Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

Dirección Provincial de Toledo

Visto el texto del convenio colectivo provincial de las industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo para 2018, 2019, 2020 y 2021, número de código de convenio 45000735012000 suscrito por la parte empresarial por tres representantes de la Asociación de industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo, y por la parte social por la representación de CC.OO., presentado inicialmente ante este organismo el día 5 de julio de 2018, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente en fecha 3 de agosto de 2018. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 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; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo, 3 de agosto de 2018.–El Director Provincial, P.A. el Jefe de Servicio de Trabajo (artículo 14 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, DOCM número 128, de 16 de julio de 2015), Óscar Mira Méndez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE TOLEDO PARA 2018, 2019, 2020 y 2021

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación de industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales de la provincia de Toledo y por las centrales sindicales Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral de los Servicios públicos de agua a poblaciones: captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales.

Para mejor precisión se especifica, por vía de exclusión expresa, que este acuerdo no será de aplicación a la Empresas que gestionan el agua para usos agrícolas o de regadío, cualquiera que sea la denominación con las que se conozca (comunidades de regantes, juntas, asociaciones, sociedades heredamientos, etc.), así como a los organismos públicos, con o sin personalidad jurídica propia, que, comprendidos en las actividades anteriormente citadas, realicen su cometidos a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública.

2. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

También será de aplicación a los trabajadores de aquellas empresas de aguas que, domiciliadas en la provincia de Toledo, sean trasladados o desplazados temporalmente fuera de esta.

Asimismo, será de aplicación el convenio a los trabajadores de aquellas empresas que, domiciliadas fuera de esta provincia, desempeñaran en ésta, su actividad aunque fuera temporalmente.

En estos dos últimos supuestos, el trabajador podrá optar por el convenio que más le favorezca.

3. ÁMBITO PERSONAL

Se regirán por el presente convenio los trabajadores pertenecientes a empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación señalado en el artículo primero, con las limitaciones y especificaciones previstas en el artículo 6 y con la sola excepción del personal a que hace referencia el artículo 2.1 a), del Estatuto de los Trabajadores.

4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre del 2021 (4 años).

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5. NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6. GARANTÍAS PERSONALES

Aquellas condiciones de trabajo, incluidas las salariales en cómputo global, que mejoren las establecidas en el presente convenio colectivo, y que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación pudieran haber devengado o adquirido durante el tiempo en el que prestaron sus servicios para aquellas empresas, públicas o privadas, a las que hubiera sucedido (por cualquier titulo jurídicamente valido) en el desarrollo de la actividad empresarial, cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y, en general, aquellas condiciones de trabajo, incluidos los salarios, que pudieran disfrutar los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo en el momento de su entrada en vigor y que mejoren las establecidas en el mismo se mantendrán como garantías "ad personam".

El personal subrogado de los ayuntamientos, tendrán garantizadas todas las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de cada ayuntamiento y acuerdos con las empresas.

Todas las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimos y obligatorios para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Todo el personal que supere las condiciones establecidas en este convenio, percibirán los incrementos que se establecen en los artículos 37 y 38 del presente convenio en cómputo global.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

7. PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de los partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

8. EXTENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

a) La exigencia de la actividad.

b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas especificas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

c) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaría encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

d) La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

e) La adopción de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso que se trate.

f) La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupe, pueda comprenderlas con facilidad.

9. NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función, y estos deberán adaptarse a ellas.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

10. PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contendidas en la legislación vigente y el presente convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizara por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección los comités de empresa o delegados/as de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados/as, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia básica de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados/as previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

d) Ser informados/as previamente en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, debiendo este llevar, además de la firma de empresario y trabajador, la de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

11. PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a titulo de prueba, cuando así conste por escrito. Este periodo de prueba no podrá exceder de los limites de tiempo que se recogen en la escala que a continuación se fija:

–Técnicos titulados: 6 meses.

–Resto de personal con contrato superior a 1 año: 1 mes.

–Resto de personal con contrato de hasta 1 año: 15 días.

A los efectos de los derechos y obligaciones de ambas partes durante el periodo de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades especificas del sector, en el ámbito de aplicación del presente convenio, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Las partes convienen prorrogar durante el periodo de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en fijos.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizarán nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrá en cuenta para acceder a ellos las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

b) PARA LA FORMACIÓN:

En todo caso se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia solo será de aplicación esta modalidad de contratación para las actividades encuadradas en los grupos profesionales 2 y 3.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de treinta años, hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores/as minusválidos/as.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 85% durante el primer año y al 90% durante el segundo y tercer año, de los salarios del convenio colectivo de la categoría objeto de la formación correspondiente al tiempo dedicado a la formación práctica.

c) EN PRÁCTICAS:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencias se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales 4 y 5 y aquellas que precisen F.P. 2, o sus equivalentes.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en tabla salarial anexo I correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios convenio de la profesión en práctica.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, que podrá ser ampliado hasta 9 meses en un período de 12 meses para campañas de búsqueda de fugas, cambio de contadores, domiciliaciones o cambios de programas informáticos, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superado el periodo de 6 ó 9 meses el/la trabajador/a se considerará contratado/a por tiempo indefinido.

En el contrato se especificara con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato, considerándose realizado por tiempo indefinido si no existiera tal causa.

Se prohibe expresamente la utilización de esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo.

e) OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el que se harán constar las siguientes circunstancias:

–El carácter de la contratación.

–El tiempo de vigencia del contrato.

–El trabajo que se va a desarrollar.

La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los/as trabajadores/as contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación. No podrán ser despedidos hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratados.

f) DE INTERINIDAD:

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Es el contrato para sustituir a trabajadores de plantilla en sus ausencias, vacaciones, bajas por incapacidad temporal o invalidez, servicio militar y otras de análoga naturaleza. Si transcurrido el referido periodo el trabajador/a continuase al servicio de la empresa, pasará a formar parte de la plantilla de la misma.

Los contratos del personal interino deberán formalizarse necesariamente por escrito y hacerse constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

g) A TIEMPO PARCIAL:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

En los ámbitos del presente convenio colectivo, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso será inferior a 90 minutos ni superior a 180 minutos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la Empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la empresa. Si el número de solicitantes fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional.

Del establecimiento de pactos en relación a la realización de horas complementarias se dará conocimiento previo a los representantes de los trabajadores. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas semanales y anuales ordinarias de trabajo objeto del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30% de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización.

Tanto las condiciones que se establecen en la Ley 12/2001 de 9 de Julio como las estipuladas en el presente artículo serán de aplicación en los contratos a tiempo parcial que rigieran con anterioridad a la publicación del citada Ley y a partir de la firma de las presentes disposiciones.

h) FIJO DISCONTINUO:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

El trabajador o trabajadora fijo discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de prestación de servicios, los días que tengan la condición de laborables. La empresa de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados/as de personal identificarán a aquellas personas a quienes corresponde el ingreso. Detectada la necesidad de nuevas incorporaciones al trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores/as, reunidos al efecto identificarán los trabajadores/as a quienes corresponde la selección en base al citado escalafón, levantando el correspondiente acta.

El llamamiento de los trabajadores/as fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 15 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador o trabajadora en el plazo de 7 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo.

En caso de que cualquier trabajador o trabajadora no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad de la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores/as fijos discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores/as fijos discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores/as fijos discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos/as y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

Las retribuciones de los trabajadores/as fijos discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores/as fijos.

Los trabajadores/as eventuales pasarán a la condición de fijos discontinuos, cuando hayan realizado dos ciclos de 45 días de trabajo como mínimo, cuando no se hayan realizado los 45 días por ciclo, tendrán la preferencia para ser contratado sin pérdida de su carácter eventual.

13. JUBILACIÓN ANTICIPADA: CONTRATO DE RELEVO.

Se estará a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

14. SUBROGACIONES.

En las empresas afectadas por el presente convenio, cuando la actividad en un centro de trabajo, cese, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc.,

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

y sea adjudicataria de dicha explotación otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores de aquella 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.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y 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 tendrá derecho a ser absorbidos.

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 que 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 accidente de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

2. Fotocopia de las 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. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y 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 vacaciones.

7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

8. Documentación acreditativa de la situación de baja por incapacidad temporal, de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban ser absorbidos, indicando el periodo que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo, y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.

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.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento a las partes que vincula, empresa cesante, nueva empresa adjudicataria y trabajador/a. No obstante, el incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones referidas no podrá ir en detrimento de la subrogación de los trabajadores.

15. CESES.

a) FINIQUITOS:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a podrá ser conforme al modelo que figura en el anexo V del presente convenio colectivo, el cual será visado, a petición del trabajador, en el momento de la firma por un representante legal de los trabajadores en el Empresa o representante sindical.

Si la finalización del contrato eventual este no fuera renovado por cualquier modalidad de contrato, el trabajador será indemnizado con 12 días de salario por año trabajado o la parte proporcional en periodos inferiores a un año.

b) BAJAS VOLUNTARIAS:

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso mediante escrito conforme al modelo que figura en el anexo VI del presente convenio colectivo.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos los trabajadores/as.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

c) DESPIDOS OBJETIVOS:

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que podrán realizar las gestiones que consideren oportunas.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

16. ESTRUCTURA PROFESIONAL

A) CLASIFICACIÓN FUNCIONAL:

1. Los trabajadores que presten su actividad en el ámbito del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Esta clasificación se realizará en grupos profesionales, definidos por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que, en cada caso, desempeñen los trabajadores. Dentro de algunos de los grupos, de esta forma definidos, podrán establecerse áreas funcionales diferentes, en los términos contemplados más adelante.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la correspondiente empresa, en el marco establecido en el presente convenio, se establecerá el contenido de la prestación laboral objetivo del contrato de trabajo, así como la inserción en el Grupo Profesional que corresponda.

B) FACTORES DE ENCUADRAMIENTO:

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencias: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Dentro de cada uno de los grupos profesionales se establecen las siguientes divisiones orgánicas o funcionales: Captación, ETAP, EDAR; red potable, red alcantarillado, laboratorio y mantenimiento.

4. Los Grupos Profesionales y las divisiones orgánicas y funcionales recogidas en este convenio tienen un carácter meramente enunciativo, sin que cada uno de ellos deba ser contemplado necesariamente en las respectivas estructuras organizativas de las empresas, pudiendo en su caso establecerse las correspondientes asimilaciones.

C) GRUPOS PROFESIONALES:

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos.

2. Dentro de los grupos profesionales 2 y 3, se establecen a fin de delimitar la idoneidad y aptitud para el desempeño de las tareas encomendadas al trabajador en cada puesto de trabajo las áreas funcionales administrativa y técnica.

GRUPO PROFESIONAL 1:

a. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un total grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

b. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

c. A este grupo se corresponden, entre otras, las antiguas categorías de ordenanza y de peón contenidas en la Ordenanza Laboral.

GRUPO PROFESIONAL 2:

a. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

c. Dentro del Área Funcional Administrativa de este grupo cabe incluir, entre otras, las antiguas categorías reconocidas en la ordenanza laboral de ayudante de almacén, auxiliar administrativo, oficial y administrativo, oficial de la administrativo y encargado de almacén, así como delineante y delineante de 1.ª

d. Con relación al área funcional técnica, cabe incluir en este grupo profesional, entre otras, las siguientes categorías, oficial 3.ª de taller y depuradoras, oficial de 2.ª de taller, depuradoras y conductor clase b, oficial p de taller, depuradoras y conductor clases c y d, subcapataz, lector, inspector, auxiliar técnico, vigilante de obras y operarios o peones de plantas de tratamiento de aguas.

GRUPO PROFESIONAL 3:

a. Criterios generales: Funciones que supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en su estadio organizativo menor.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c. En el Área Funcional Administrativa de este grupo se incluyen, entre otras, las antiguas categorías de Subjefe de Negociado. En lo que se refiere al área técnica cabe incluir, también enunciativamente, las antiguas categorías profesionales de encargado de estación de capataz, así como la de jefe de sección.

GRUPO PROFESIONAL 4:

a. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

c. En este grupo cabe incluir, entre otras, las categorías de cajero y, en general, las de titulado de Grado Medio.

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.

–Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en la misma unidad funcional.

–Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección de la empresa, a los que debe dar cuenta de su gestión.

–Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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 especifica en el puesto de trabajo.

c. En este grupo se incluyen las categorías profesionales de jefe de departamento, así como las correspondientes a titulado superior.

17. FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores/as.

El acuerdo nacional de formación continua (ANFC) al que las partes se adhieren expresamente, es un instrumento fundamental para los fines enumerados, por lo que se establecen los siguientes acuerdos:

–Impulsar la elaboración de planes agrupados en el ámbito de aplicación del convenio, informados por la comisión paritaria del mismo.

–Facilitar la participación de los trabajadores/as en los planes agrupados promovidos en el sector y en los planes intersectoriales cuando estos contribuyan a mejorar la cualificación de los trabajadores.

–Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes.

–Los permisos individuales para la formación se canalizaran para su financiación por FORCEM, con cargo al ANFC.

–Los Delegados/as de Personal y los Comités de Empresa conocerán y participaran en el seguimiento de la Formación Profesional en la que participen los trabajadores/as de su empresa, e informaran las peticiones de permisos individuales para la formación.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

La dirección de la empresa junto a los representantes legales de los trabajadores analizarán las necesidades de formación del personal de la empresa. Asimismo se determinará de mutuo acuerdo la formación a realizar.

Para la formación obligatoria el tiempo empleado en los trayectos de estos cursos impartidos por las empresas, se considerarán a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo, estimándose el mismo desde el centro de trabajo hasta el centro donde se imparta la formación.

18. ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Si un trabajador o trabajadora quedara disminuido o disminuida por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará al puesto que permitan las necesidades del servicio en el momento de producirse el hecho con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales.

19. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no-discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterios de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio establecidos.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en los grupos profesionales 4 y, especialmente, 5.

Para el ascenso a los puestos de trabajo, en los que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso-oposición que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. Este sistema de concurso-oposición deberá ser informado por los representantes legales de los trabajadores.

A este objeto, la Empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

20. MOVILIDAD FUNCIONAL

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse acabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como limite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

No obstante lo anterior, si una adecuada organización del trabajo exigiera la movilidad entre distintas divisiones orgánicas o funcionales previstas en el artículo 17.B,3 del presente convenio colectivo, la Empresa, previamente a su ejecución, lo comunicará a la representación de los trabajadores, que en caso de discrepancia podrán realizar todas las actuaciones que consideren oportunas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

A) DE GRUPO SUPERIOR: Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior a la que tuviera reconocido por plazo que no exceda de los seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retribuida existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancia que la hayan motivado.

B) DE INFERIOR GRUPO: La empresa, por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar las tareas correspondientes a un grupo inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará a los representantes de los trabajadores, periódicamente.

Si el destino de inferior grupo hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por la que se le retribuye.

21. TRASLADOS

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio familiar estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo.

De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

22. JORNADA

Los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021, una jornada de 1722 horas al año de trabajo efectivo.

Respecto a las jornadas irregulares, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en esta materia.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este convenio, disfrutarán de quince minutos de descanso, dentro de la jornada laboral diaria, cuando presten su trabajo en régimen de Jornada continuada.

No obstante lo anterior se respetará las jornadas actualmente existentes que en cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores así como los descansos durante la jornada.

Se establecerá, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y sin que afecte al trabajo a turnos, jornada continuada para todos los trabajadores afectados por el presente convenio como mínimo durante los meses de julio y agosto, respetándose todas aquellas jornadas continuadas existentes en las empresas afectadas.

23. CALENDARIO

Las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios y contenidos.

–Jornada semanal tipo de 40 horas. Se respetarán condiciones más beneficiosas.

–Horario de descanso (bocadillo).

–Señalización de las fiestas (a todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos).

–Vacaciones.

–Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.

–Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.

–Especificación de jornadas irregulares donde procedan.

–Especificación de horarios flexibles donde proceda, procurando establecerlos de forma especial para los trabajadores con responsabilidades familiares a su cargo (hijos hasta seis años de edad, mayores, personas dependientes, etc.)

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

24. VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente durante los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. Cuando concurran circunstancias que imposibiliten el disfrute de las vacaciones durante los meses mencionados anteriormente, estas se disfrutarán de mutuo acuerdo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

25. TURNOS, GUARDIAS, AMPLIACIÓN DE JORNADA

1. TRABAJO A TURNOS:

Algunas de las empresas afectadas por el presente convenio gestionan la actividad de explotaciones que precisan la presencia de trabajadores durante 24 horas al día y 365 días al año. Para cubrir las necesidades se establecerán sistemas de turnos rotativos de mañana, tarde y noche o de mañana y tarde, en jornadas de ocho horas respetándose en todo caso, el límite de 12 horas de descanso entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente que marca la legislación vigente, ajustándose a la jornada anual pactada.

Así mismo se establecerá un descanso semanal variable que no tiene por que coincidir con domingo aunque los sistemas se establecerán de forma que se reparta equitativamente los descansos de domingos y festivos entre los trabajadores adscritos al turno.

Los horarios se establecerán según las necesidades de la explotación y se comunicará a los trabajadores el primer mes del año, atendiendo a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Semestralmente se confeccionará el cuadro de turnos, de forma que todos los componentes ajusten su jornada y se distribuyan los días festivos y jornadas nocturnas. Serán visibles en los tablones de anuncios con 30 días de anticipación.

La organización de turnos evitará que un trabajador permanezca adscrito al turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

El complemento de turnicidad será el previsto en el artículo 32.a) del presente convenio colectivo.

2. RÉGIMEN DE GUARDIA:

Ante las especiales características de atención del servicio público, que tienen encomendado las empresas afectadas por el presente convenio, se hace imprescindible establecer un sistema de guardias que garantice la prestación adecuada del servicio.

Dependiendo de las características de la Unidad de Gestión y necesidades organizativas de la misma, se establecerá un sistema rotativo de guardia, semanal, quincenal o mensual que será negociado con los representantes de los trabajadores y en el que se tendrá en cuanta la adscripción personal. Este sistema de guardia afectará al personal previamente designado en función de la capacitación y competencia del trabajador y con arreglo a la organización del trabajo.

La realización de la guardia consistirá en permanecer localizable durante todo el período acordado y atender a los trabajos que surgieran durante las mismas, y que por su naturaleza sean inaplazables e imprescindibles para el normal funcionamiento del servicio.

Cada trabajador adscrito al turno de guardia, dispondrá de un medio adecuado facilitado por la empresa para ser localizado y atender el servicio, debiendo de acudir a atender el aviso recibido en un espacio de tiempo no superior a treinta minutos desde que recibe el aviso, salvo imposibilidad manifiesta y ajena al trabajador.

El complemento que el trabajador percibirá por estar adscrito al sistema de guardias será el que se especifica en el artículo 34.a del presente convenio colectivo.

3. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA:

Dado el carácter público de los servicios prestados por las empresas incluidas en este convenio y la necesaria continuidad de su actividad, todo el personal estará obligado a prolongar en caso necesario la jornada normal de trabajo. Si los trabajos extras se prolongan alcanzando el horario normal de comida o cena y la índole del trabajo, a juicio del responsable del mismo, no permitiera una interrupción de dos horas para que el empleado pueda hacerlo en su domicilio, la empresa proveerá la comida al personal.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Las dos horas durante las cuales se halle interrumpida la jornada no serán abonables y, en todo caso, no podrá devengarse menos de una hora por la continuidad del trabajo.

El trabajo prestado con exceso sobre la jornada normal se remunerará con arreglo a las normas legales sobre horas extraordinarias.

Si por dificultades del lugar en que se efectúa el trabajo o cualquier otra circunstancia, no pudiera proveerse de comida al personal, la empresa vendrá obligada a abonar a éste, en compensación a la comida, una dieta equivalente al 40% del salario diario que corresponda a su grupo.

26. TRABAJO NOCTURNO

Aquellos trabajadores adscritos a un sistema de turnos cuando realicen ese turno en jornada de noche percibirán, además del complemento de turnicidad, en concepto de nocturnidad la cuantía que se especifica en el artículo 32 b) del presente convenio.

27. PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1. PERMISOS RETRIBUIDOS:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud y posterior justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que los trabajadores hubieran adquirido en relación al presente artículo.

a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, 3 días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as; en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km.

c) Tres días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km.

El trabajador/a disfrutará de libre disposición de los días establecidos en este permiso en un periodo máximo de 10 días naturales contados a partir del inicio del hecho causante, sin que ello amplíe el permiso reconocido en este apartado. Asimismo, los días disponibles para el trabajador por aplicación de este permiso deberán de ser naturales o laborables coincidiendo con la naturaleza de los días en el caso de que el uso de estos fuese inmediatamente continuo al hecho causante.

En todo caso se considerara la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica, que precise internamiento hospitalario, o reposo domiciliario aunque no precise hospitalización.

d) Tres días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento superior a 50 km. Asimismo se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de prestación/subsidio paternal.

e) Quince días naturales por contraer matrimonio.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del articulo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a cualquier tipo de consulta médica de la Seguridad Social o mutuas patronales debidamente justificadas.

h) Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora. Por necesidad acreditada se ampliará un día más.

i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as, hermanos/as y padres.

j) Dos días o 16 horas al año de libre disposición por el trabajador para atender asuntos propios sin necesidad de justificación.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, 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 múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (1 hora) en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Por otra parte podrán acumular la hora de lactancia en jornadas completas, estableciéndose un mínimo de 13 días laborables.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, a tenor de lo que se establece en la legislación correspondiente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, quién por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

m) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuanta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas diarias y 12 horas al año para acudir a consulta médica de hijos. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica. En todo caso se deberá justificar esta ausencia por parte del trabajador mediante el documento oficial correspondiente.

En cada uno de los permisos retribuidos mencionados anteriormente, al menos uno de los días de cada apartado deberá ser día laborable.

Los permisos enumerados en los apartados b), c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas con relación more usorio.

2. LICENCIA SIN SUELDO:

El trabajador o trabajadora podrá solicitar licencia sin sueldo que podrá ser concedida cuando lo permitan las necesidades productivas u organizativas por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos una año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar.

Los trabajadores o trabajadoras podrán tener derecho a una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aun cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá disponer de una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso.

3. EXCEDENCIAS:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Asimismo se incluye 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.

Durante el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante tres años de excedencia. El trabajador o trabajadora excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la empresa de no hacerlo en dicho plazo.

28. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio, salvo las realizadas en los casos de prolongación de jornada antes contempladas.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: 80 al año. La forma de su compensación (económica o en tiempo de descanso) se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo el trabajador elegirá la forma de compensación del 50% de las horas y la empresa el otro 50%. En todo caso la compensación económica será la que se establece en el artículo 33 b del presente convenio.

Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que con frecuencia prestan las Empresa de este Sector, cuando concurran circunstancias de fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparaciones urgentes u otras análogas que, por su trascendencia sean inaplazables, el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores no entrará en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias a los efectos de un límite máximo legal, si bien serán retribuidas como tales.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES

29. DEFINICIÓN

Todas las retribuciones que se fijan en este convenio a percibir por el personal afectado por el mismo, quedaran encuadradas en alguno de los epígrafes y apartados que se describen en este capitulo. Las cuantías que en cómputo global superen las establecidas en este capítulo se respetaran a los trabajadores que las perciban.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

30. SALARIO BASE. SALARIO HORA

a) SALARIO BASE: Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada grupo o nivel

b) SALARIO HORA: Será el que se devengue por hora efectiva de trabajo. Su cuantía para cada categoría o nivel, se obtiene de dividir el salario base anual más el plus de antigüedad entre la jornada anual vigente en cada momento.

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{(Salario base + antigüedad) x 14 pagas}}{\text{Jornada anual vigente en cada momento}}$$

El salario hora servirá para aplicar los descuentos que tengan que efectuarse por motivo de permisos no retribuidos, ausencias injustificadas, retrasos, como base del cálculo del valor de las horas extraordinarias, así como para el abono en las contrataciones a tiempo parcial e indemnizaciones por cese.

31. COMPLEMENTOS PERSONALES

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 tengan reconocido un suplemento o plus de antigüedad lo seguirán percibiendo en su cuantía actual como complemento personal no compensable. El mismo régimen se reconocerá a los complementos correspondientes a anualidades cuyo devengo periódico ya se hubiera iniciado el 31 de diciembre de 2002.

Los complementos de antigüedad no incluidos en el apartado anterior se regirán por los criterios siguientes:

a) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a un complemento periódico por antigüedad, consistente en: Para 2018, 169,96 euros por cada uno de los diez primeros años de servicio en la empresa con sus sucesivas revisiones y en 84,96 euros por el mismo concepto salarial por los años posteriores.

Para 2019, 172,68 euros y 86,32 euros respectivamente, para 2020, 175,79 euros y 87,87 euros respectivamente, y para 2021, 179,30 euros y 89,63 euros respectivamente.

b) La cuantía resultante por aplicación de este complemento de antigüedad no podrá ser superior al 25% del importe, en cada momento, del salario base correspondiente a su grupo profesional.

c) Este complemento no es susceptible de absorción y compensación por mejoras salariales en otros conceptos diferentes.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores que tengan consolidado algún complemento de antigüedad de acuerdo con el sistema anterior percibirá la cantidad ya consolidada en su cuantía presente, a la que se adicionará la resultante de la aplicación del nuevo sistema en los términos aquí establecidos. Es decir, en el recibo correspondiente deberá diferenciarse lo que responde al concepto consolidado en su cuantía y percibido "ad personam" y lo que es consecuencia de la antigüedad prevista en el nuevo sistema.

Los convenios colectivos que fueran de aplicación a algunos trabajadores a la entrada en vigor del presente y tuvieran establecidas regulaciones específicas en esta materia las mantendrán en sus propios términos.

32. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

a) PLUS DE TURNICIDAD: Se fija la cuantía del plus de turnicidad a que se refiere el artículo 25.1 del presente convenio en 31,18 euros para 2018, 31,68 euros para 2019, 32,25 euros para 2020 y 32,89 euros para 2021, por cada mes adscrito al sistema de turnos, para todos los grupos profesionales.

b) NOCTURNIDAD: Se establece un plus de nocturnidad de 2,20 euros para 2018, 2,24 euros para 2019, 2,28 euros para 2020 y 2,32 euros para 2021, para todos los grupos profesionales por cada hora trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente durante la vigencia de este convenio.

c) TÓXICOS, PENOSO, PELIGROSOS: Será objetivo permanente de las empresas en colaboración con los Delegados/as de prevención de cada centro de trabajo la mejora de las instalaciones y procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren.

Se determina el importe del plus, cuando exista dicha causa y hasta su eliminación, en la cuantía de 1,11 euros para 2018, 1,12 euros para 2019, 1,14 euros para 2020 y 1,17 euros para 2021, por cada uno de ellos y por hora trabajada en esa tarea.

d) DIETAS: Cuando los/as trabajadores/as, por necesidad de sus empresas, deban trasladarse a localidades distintas de las de su residencia, percibirán en concepto de dietas los gastos que justificadamente acredite.

d) DOMINGOS Y FESTIVOS: Cuando la jornada de trabajo se realice en domingo o festivo el trabajador/a percibirá, como complemento salarial, la cantidad de 18,87 euros para 2018, 19,17 euros para 2019, 19,52 euros para 2020 y 19,91 euros para 2021, por jornada trabajada en domingo o festivo.

e) PLUS DE DISTANCIA: Se respetaran las condiciones actuales que existan en las empresas o se negocien en las mismas.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

33. COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD

a) PLUS DE DISPONIBILIDAD: Todo el personal que tenga que estar disponible conforme a lo previsto en el artículo 25.2 del presente convenio colectivo percibirá la cantidad de 14,56 euros para el 2018, 14,79 euros para el año 2019, 15,05 euros para 2020 y 15,36 euros para 2021, por cada día adscrito al turno de guardia.

Las horas trabajadas dentro de las guardias tendrán, a todos los efectos, la consideración de horas extraordinarias.

b) HORAS EXTRAORDINARIAS: En aquellos casos en los que las horas extraordinarias sean compensadas económicamente se abonarán con los siguientes recargos; del 75 % sobre el valor del salario hora, para las realizadas en festivos, y el 60% para las realizadas en periodo nocturno y en domingos y del 50% para el resto de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que sean compensadas en tiempo de descanso serán a razón de los anteriores recargos.

34. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

a) VACACIONES: Se abonarán por los importes que correspondan para cada categoría o grupo a razón de 31 días de salario según la legislación vigente en esta materia.

b) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: El personal comprendido en este convenio percibiría en julio y Navidad, sendas gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de tablas de este convenio más la antigüedad que en cada caso corresponda. Las fechas topes para hacer efectivas las pagas extraordinarias, serán el día 5 de julio para la paga extraordinaria de julio y el día 20 de diciembre para la paga extraordinaria de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades siempre que exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de julio, y el 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones, salvo que en esa situación se abonen los salarios sobre la base de cotización.

35. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE

En caso de incapacidad laboral por accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad común de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones salariales fijas, desde el primer día hasta los dieciocho meses de la incapacidad laboral.

De mutuo acuerdo entre empresa y delegados de personal o comités de empresa, se realizará un estudio para conocer el grado de absentismo en la empresa, y deberán adoptar las medidas pertinentes para corregirle.

36. OTRAS PERCEPCIONES

a) SEGURO DE ACCIDENTES: La cuantía de la póliza de accidentes laborales y enfermedades profesionales a la que se hace referencia en el artículo 49 del presente convenio por cada uno/a de los/as trabajadores/as afectados/as es de 30.120,00 euros.

b) OTRAS PERCEPCIONES: Cualquier derecho que los trabajadores tuvieran reconocidos, como otras prestaciones sociales no recogidas en este convenio o complementos como el de conductor, transporte, utilización de vehículo propio, etc. se respetarán a título individual.

37. INCREMENTO SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio colectivo son las siguientes:

Para el año 2018 se incrementan las tablas un 1,5% (anexo I). Para el año 2019 se incrementarán las tablas un 1,6% (anexo II). Para el año 2020 se incrementarán las tablas un 1,8% (anexo III). Para el año 2021 se incrementarán las tablas un 2% (anexo IV).

38. REVISIÓN SALARIAL

Para los años de vigencia del presente convenio no se pacta cláusula de revisión salarial.

39. FORMAS DE PAGO

El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa.

La empresa queda obligaba, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Las trabajadores/as podrán solicitar un anticipo a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y las representantes de los trabajadores/as.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

40. CLÁUSULA DE DESCUELGUE O INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

41. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

42. 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 apartados siguientes:

1. SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES:

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 motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) Pequeños descuidos en la conservación del material.

4) Falta de aseo personal y limpieza personal.

5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6) Las discusiones sobre 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 puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8) El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.

9) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

2. SE CONSIDERAN COMO FALTAS GRAVES:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará 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 como 'muy grave'.

8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio 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 artículo 43.1, se produjese 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 establecido en cada Centro de trabajo

13) Si existe reiteración de la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 43.1.9.

14) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará falta 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 43.1 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.

3. SE CONSIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, 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 otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7) La continua 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 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 del rendimiento normal o pactado del trabajador.

15) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16) La simulación de enfermedad o accidente.

17) Prestar sus servicios habituales sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18) Acoso sexual.

19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 43.1 y en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 43.2.

20) Si como consecuencia de la causa prevista en el artículo 43.2 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 corneta dentro de un semestre.

22) La discriminación de cualquier tipo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

43. SANCIONES

1. PROCEDIMIENTO:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

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

En casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, ara 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.

2. GRADUACIÓN:

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.

3. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

4. ACUMULACIÓN DE FALTAS:

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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 comunicación de la última falta:

–Faltas leves: 3 meses.

–Faltas graves: 6 meses.

–Faltas muy graves: 1 año.

44. SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

45. PRINCIPIOS GENERALES

La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio convenio colectivo. Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

46. DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL

a) DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA:

La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

c) EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN:

El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Con el fin de proporcionar al trabajador mayor seguridad ante los riesgos, la empresa evitará la realización de horas extraordinarias y cualquier cambio de horario o ampliación de jornada que suponga un incremento de exposición al riesgo.

Como norma general, en todo centro de trabajo y especialmente los que se encuentren a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) DERECHO DE INFORMACIÓN:

El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

–Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

–Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos

–Las medidas de emergencia y evacuación.

–Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) DERECHO A LA FORMACIÓN:

En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS:

Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN:

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones especificas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

–Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

–Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

–Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

–Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

–Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

–Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

–Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

h) ROPA DE TRABAJO:

Las empresas proveerán a los/as trabajadores/as de al menos dos equipos de trabajo al año, reponiéndose en caso de deterioro, que serán entregadas a los trabajadores en los meses de mayo y octubre. En los equipos referidos se incluirá botas de trabajo.

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

La empresa correrá a cargo del lavado de la ropa de trabajo cuando este se desarrolle en exposición a productos tóxicos.

i) LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo.

47. DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS Y DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

–Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

–Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

–Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

–Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

–Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

–Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

–El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

48. RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar los trámites necesarios para efectuar, incluidos o independientemente en el ámbito de los reconocimientos médicos generales, reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

49. SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales que cubra los riesgos de muerte e invalidez total y absoluta, como consecuencia real y directa de todo accidente o enfermedad corporal que pueda ocurrirles, en el ejercicio de su profesión. La suma será la que se establece en el artículo 36 a) del presente convenio para toda su vigencia.

CAPÍTULO IX. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

50. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados/as de personal y a los Delegado/as sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

51. DE LOS SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores/a y empresarios/as. Todo ello sin de mérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

52. DE LA ACCIÓN SINDICAL

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación especifica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

53. DE LOS CARGOS SINDICALES

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, 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, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

o los trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

54. DE LOS DELEGADOS/AS SINDICALES

1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afilados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado/a sindical.

2. Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los Comités de Empresa.

5. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados/as al sindicato.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los Delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindícales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los delegados/as sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as, los TC2.

55. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

1. Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS/AS POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobe los planes de formación profesional de las empresas.

4. En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

c. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

d. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales o posturas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados/as de Personal, observarán sigilo debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenece al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. GARANTÍAS:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otras sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el aquel serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/os de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de 30 para los años de vigencia del convenio. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado. Condiciones más beneficiosas serán respetadas a los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

56. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con previa autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en al cuenta corriente que designe el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

57. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Código de verificación: **2018.00004153**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

58. DE LA MUJER TRABAJADORA

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo especifico para ella o el feto.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes:

–Se amplia a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad (16 semanas a cargo de la Seguridad Social tal y como establece la legislación vigente en este momento y dos a cargo de la empresa)

–Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos.

59. DE LOS DISCAPACITADOS

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO X. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

60. COMISIÓN PARITARIA

A) DEFINICIÓN:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

B) COMPOSICIÓN:

La Comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes de los presentes en el convenio colectivo y 4 representantes de la agrupación empresarial signataria del mismo quienes designarán entre sí dos secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales teniendo, a su vez, capacidad de sustitución si lo estimaran conveniente.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otras las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por la Asociación Empresarial Provincial del sector:

–Don Ramón Martínez Rodríguez (Gestagua, S.A.).
–Don Alejandro Peral García (Aqualia).
–Don Vicente Grangel Bonet (Facsa).
–Don Rafael García Mezquita (Acciona Agua).
–Asesora: Doña Milagros Aguirre Morales.

Por Comisiones Obreras:

–Don Javier Curiel Herrando (CC.OO.).
–Don Jesús Villacampa López (CC.OO.).
–Don Oscar Cuesta Perut (CC.OO.).
–Don Jesús Lucinio del Valle (CC.OO.).
–Doña Carolina Serrano Sánchez (CC.OO.).
–Don Roberto López (CC.OO.).
–Asesores: Doña Montserrat García Díaz (CC.OO.). Don Enrique Clavero Díaz (CC.OO.).

C) FUNCIONES:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

–Interpretación del convenio.
–Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

–Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

–Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

–Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

–Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN:

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la Sede del Jurado Arbitral Laboral en Toledo, calle Dinamarca, y las partes previa comunicación a la misma podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO:

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el orden del día.

Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla la Mancha.

61. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al "III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales de Castilla-La Mancha" y sus reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje, creado a raíz de la firma del acuerdo.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las multas de circulación que se produzcan conduciendo un vehículo de la empresa deberán de ser abonadas por esta, siempre que no sean por temeridad o imprudencia temeraria del mismo conductor/a

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Al trabajador que, en el ejercicio de sus obligaciones en la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, será adaptado a otro puesto de trabajo acorde con sus aptitudes y de características similares al desarrollado asiduamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Si como consecuencia de las negociaciones que se mantengan para el convenio colectivo de ámbito estatal se introdujeran nuevos complementos salariales o pluses estos se incorporarán en sus mismos términos al presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Todos aquellos artículos que son transcripción literal de la Ley, en el momento que dicha Ley se derogue o modifique, automáticamente perderán su vigencia, debiendo la Comisión Negociadora reunirse a la mayor brevedad posible, al objeto de adecuar su contenido a la nueva Ley o modificación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

Ambas partes se comprometen a revisar en el próximo convenio la situación de las IT, en caso de que se diese un porcentaje muy elevado de bajas, no contabilizando las bajas de larga duración o accidente laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Si el IPC real del año 2018 supera el 1,6% fijado de incremento para el año 2019, se calculará la diferencia entre el IPC real del 2018 (con un máximo del 2%) y el 1,6% pactado.

Este diferencial se abonará en única paga, no consolidable, en el primer trimestre del año 2019 calculada la paga sobre el salario fijo anual de las tablas definitivas del presente convenio.

Si el IPC real del año 2019 supera el 1,8% fijado de incremento para el año 2020, se calculará la diferencia entre el IPC real del 2019 (con un máximo del 2%) y el 1,8% pactado.

Este diferencial se abonará en única paga, no consolidable, en el primer trimestre del año 2020 calculada la paga sobre el salario fijo anual de las tablas definitivas del presente convenio.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AGUAS 2018
(Incremento 1,5%)

CATEGORÍAS	ANUAL	MENSUAL
GRUPO 1	17.695,67	1.263,98
GRUPO 2 B)	20.788,64	1.484,90
GRUPO 2 A)	21.292,03	1.520,87
GRUPO 3 B)	21.794,65	1.556,76
GRUPO 3 A)	22.409,88	1.600,71
GRUPO 4	22.800,73	1.629,63
GRUPO 5	23.471,33	1.676,53

T.P.P.	1,11 €/hora
DIETAS	Gastos justificados
S. ACCID. LABORAL	30.120 €
NOCTURNIDAD	2,20 €/hora
TURNICIDAD	31,18 €/mes
GUARDIAS	14,56 €/día
ANTIGÜEDAD	169,96 €/año y 84,96 €/año
DOMINGOS Y FESTIVOS	18,87 €/día
PLUS DISTANCIA	0,24 €/km

ANEXO II. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AGUAS 2019
(Incremento 1,6%)

CATEGORÍAS	ANUAL	MENSUAL
GRUPO 1	17.978,80	1.284,20
GRUPO 2 B)	21.121,26	1.508,66
GRUPO 2 A)	21.632,70	1.545,20
GRUPO 3 B)	22.143,36	1.581,66
GRUPO 3 A)	22.768,44	1.626,32
GRUPO 4	23.165,54	1.655,71
GRUPO 5	23.846,87	1.703,35

T.P.P.	1,12 €/hora
DIETAS	Gastos justificados
S. ACCID. LABORAL	30.120 €
NOCTURNIDAD	2,24 €/hora
TURNICIDAD	31,68 €/mes
GUARDIAS	14,79 €/día
ANTIGÜEDAD	172,68 €/año y 86,32 €/año
DOMINGOS Y FESTIVOS	19,17 €/día
PLUS DISTANCIA	0,24 €/km

Código de verificación: **2018.00004153**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

ANEXO III. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AGUAS 2020
(Incremento 1,8%)

CATEGORÍAS	ANUAL	MENSUAL
GRUPO 1	18.302,42	1.307,32
GRUPO 2 B)	21.501,44	1.535,82
GRUPO 2 A)	22.022,09	1.573,01
GRUPO 3 B)	22.541,94	1.610,13
GRUPO 3 A)	23.178,27	1.655,59
GRUPO 4	23.582,52	1.685,51
GRUPO 5	24.276,11	1.734,01

T.P.P.	1,14 €/hora
DIETAS	Gastos justificados
S. ACCID. LABORAL	30.120 €
NOCTURNIDAD	2,28 €/hora
TURNICIDAD	32,25 €/mes
GUARDIAS	15,05 €/día
ANTIGÜEDAD	175,79 €/año y 87,87 €/año
DOMINGOS Y FESTIVOS	19,52 €/día
PLUS DISTANCIA	0,24 €/km

ANEXO IV. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AGUAS 2021
(Incremento 2%)

CATEGORÍAS	ANUAL	MENSUAL
GRUPO 1	18.668,47	1.333,47
GRUPO 2 B)	21.931,47	1.566,54
GRUPO 2 A)	22.462,53	1.604,47
GRUPO 3 B)	22.992,78	1.642,34
GRUPO 3 A)	23.641,84	1.688,70
GRUPO 4	24.054,17	1.719,22
GRUPO 5	24.761,63	1.768,69

T.P.P.	1,17 €/hora
DIETAS	Gastos justificados
S. ACCID. LABORAL	30.120 €
NOCTURNIDAD	2,32 €/hora
TURNICIDAD	32,89 €/mes
GUARDIAS	15,36 €/día
ANTIGÜEDAD	179,30 €/año y 89,63€/año
DOMINGOS Y FESTIVOS	19,91 €/día
PLUS DISTANCIA	0,24 €/km

ANEXO V. MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

Don/doña ....., con D.N.I. ....., domicilio en ....., de ....., que ha trabajado en la empresa ....., desde el ..... hasta el ....., con la categoría profesional de ....., declaro que he recibido de la misma la suma de ..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a .... de ..... de .....

Fdo.: .....

El trabajador SI/NO usa de su derecho a que este presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o representante sindical.

Sello y firma de la Empresa.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ANEXO VI. MODELO DE PREAVISO DE BAJA VOLUNTARIA

Don/doña ....., D.N.I. ....., mediante el presente escrito vengo a comunicar a la empresa ..... mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día ..... de ..... de .....

....., a .... de ..... de .....

ANEXO VII. MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, DEPURACIÓN, TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas deigualdad, las cual ha sido objeto de negociación en la forma definida en la legislación laboral, reflejando como contenido un conjunto ordenado de medidas tendentes a asegurar en el sector, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas de igualdad nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector. Las mismas no eximen la obligación que tienen las empresas a negociar y desarrollar los planes de igualdad, en función de su plantilla.

Para ello las medidas de Igualdad contemplan y desarrollan una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales las siguientes:

–Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

–Asegurar que la gestión de recursos humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

–Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

–Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

–Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

–Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Formación:

Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En todo caso se estará a lo establecido en el artículo 18 del vigente convenio colectivo del sector.

Las empresas negociarán anualmente con los representantes legales de los trabajadores, las necesidades de formación del personal, así como la forma de cubrir las mismas.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.

Medidas de conciliación. Acciones:

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

Maternidad:

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 50 km., el plazo será de cinco días.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período 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 ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta 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 siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período 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 partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

siete días, el período 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 y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas,ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que reconstituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado 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.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

Lactancia:

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Asimismo, por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Por otra parte podrán acumular la hora de lactancia en jornadas completas, estableciéndose un mínimo de 13 días laborables.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, a tenor de lo que se establece en la legislación correspondiente.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Paternidad. Suspensión de la relación laboral por paternidad:

En el supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: El trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante el tiempo que establezca la legislación vigente en esta materia,a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Esta suspensión se podrá ampliar en los supuestos de parto, acogimiento o adopción múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute de los permisos del permiso retribuido recogido en el artículo 28 1d) del vigente convenio colectivo del sector.

Cualquier trabajador que tenga un hijo, natural o por adopción, menor de ocho años, podrá disponer de una licencia sin sueldo, de tres meses para la atención y cuidado del mismo. Ésta licencia tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

Los trabajadores que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra el despido, la extinción del contrato, las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tengan su origen en la petición o en la toma de la baja parental.

Los permisos correspondientes a la maternidad, lactancia, se podrán acumular a las vacaciones, siempre que se preavise con la debida antelación.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Excedencias:

El trabajadora) menos con una antigüedad de 1 año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia para el cuidado de hijos:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante los tres años de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El empresario en el supuesto de que dos o más trabajadores de la misma empresa, generasen este derecho, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificantes de funcionamiento de la empresa.

Reducción jornada por guarda legal:

Quienes por guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo.

Provisión de puestos de trabajo:

En lo referido a la política de provisión de puestos de trabajo, se tendrá en cuenta, además de los criterios de mérito, capacidad y antigüedad, los criterios destinados a conseguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

–Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.

–Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

–Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

–La trabajadora victima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

–Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

–La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual:

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, 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.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

–Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Código de verificación: 2018.00004153
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

–Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada.

Medidas específicas en permisos y licencias:

Los trabajadores/as, previa comunicación y posterior justificación según los casos, tendrá derecho a solicitar permiso retribuido, por el tiempo y causas que a continuación se relacionan, quedando equiparado de manera absoluta el conviviente al cónyuge, equiparándose asimismo, por ello y para ello a la condición de familiares afines los familiares consanguíneos de la persona conviviente con el trabajador.

A estos efectos se considera conviviente a la persona que, como tal, resulte inscrita en el Registro Público de Parejas de Hecho.

Para los permisos familiares se tendrán en cuenta las definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas inscritas en el Registro Público de Parejas de Hecho, que forman gais y lesbianas, transexuales y bisexuales.

N.º I.-4153

Código de verificación: **2018.00004153**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**