

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA**

**8999**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA (Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA – Secció d'aigües) i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000281011982)*

#### **Antecedents**

1. El 4 d'abril de 2017, la Comissió Negociadora del Conveni acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 16 de maig de 2017, el senyor Carlos Nadal Roig, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### **RESOLUCIÓ**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA (Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA – Secció d'aigües) en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 12 de juliol de 2018

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

**CONVENI COL·LECTIU D'EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA – SECCIÓ D'AIGÜES**

**ANYS 2016-2019**

**Article preliminar.** Aquest Conveni ha estat negociat i concertat pels representants de l'EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA, i els seus treballadors de la Secció d'aigües i clavegueram, és a dir:

**En representació de l'empresa,**

Sr. Carlos Nadal Roig

Sra. Isabel Llull García

Sr. Jaume Femenias Blanch



Sra. Elena Segura Campins, en qualitat de secretària de la taula negociadora

**En representació dels treballadors/es,**

Sr. Joan Buades Niell (CCOO)  
Sr. José Cardona Tripiana (UGT)  
Sra. Antonia Real Horrach (SITEIB )  
Sr. José M. García Hernández (CCOO)  
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO)  
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT)  
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO)  
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEIB)  
Sr. Manuel López Mayandía (CCOO)  
Sr. Francisco Javier Baeza Gozalo (UGT)  
Sr. Enric Cruz Juan (CCOO)  
Sr. Tomás Guerrero Cano (SITEIB)

## CAPÍTOL I

### Disposicions generals

**Article 1. Àmbit d'aplicació funcional territorial i personal.** Les disposicions que conté aquest Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA, regiran en l'àmbit territorial de Mallorca, en tots els centres de treball de la Secció d'aigües i clavegueram, i per tant hi estarà vinculat tot el personal que presti els seus serveis en aquesta Secció, fins i tot el de nou ingress.

**Article 2. Àmbit temporal.** Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2016, amb independència de la data de la seva publicació en el BOCAIB, i finalitzarà el 31 de desembre de 2019, llevat d'aquelles disposicions en què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor.

**Article 3. Pròrrogues.** Aquest Conveni s'entendrà prorrogat biennalment si qualsevol de les parts no s'avé a denunciar-ho. La denúncia s'haurà d'efectuar per qualsevol de les parts amb un mes d'antelació del venciment del Conveni i es prorrogarà per dos anys, si no hi hagués denúncia expressa de les parts. Se seguirà per a aquest tràmit el que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

La vigència del contingut normatiu, una vegada concloua la durada pactada, es produirà en els termes que s'haguessin establert en el mateix Conveni.

**Article 4. Condició pacte anual (vinculació a la totalitat).** Les condicions pactades formen un conjunt unitari, i a l'efecte de la seva aplicació seran considerades globalment i referides a períodes anuals.

**Article 5. Situacions *ad personam*.** Es respectaran les situacions personals que, globalment considerades i computades per anys, excedeixin de les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni i es mantindran estrictament *ad personam*.

**Article 6. Organització tècnica i pràctica del treball.** L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'Empresa. El Comitè d'Empresa serà informat i consultat amb una antelació de 15 dies sobre els trasllats i desplaçaments del personal, contemplats en els articles 40 i 41 de l'Estatut dels treballadors vigent.

**Article 7. Mobilitat funcional.** Dins de l'organització del treball, la direcció de l'Empresa efectuarà canvis de llocs de treball quan sigui necessari per a la bona marxa de l'organització, sense que aquests canvis puguin redundar en perjudici dels drets econòmics o d'un altre tipus adquirits.

Tot això d'acord amb el que estableix expressament l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas que el treballador/a fos destinat a un lloc de retribució inferior es considerarà amb caràcter general retributiu com si estigués en el seu anterior lloc de feina.

**Article 7 bis. Mobilitat funcional per a personal en règim de torns de 24 hores.**

Per recomanacions en normativa de prevenció de riscos laborals, el personal que treballi en règim de torns de 24 hores, que dugui treballant 20 o més anys continuats sota aquest règim i tenguí més de 45 anys, podrà sol·licitar per escrit un canvi de lloc de treball dirigit a la direcció





de RRHH, que l'haurà de reubicar en un altre lloc de feina dins del seu grup professional o en aquell a què pugui optar, sempre que reuneixi els requisits següents:

- Que existeixi la necessitat organitzativa de cobrir un lloc de treball (destinació).
- Que el treballador/a compleixi amb els requisits exigits en el lloc de treball.
- Que s'hagi cobert el lloc (origen) deixat de cobrir pel treballador/a.

Una vegada feta la petició per part del treballador en haver complert els requisits abans determinats, l'Empresa tindrà un termini màxim d'un any per dur-ho a terme.

Una vegada fet el canvi de lloc de treball (destinació), el treballador/a conservarà el salari establert en conveni per a la seva categoria professional; no obstant això, deixarà de percebre els plusos per complement de lloc de feina que pogués estar reportant en el seu lloc de treball d'origen, per reportar, si n'hi hagués, els propis del lloc de destinació.

El treballador/a sol·licitant de la reubicació podrà optar voluntàriament per accedir a cobrir un lloc de treball d'un grup professional inferior i mantenir amb caràcter general el seu salari establert en conveni.

S'establirà un període de prova de 15 dies hàbils per al treballador reubicat en el lloc de treball de destinació; de no superar-ho, retornarà al seu lloc d'origen.

## CAPÍTOL II

### Comissió Paritària/TAMIB

**Article 8. Comissió Paritària d'interpretació.** Per les parts negociadores es designarà una Comissió Paritària de representació de les parts per interpretar, fer seguiment i desenvolupar les clàusules del text del Conveni.

Aquesta Comissió serà paritària i estarà formada per la direcció de l'empresa (un dels seus membres haurà de ser signatari del Conveni) i un membre de cada representació sindical signant de l'actual Conveni, sempre que tenguin representació en el Comitè d'Empresa. Tots els membres d'aquesta Comissió ho han de ser de l'empresa. No obstant això, cada una de les parts podrà assistir amb una persona que els assessori.

Qualsevol discrepància sobre la interpretació de les clàusules del Conveni s'haurà de sotmetre, amb caràcter previ i obligatori, a la Comissió Paritària, sense perjudici del dret posterior d'acudir a les instàncies judicials o administratives pertinents. Així mateix, la Comissió Paritària estarà facultada per estudiar i acordar, en aplicació del Conveni, les modificacions normatives que es poguessin produir per canvis de la legislació actualment vigent.

A petició de qualsevol de les parts de la Comissió aquesta s'haurà de reunir en el termini d'una setmana des de la data de la convocatòria, a la qual necessàriament s'haurà d'adjuntar l'ordre del dia.

Les parts s'adhereixen al TAMIB en els termes següents:

**PRIMER.** Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i/o aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altres que afectin al seu àmbit se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva modalitat de mediació.

Serveixi, per tant, aquest article com a adhesió expressa de les parts signants al òrgan extrajudicial de resolució de conflictes mencionat, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga a l'Empresa, representació legal dels treballadors/es, seccions sindicals i treballadors en particular, a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat, i no és per tant preceptiva l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, excepte el supòsit de submissió a arbitratge, el qual les parts es comprometen a impulsar i fomentar.

**SEGON.** De la mateixa manera, les parts signatàries del Conveni assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació i arbitratge davant el Tribunal d'Arbitratge i Conciliació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixen en l'àmbit de l'Empresa en aquelles matèries que es contemplin en el reglament del Tribunal esmentat.

Tots aquells acords a què s'hagi arribat en Comissió Paritària seran incorporats al Conveni amb la seva validesa.



**Article 8 bis. Procediments per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball al fet a què es refereix l'article 82.3 de l'ET.**

En matèria d'inaplicació de les condicions de treball que regula l'article 82.3 de l'ET s'estableix que, en cas de no assolir cap acord en el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància d'aquest Conveni col·lectiu, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptadors des de la data en què la discrepància li fos formalment plantejada. En el cas de no assolir cap acord en el si de la Comissió Paritària del Conveni, les parts hauran d'acudir al procediment de mediació regulat en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005).

### CAPÍTOL III

#### Contractació, vacants, promocions i ascensos

**Article 9. Accés a l'empresa.** En l'accés a EMAYA es respectaran escrupolosament els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat.

##### Cobertura de vacants

*Aquesta cobertura de vacants fa referència a les categories professionals compreses en els grups professionals de l'1 al 6, tots dos inclosos, de l'annex II.*

##### A) VACANTS D'ESTRUCTURA (PLACES FIXES)

La contractació de personal per cobrir necessitats estructurals de l'empresa es farà mitjançant les vies establertes en l'article 11 de l'actual CC i les bases generals (annex III).

##### B) VACANTS TEMPORALS

La selecció de treballadors per necessitats temporals es durà a terme mitjançant els mecanismes següents i amb aquesta prelación:

- Borsa de treball derivada de concurs oposició. Els candidats aprovats sense plaça, per estricte ordre de puntuació, resultants d'un concurs oposició per a la cobertura de places fixes. Aquestes coincidiran amb la plaça a cobrir temporalment i en la mateixa àrea i/o departament.
- Mancant mecanisme anterior, borsa de treball elaborada en el si de la Comissió de Treball.
- Mancant els dos mecanismes anteriors, procés de selecció *ad hoc* descrit tal com segueix.

La Comissió de Treball està composta per tres membres de la part social, un de cada secció sindical amb representació en el Comitè d'Empresa i signants del Conveni col·lectiu, i tres membres de la part empresarial.

#### PROCÉS DE SELECCIÓ *AD HOC*

##### Àmbit d'aplicació

El procés de selecció *ad hoc* és el mecanisme de selecció utilitzat per cobrir les places vacants temporals de conveni quan no es disposi de borsa de treball per a aquesta categoria.

##### Bases de les convocatòries

Les bases específiques de cada convocatòria les proposarà l'empresa a la Comissió de Treball, on seran objecte de negociació i acord en un termini màxim de 15 dies. En cas de no haver-hi acord, l'empresa les aprovarà i publicarà sempre que s'hagi dut a terme un mínim de tres reunions amb l'objecte d'arribar a l'acord esmentat.

En el llistat provisional de persones admeses i excloses apareixeran els aspirants amb noms i cognoms amb DNI, i en els següents llistats amb DNI.

##### Publicitat

Per garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, se'n farà publicitat adequada i es valoraran objectivament els mèrits i la capacitat.



Les ofertes i les bases específiques corresponents es publicaran sempre a la pàgina web d'EMAYA, i es farà publicitat en els diaris.

### Òrgan de selecció

Les funcions de l'òrgan de selecció són:

1. Aplicar les bases específiques de la convocatòria.
2. Vetllar pel correcte desenvolupament del procés en escollir a la persona candidata més adequada segons el perfil de la vacant a cobrir, segons el parer dels membres de l'òrgan de selecció.
3. Garantir la transparència en el procés de selecció.

### Composició

L'òrgan de selecció estarà format pel responsable del departament de la vacant a cobrir, un/a tècnic de RRHH i dos membres del Comitè d'Empresa. En cas d'empat, el responsable del departament tindrà vot de qualitat.

### Proves a dur a terme

Rebudes les inscripcions i fetes les valoracions dels requisits i mèrits es faran totes les proves establertes a les bases de cada convocatòria prèviament acordades per la Comissió de Treball en els termes prèviament establerts. Aquestes proves poden ser una entrevista personal, valoració de currículum i experiència, prova objectiva, prova pràctica i/o test psicotècnic.

Depenent del nombre de candidats presentats al procés de selecció, amb l'objectiu d'agilitzar-lo les bases de la convocatòria podran determinar si es fa una preselecció dels millors candidats a l'hora d'aplicar les proves selectives.

Totes les convocatòries a categories que impliquin comandament (capatàs, capatàs administratiu i subcap de secció), seran objecte d'entrevista personal.

**Article 9 bis. Ingress al treball (període de prova).** L'ingrés dels treballadors/es s'entendrà, sempre que es formalitzi per escrit, que ho fan a títol de prova, el període de la qual serà com segueix: sis mesos per als tècnics titulats i tres mesos per als altres treballadors/es, excepte per al personal no qualificat que serà de quinze dies laborals.

Les situacions d'incapacitat temporal, paternitat, maternitat i adopció o acolliment, i en general, qualsevol suspensió del contracte que afecti al treballador/a durant el període de prova interromprà el seu còmput.

**Article 10. Formalització de contractes.** L'ingrés en l'empresa, una vegada celebrat el contracte en qualsevol de les seves formes, durà la classificació del personal conformement a les funcions per les quals hagués estat contractat/da i no per les quals es pogués considerar capacitat per fer.

### Article 11. Vacants, promocions i ascensos

S'estableixen per a l'accés a les places vacants, promocions i ascensos les vies següents, tenint en compte el conjunt d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de treball:

A) PROMOCIÓ INTERNA del personal FIX/INDEFINIT dins del mateix departament, servei o secció de la mateixa àrea.

Elements de valoració:

1. Prova teòrica i pràctica: 50 % de la puntuació total del procés.
2. Antiguitat en l'empresa: 20 % de la puntuació total del procés.

La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord als trams següents:

- De 5 a 12 anys d'antiguitat: 7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat: 12 %
- 20 anys o més d'antiguitat: 20 %

3. Formació: 15 % de la puntuació total del procés.
4. Expedient personal: 5 % de la puntuació total del procés.
5. Concurs oposició: 10 % de la puntuació total del procés.

La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord al següent:





- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició: 10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per consell d'administració, després d'acord amb el comitè i/o pel TAMIB: 4 %

.... En cas d'empat, prevaldrà la condició de FIX.

B) MOBILITAT VOLUNTÀRIA del personal FIX/INDEFINIT dins del mateix grup professional.

Elements de valoració:

1. Prova pràctica: 50 % de la puntuació total del procés.
  2. Antiguitat en l'empresa: 20 % de la puntuació total del procés.
- La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord als trams següents:

- De 5 a 12 anys d'antiguitat: 7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat: 12 %
- 20 anys o més d'antiguitat: 20 %

3. Formació: 15 % de la puntuació total del procés.
  4. Expedient personal: 5 % de la puntuació total del procés.
  5. Concurs oposició: 10 % de la puntuació total del procés.
- La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord al següent:

- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició: 10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per consell d'administració després d'acord amb el comitè i/o pel TAMIB: 4 %

.... En cas d'empat, prevaldrà la condició de FIX.

C) CONCURS OPOSICIÓ INTERN personal FIX/INDEFINIT.

Elements de valoració:

1. Prova teòrica i pràctica: 50 % de la puntuació total del procés.
  2. Antiguitat en l'empresa: 20 % de la puntuació total del procés.
- La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord als trams següents:

- De 5 a 12 anys d'antiguitat: 7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat: 12 %
- 20 anys o més d'antiguitat: 20 %

3. Formació: 15 % de la puntuació total del procés.
  4. Expedient personal: 5 % de la puntuació total del procés.
  5. Concurso oposició: 10 % de la puntuació total del procés.
- La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es farà d'acord al següent:

- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició: 10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per consell d'administració després d'acord amb el comitè i/o pel TAMIB: 4 %

.... En cas d'empat, prevaldrà la condició de FIX.

En les 3 vies (A, B i C), quan es tracti de llocs de treball amb comandament (capatàs operari, capatàs administratiu i subcap de secció) es valorarà també la capacitat/habilitat per dirigir persones, la ponderació de la qual serà el 30 % de la puntuació total del procés, a cost de l'element de valoració 1, i la prova teòrica i pràctica, o pràctica, la qual serà del 20 %.

En cas que, fruit dels acords sobre cobertura de vacants segons el que es disposa en l'article 39 del Conveni col·lectiu, es generés una vacant per promoció interna (vies A, B o C d'aquest article) aquesta vacant se sumará a les pendents de cobrir en el moment en què tal circumstància es produeixi. D'estar prevista la realització d'un concurs oposició, aquesta vacant s'inclourà en aquest, sempre que la convocatòria del concurs no s'hagi dut ja a terme. En cas que el concurs no estigués previst, la vacant s'inclourà en el següent concurs a convocar en el termini màxim d'un any. En tots dos casos la inclusió de la vacant es durà a terme únicament si això fos possible i no contravingués la normativa legal i convencional aplicable.

Aquest acord s'estén a futures convocatòries o places vacants generades per promoció interna, de les quals es donarà compte al consell d'administració i a la Comissió de Treball.



#### D) CONCURS OPOSICIÓ OBERT

El procediment de totes aquestes vies d'accés a les places vacants, promocions i ascensos serà de conformitat amb el s'estableix a les bases generals de les convocatòries de les proves selectives per cobrir places vacants mitjançant processos de concurs oposició a EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA, Secció d'aigües, i passa a formar part d'un annex (annex III) d'aquest Conveni col·lectiu i de les seves convocatòries específiques.

Les disposicions anteriors no afectaran les places de provisió per lliure designació de l'empresa que es recullen en el quadre de grups professionals (annex II) d'aquest Conveni col·lectiu (grups 7, 8, 9 i 10).

### CAPÍTOL IV

#### Jornada, hores extraordinàries, llicències, vacances, permisos i excedències

**Article 12. Jornada laboral.** La jornada laboral, a partir de la signatura d'aquest Conveni, queda determinada d'aquesta manera:

En aquest Conveni la jornada mitjana setmanal és de 37,5 hores establertes per norma de rang superior (RD Llei 20/2012). Quan aquesta norma deixi de tenir efecte s'instaurarà de nou la jornada de 35 hores setmanals de treball efectiu (1.554 hores anuals). La jornada laboral, a partir de la signatura del Conveni 2012-2015, va quedar determinada en 1.665 hores anuals de treball efectiu no acumulables l'any següent. En cas d'un nou augment de jornada laboral per Llei se sumarà aquest augment als dies laborables existents a la signatura d'aquest Conveni.

Els quadrants de torns, guàrdies i reguardes es confeccionaran anualment i es lliurarà còpia al Comitè d'Empresa abans de la segona quinzena de gener de l'any en curs.

**a) Personal administratiu, tècnic, projectes i laboratori químic.**

**1.554 hores efectives anuals** realitzades de 8.00 a 15.00 hores, de dilluns a divendres. Els festius que coincideixin en dissabte es gaudiran afegits al període vacacional.

**b) Personal de servei exterior, distribució, magatzem, laboratori, comptadors i manteniment.**

**1.554 hores efectives anuals** realitzades de 07.30 a 14.30 hores, de dilluns a divendres. Queda establert un torn rotatiu que la direcció fixarà en el 25 % del personal per treballar els dissabtes (amb el mateix horari) i se'n donarà compte a la RLT. Aquells treballadors/es que per torn treballin la jornada del dissabte tindran en compensació la jornada del divendres de la setmana següent lliure.

Els festius que coincideixin en dissabte seran gaudits pel 50 % de treballadors/es el divendres anterior i per l'altre 50 % el dilluns posterior.

Tal com ve succeint, i atenent a les necessitats inexcusables del servei públic, la direcció, donant compte a la RLT, establirà els torns rotatius entre el personal, a fi de cobrir les necessitats del servei al llarg de les 24 hores del dia, sense excepció. S'entén que, fora de l'horari normal de treball, només romandrà en torn el personal de guàrdia i de reguarda per a la cobertura d'imprevists i urgències.

**c) Personal de centrals.** Donades les especials característiques d'aquests llocs de treball es determinaran els **torns rotatius** per a la cobertura del servei les 24 hores de tots els dies. L'horari efectiu anual serà **de 1.554 hores** i es compensarà l'excés amb dies lliures, a elecció del personal, sempre que el servei ho permeti.

El personal de manteniment EDAR-s i el terciari realitzaran l'horari de 7.00 a 14.00 hores.

**d)** S'estableix un període de **descans de 20 minuts** que s'ha de gaudir entre les 9.30 i les 10.30 hores, o en un altre període de temps que, segons els casos, fixarà la direcció.

**e)** Es gaudirà de dos dies a l'any natural de lliurança de lliure disposició: un dia pel denominat "pont", i un dia substitutori del que anteriorment es gaudia com a "dia de la patrona". Aquests dies es podran afegir a les vacances, sempre que el servei ho permeti.

**Article 13. Jornades especials.** La direcció de l'empresa podrà pactar per escrit amb el personal, a títol individual, la realització de jornades especials que se'n puguin derivar del lloc de treball o de la funció que tenguin encomanada.

Tot això sense perjudici del que es regula en l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Les jornades especials de BOR, xucladores, brigades, electricistes, mecànics, etc., seran definides i plasmades una vegada fet el treball. Quedarà plasmat en la Comissió Paritària.

#### Article 14. Hores extraordinàries.

1. Són hores extraordinàries i d'excés les que es facin per sobre de la jornada màxima establerta en el Conveni.

2. En funció de les causes que es determinin, es divideixen en tres grups:





A) Són hores d'excés sobre la jornada laboral, per **causa de força major** o de necessitat preemptòria, les que s'efectuen per evitar o reparar sinistres, avaries que impedeixin o dificultin greument la prestació normal dels serveis, i altres calamitats extraordinàries. La seva realització serà **obligatòria** i el seu nombre no es tindrà en compte respecte als límits màxims autoritzats, sense perjudici del seu abonament com si es tractés d'hores extraordinàries. Seran igualment considerades les que es realitzin per reparar o solucionar interrupcions del servei o problemes de salubritat pública.

Les hores extraordinàries de força major i amb caràcter obligatori seran compensades per mutu acord, i en el seu defecte es compensaran econòmicament al 100 %.

B) Són hores extraordinàries **no** motivades per força major i no obligatòries aquelles hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball i que **no estiguin incloses en l'apartat 2 A)**.

Les hores extraordinàries no obligatòries seran compensades de la forma següent: el 50 % en temps lliure equivalent i el 50 % econòmicament, sempre tenint en compte que el treballador/a tindrà l'opció de gaudir el 100 % de la compensació en temps equivalent de descans i sempre que el servei ho permeti.

C) Les hores extraordinàries que es generessin en centres on es **treballi per torns (H24)** es compensaran de mutu acord. En cas que no hi hagi acord mutu s'abonaran íntegrament.

3. El nombre màxim anual per treballador/a serà de 80 hores. En els casos d'abonament de les hores extraordinàries serà amb un recàrrec del 75 % sobre el preu de l'hora ordinària amb el mòdul de càlcul següent:

a) Hora extraordinària diürna: el preu de l'hora extraordinària diürna és el d'una hora ordinària tenint en compte únicament els conceptes de salari base, beneficis, residència i antiguitat per 16 pagues, incrementat tot això en un 75 %. Fórmula d'aplicació:  $((\text{salari base} + \text{beneficis} + \text{residència} + \text{antiguitat}) \times 16 \text{ pagues}) / \text{jornada màxima anual} \times 175 \%$ .

b) Hora extraordinària nocturna: el preu de l'hora extraordinària nocturna és el d'una hora ordinària tenint en compte únicament els conceptes de salari base, beneficis, residència i antiguitat per 16 pagues, i el del plus de nocturnitat per 12 pagues, incrementat tot això en un 75 %. Fórmula d'aplicació:  $((\text{salari base} + \text{beneficis} + \text{residència} + \text{antiguitat}) \times 16 \text{ pagues}) + (\text{plus de nocturnitat} \times 12 \text{ pagues}) / \text{jornada màxima anual} \times 175 \%$ .

4. Queden suprimides íntegrament les hores extraordinàries habituals.

S'acorda la creació d'una comissió paritària d'hores extres formada per tres integrants (de cada part) de la taula negociadora del Conveni assistits pels assessors/es dels sindicats signataris, que es reunirà trimestralment amb la finalitat de dur a terme aquest treball. En el termini d'un mes, després d'haver signat el conveni, es formarà definitivament aquesta comissió.

**Article 15. Llicències retribuïdes.** El personal tindrà dret a sol·licitar llicència amb sou en qualsevol dels casos següents:

- a) Matrimoni del treballador/a: 15 dies naturals.
  - b) Defunció del cònjuge, fills/es o pares: cinc dies naturals, dels quals tres seran laborables.
  - c) Naixement de fill/a: quatre dies naturals.
  - d) Defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no inclosos en l'apartat b) d'aquest article: dos dies laborables. Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte el termini serà de quatre dies naturals.
  - i) Malaltia greu del cònjuge, pares i fills/es: quatre dies naturals.
  - f) Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no inclosos en l'apartat i) d'aquest article: dos dies naturals. Quan amb tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte el termini serà de quatre dies laborables.
- Per a les lletres e) i f) d'aquest article els quatre dies podran ser no consecutius, sempre que: a) els quatre dies responguin al mateix fet causant que motiva el permís, i b) que durant el gaudi d'aquests quatre dies no consecutius persisteixi el fet causant que motiva el permís.
- g) Per trasllat del domicili habitual: un dia de permís, únicament en presentar la sol·licitud i el formulari de canvi de domicili, i dos dies si es justifica documentalment mitjançant certificat d'empadronament, contracte de lloguer, factura de mudança o justificació anàloga. El permís per trasllat de domicili habitual es podrà gaudir dins d'un mes abans o un mes després del fet causant.
  - h) Per embaràs, adopció o acolliment: 16 setmanes ininterrompudes o 112 dies naturals, ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Per a la distribució i peculiaritats d'aquesta prestació es farà segons el que estableix l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

Per paternitat:

Per naixement de fill, acolliment o adopció, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes a gaudir pel pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució

judicial per la qual es constitueixi l'adopció, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples, i ampliables en el supòsit de part, adopció, acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Per a la distribució i peculiaritats d'aquesta prestació es farà segons el que estableix l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

i) Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de 12 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitjana al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o un altre dels progenitors en el cas que tots dos treballin. Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà segons la llei vigent en els casos de part múltiple.

Aquest permís podrà ser gaudit, indistintament, per la mare o pel pare en cas que tots dos treballin.

j) En els supòsits no contemplats anteriorment, s'estarà al que disposa l'Estatut dels treballadors, la Llei 39/1999 de Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadors, i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

k) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral es donarà el temps indispensable.

l) Per a citacions judicials o assumptes administratius es donarà el temps necessari.

m) Pel temps necessari perquè el treballador/a pugui acudir al metge dins de la jornada laboral per ser assistit ell mateix o un familiar de primer grau de consanguinitat (pares i fills), o la parella o cònjuge en cas de malaltia greu. Sempre amb la deguda justificació documental.

n) En cas que un treballador/a no pugui acudir un dia al treball a causa de malaltia, sempre que ho comuniqui al servei mèdic aquest dia i aquest consideri que queda degudament justificat, sempre que aquesta circumstància es doni com a màxim una vegada al mes i per un només dia, aquesta jornada tindrà la consideració de baixa per repòs domiciliari (permís retribuït).

\*Les anteriors llicències són reconegudes, en igualtat de drets, per a les parelles de fet que ho acreditin.

\* Totes les llicències han de complir els requisits de previ avís al gaudi i de justificació documental per l'interessat en el termini màxim de 48 hores comptadores des de la finalització de la llicència.

**Artículo 15 bis. Permisos no retribuïts.** El personal amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a gaudir de llicències no retribuïdes almenys tres vegades a l'any per assumptes propis per un termini d'un a 20 dies cadascuna.

L'exercici d'aquest dret no haurà d'entorpir les justificades necessitats de l'empresa quant a la seva funcionalitat.

#### Article 16. Excedències.

a) Excedència voluntària: el personal amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, d'acord a l'estipulat legalment a aquest efecte en l'Estatut dels treballadors. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

b) Excedència amb reserva de lloc: el personal amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any podrà sol·licitar el dret a que se li reconegui una excedència, no menor a quatre mesos i no major a un any, amb total garantia de reincorporació al seu lloc de treball (el mateix que ocupava en el moment de la sol·licitud d'excedència) una vegada finalitzada i sempre que el contracte estigui vigent. La data d'inici del gaudi de l'excedència amb reserva de lloc vindrà supeditada a la cobertura efectiva del lloc vacant, sense que pugui excedir en més de tres mesos des de la data de sol·licitud a la data d'inici efectiu del gaudi. Aquest dret només es podrà exercir una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Aquest dret no se li podrà negar a cap treballador adscrit a aquest Conveni.

#### GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

GRAU	CONSANGUINITAT	AFINITAT
Un	Pares, fills/es	Sogres, nores o gendres, cònjuge o parella de fet
Dos	Germans/es, avis/es	Cunyats/des, avis/es
Tres	Nebots/des, oncles o ties	
Quatre	Cosins/es	



**Article 17. Vacances.** Les vacances anuals es fixen en 24 dies laborals per a tot el personal amb un any d'antiguitat en l'empresa. La programació anual serà exposada per cada àrea, departament, servei, secció, etc., en el primer trimestre de cada any.

El personal de nou ingrés gaudirà en el seu primer any de treball d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps treballat.

Tota interrupció forçada de les vacances per exigència del servei es compensarà amb els dies no gaudits més un dia compensatori (independentment del nombre de dies interromputs), que es podrà sumar al període escollit.

El personal fix que cessi en l'empresa al llarg de l'any tindrà dret a gaudir dels dies que li corresponguin proporcionalment als mesos treballats.

Les vacances anuals es gaudiran en un o dos períodes diferents i es podran gaudir en tres períodes diferents, sempre que el servei ho permeti. Cap dels períodes podrà ser inferior a set dies naturals.

Es podran gaudir dos dies a voluntat del treballador, sempre que no trasbalsi el bon funcionament de l'empresa.

## **CAPÍTOL V**

**Salari, pagues extres, antiguitat, toxicitat i conducció. Plusos d'assistència, de treball per torns, nocturnitat, quilometratge, localització i disponibilitat setmanal**

**Article 18. Salari.** El salari queda establert en l'annex I (taula salarial) d'aquest Conveni, el qual es desglossa en tres conceptes: salari basi, plus de beneficis i plus de residència.

Els salaris es reportaran mensualment.

Independentment de l'anterior, es reconeix als treballadors/es de les diferents categories l'abonament de les quantitats determinades sobre la base del primer semestre de 1979, les quals són inabsorbibles i invariables en el seu valor absolut; conseqüentment aquestes quantitats no han variat de 1979 fins 1999.

Excepcionalment s'incrementaran aquestes quantitats en 27,05 euros l'any 2000 i altres 27,05 euros l'any 2001; a partir d'aquest moment passaran a ser novament inabsorbibles i invariables.

Es varen incrementar en els anys 2000 i 2001, i passaren a ser inabsorbibles i invariables. Figuren sobre rebuts de salari amb el concepte "devolució article 18".

**Article 18 bis. Concepte salarial.** Es pacta aquest nou concepte de naturalesa salarial, que es percebrà amb caràcter mensual (12 pagues a l'any). Aquest concepte salarial, que tindrà caràcter consolidable i no absorbible, tindrà dret a percebre-ho tot el personal que presti els seus serveis en la Secció d'aigües. Aquest concepte es calcularà per cada dia d'alta en l'empresa, a raó de una sisena part del salari base, plus de residència, plus de beneficis, devolució article 18, plus annex unificat i l'antiguitat, a què tenguí dret el treballador a percebre a cada moment. Aquest concepte salarial se seguirà percebent quan el treballador romanguí en situació d'incapacitat temporal per contingències comunes i professionals. S'exceptuen del pagament d'aquest concepte salarial períodes de paternitat, maternitat, excedències, situacions de pagament directe de la incapacitat temporal, permisos no retribuïts, suspensió d'ocupació i sou, i qualsevol altre període en què el treballador no estigui d'alta en l'empresa. Aquest concepte salarial tindrà caràcter pensionable.

L'empresa i els treballadors no podran sofrir cap tipus de perjudici, de qualsevol naturalesa, derivat de l'aplicació d'aquest concepte salarial.

**Article 19. Pagues extraordinàries.** El personal afectat per aquest Conveni percebrà dues pagues extraordinàries a l'any:

Primera: el 15 de juny.

Segona: el 15 de desembre.

L'import de cadascuna de les pagues extraordinàries mencionades serà: l'import mensual del salari base, plus de beneficis, plus de residència i l'antiguitat corresponent, vigent en el moment de la meritació, així com les quantitats esmentades en el paràgraf segon de l'article 18 d'aquest Conveni i annex unificat.

El personal podrà optar entre seguir percebent el salari corresponent distribuït en 14 mensualitats o, per contra, percebre-ho en 16 mensualitats. En el segon cas, el personal que així ho decideixi deixarà automàticament de percebre el concepte salarial "article 18 bis", import que li serà abonat sota el concepte de paga extraordinària (paga extraordinària de març, a percebre el dia 15 d'aquest mes; i la paga extraordinària de setembre, a percebre el dia 15 d'aquest mes).

Cada cinc anys es donarà opció a canviar de sistema de percepció de les pagues extraordinàries (14 o 16), període durant el qual el personal s'haurà d'ajustar al sistema sol·licitat, sense que existeixi possibilitat alguna de canvi de sistema. El primer període per sol·licitar el canvi de sistema d'abonament de les pagues extraordinàries s'habilitarà de l'1 al 31 de maig de 2017.

Els canvis sol·licitats en el mes de maig 2017 seran efectius a partir de l'1 de juliol del mateix any.

A partir de la signatura de l'actual Conveni col·lectiu els rebuts de nòmina es deixaran de remetre en paper a la plantilla i es remetran a través del portal de l'empleat.

Ni l'empresa ni el personal podrà sofrir cap perjudici econòmic amb l'adopció d'aquest acord.

Meritació de les pagues extraordinàries.

Sistema	Paga extraordinària	Abonament	Inici meritació	Fi meritació
14	Juny	15/06	16/12	15/06
14	Desembre	15/12	16/06	15/12
16	Març	15/03	16/12	15/03
16	Juny	15/06	16/03	15/06
16	Setembre	15/09	16/06	15/09
16	Desembre	15/12	16/09	15/12

El personal que s'incorpori a partir del 28 de febrer de 2017 percebrà el seu salari brut anual distribuït en 14 pagues i tindrà opció a canviar de sistema en el moment en què s'obri a tot el personal el període de sol·licitud de canvi de sistema de les pagues extres.

**Article 20. Antiguitat.** El contingut normatiu de l'antiguitat es regularà de la forma següent:

L'antiguitat es computarà per triennis com segueix:

Anys	Coefficient
3	1
6	2
9	3
12	4
15	5
18	6
21	7
24	8
27	8.5
30	8.5

La percepció per tal concepte s'obté, en cada cas, multiplicant el coeficient pel MÒDUL D'ANTIGUITAT assignat a cada categoria professional segons es relaciona en l'annex I (taula salarial) i sense possibilitat d'acumulació.

Ambdues parts es comprometen al fet que els mòduls d'antiguitat seran revisables en la propera negociació.

La data d'antiguitat a efectes econòmics serà la del temps real treballat, sempre que no hagi existit una interrupció entre contractes superior a 365 dies; en aquest cas no es computaran els períodes anteriors a aquesta interrupció. Per efectes econòmics s'entén qualsevol meritació salarial, extrasalarial o indemnitzatòria, l'import de la qual depengui de l'antiguitat reconeguda.

Els treballadors/es que, a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, comptessin amb una antiguitat superior als vint anys i hagin superat el límit corresponent al seu proper trienni, en vèncer aquest percebran la seva quantia sense que, en cap cas, puguin percebre per aquest concepte quantia superior al coeficient màxim (8,5) d'aquesta taula.

Aquells treballadors/es que vegin superades les seves retribucions pel concepte d'antiguitat per sobre del que teòricament els correspongués en aquest article percebran l'increment que els correspondria si s'adapten als mòduls d'aquest article.

**Article 21. Plus d'activitat.** Tot el personal afecte a aquest Conveni percebrà en concepte de plus d'activitat la quantitat de 123,21 euros mensuals.

Aquest plus es deixarà de percebre en cas d'absències injustificades del treballador i absències justificades del treballador per un període superior als dos dies laborables al mes per cada 30 dies. Aquesta quantitat s'ingressarà en les ajudes socials (article 46) i es farà el seu seguiment des de la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni.

No obstant això, en el disposat en l'apartat anterior, el plus d'assistència s'abonarà en els casos següents (encara que se superi tal limitació): llicències per Conveni, accident laboral, intervenció quirúrgica o hospitalització per més de set dies i vacances.

En Comissió Paritària s'acordarà un redactat sobre malalties professionals possibles en l'empresa derivades del lloc de treball, una vegada que el servei de prevenció hagi emès el seu informe sobre aquest tema.

**Article 22. Plus de treball per torns, diumenges i flotants.**

A) El plus de treballs **de torn** té caràcter de complement salarial, d'acord amb el que estableix l'apartat B de l'article 5 del Decret del 17 d'agost de 1973.

El personal que realitza la seva jornada laboral en règim de torns de forma habitual, segons allò que s'ha fixat en el calendari laboral, percebrà aquest plus.

Aquest plus es percebrà entre les 12 pagues ordinàries.

La quantia mensual del plus ascendeix a 83,86 euros i es percebrà mentre es realitzi el règim de treball esmentat. Anualment s'incrementarà amb l'IPC, excepte els anys 2008 i 2009 que es troben degudament actualitzats segons taula salarial.

El personal que de forma habitual i reiterada realitzi la seva jornada de treball en el sistema de tres torns (demà, horabaixa i nit) percebrà un plus, de caràcter funcional, addicional a l'indicat anteriorment de 5 euros mensuals (12 pagues). Aquest es percebrà només mentre es compleixi el sistema de tres torns de forma habitual i reiterada.

En tenir aquests plusos caràcter funcional, la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat. Així doncs es deixarà de percebre en cas de baixa mèdica, llicències, etc.

B) Tot el personal que treballi en diumenges percebrà la quantitat de 14,42 euros.

C) El personal "flotant" de les EDAR-s i potabilitzadora percebrà un plus flotant per cobrir les vacances, baixes per malaltia, accident o absències, així com per cobrir totes aquelles situacions generades per circumstàncies anàlogues a les detallades anteriorment, de la resta dels operadors/controladors. Es respectarà el descans entre jornades legalment establert. El mòdul de càlcul per a la determinació de la quantia a abonar per aquest plus serà del 10 % sobre el salari base mensual.

**Article 23. Plus de nocturnitat.** Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25 % sobre el salari diari que comprèn únicament els conceptes de la taula salarial annexa en còmput mensual, és a dir: salari base, beneficis, antiguitat i residència.

Fórmula d'aplicació:  $((((\text{salari base} + \text{beneficis} + \text{residència} + \text{antiguitat}) \times 12 \text{ pagues}) / 360) \times 25 \%)$ .

**Article 24. Plus de toxicitat.** Es reconeix el plus de toxicitat als treballadors/es de les brigades de clavegueram que directament realitzin tasques de neteja i manteniment de clavegueram, o en tots els treballs relacionats amb el tràfec de fangs sèptics, i sempre que els realitzin en una quantia del 20 % sobre el seu salari diari, així com al personal de les EDARS i al personal de la brigada d'asfalt (serveis comuns) de xarxes. Mòdul de càlcul:  $((\text{salari base} + \text{beneficis} + \text{residència} + \text{antiguitat}) \times 16 \text{ pagues}) / 360 + (\text{annex unificat} + \text{devolució article 18}) \times 4 \text{ pagues extres} / 360) \times 20 \%)$ .

**Article 24 bis. Plus manipulació fibrociment.** Es reconeix el plus de manipulació de fibrociment al personal de les brigades que manipuli i faci treballs sobre les xarxes de fibrociment per dia real i efectiu de manipulació, i sempre que els realitzin en la quantia del 20 % sobre el seu salari diari. Mòdul de càlcul:  $((\text{salari base} + \text{beneficis} + \text{residència} + \text{antiguitat}) \times 16 \text{ pagues}) / 360 + (\text{annex unificat} + \text{devolució article 18}) \times 4 \text{ pagues extres} / 360) \times 20 \%)$ .

**Article 24 ter. Plus de brigades de reparació i muntatge.** S'abonarà un complement de lloc de treball de 220 euros bruts mensuals (12 pagues) al personal de les brigades de reparació i muntatge, i de 140 euros bruts mensuals (12 pagues) a les de reparació i clavegueram del servei de l'àrea de xarxes. Aquest complement s'abonarà per la realització de funcions concretes i específiques que suposen una major exigència física en el lloc de treball i una major experiència i coneixements en lampisteria i obra civil.





Els complements de lloc no seran en cap cas consolidables, per la qual cosa es tindrà dret a percebre mentre subsisteixin les condicions del lloc que han determinat el seu reconeixement. Tampoc seran consolidables en els supòsits en els quals el treballador continués percebent l'abonament econòmic en concepte de complement de lloc, encara que hagin deixat d'existir les condicions del lloc objecte del seu reconeixement inicial.

Aquests complements se seguiran percebent en període de vacances i per incapacitat temporal.

**Article 25. Plus de conducció.** Els oficials/les de 1a i 2a i els peons especialistes que disposin de permís de conduir, obligats a conduir vehicles que l'empresa assigni per realitzar treballs de la seva especialitat que se'ls encomanin, percebran un plus de conducció de 41,28 euros al mes si utilitzessin el permís de conduir de segona, i de 61,19 euros al mes si fos de primera, independentment que condueixin o no tots els dies.

L'empresa abonarà les despeses de la renovació del permís de conduir de primera al personal que presenti la deguda justificació.

**Article 25 bis. Plus de localització i disponibilitat setmanal.** Atès el caràcter de servei públic que té l'empresa es fa imprescindible un sistema de localització i disponibilitat amb criteri uniforme que garanteixi la prestació adequada del servei. La prestació del plus de localització i disponibilitat serà setmanal i estableix períodes rotatius entre els treballadors (fora de la jornada habitual de treball). La quantitat a percebre serà de 140,98 euros per setmana de guàrdia efectiva, de dilluns a diumenge (20,14 euros/dia). Aquesta quantitat es considera independent de les hores extraordinàries que el treballador faci durant el període de guàrdia i aquestes es computaran pel temps efectiu de treball. Es reconeix el pagament en concepte d'hores extraordinàries fins a 30 minuts abans i després de l'entrada i sortida de prestació efectiva d'hores extres (indicat en el sistema de control de presència).

El personal designat disposarà d'un calendari anual rotatiu i equitatiu entre els seus membres, i la direcció donarà compte a la RLT o, en el seu defecte, a les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu. La Comissió Paritària de vigilància, seguiment i interpretació del Conveni col·lectiu vetllarà en particular per l'aplicació i compliment del contingut d'aquest article.

**Article 26. Quilometratge.** Al personal de l'empresa que posi al servei d'aquesta el seu vehicle personal se li abonarà l'import de 0,31 euros per quilòmetre recorregut, revisable cada 1 de gener i 1 de juliol, segons l'estudi econòmic que ha servit de base per a la fixació de l'actual.

Al personal de l'empresa que posi al servei d'aquesta el seu vehicle personal se li abonarà per aquest concepte l'import corresponent al resultat de la revisió semestral de l'estudi econòmic.

Així mateix, es revisarà la quantia del concepte de locomoció en les mateixes dates i d'acord al mateix criteri.

Es considerarà l'ús del vehicle de l'empresa, fora de l'horari laboral i emprant-ho per a ús particular, com a retribució en espècie.

**Article 27. Menyscapte de diners.** Pel concepte de menyscapte de diners es fixa, per a tot el personal al qual se li assignin funcions de cobrament en metàl·lic, la quantitat anual del 40 % sobre el jornal base mensual.

**Article 28. Roba de treball.** El lliurament de la roba de treball d'estiu es farà durant el mes d'abril i la d'hivern durant el mes d'octubre. Al personal administratiu i tècnic, que en Comissió Paritària es determinarà cada any, se li abonaran anualment 200 euros en concepte de desgast de roba.

Es lliurarà la quantitat següent de roba de treball al personal:

- Hivern: dos calçons, dues camises, un jersei, una armilla i un anorac cada dos anys.
- Estiu: dos calçons i dues camises.

## Capítol VI

### Comissió Paritària, complement salarial, ajudes assistencials

**Article 29. Complement salarial per malaltia o accident. Incapacitat temporal.** En cas d'IT el servei mèdic de l'empresa portarà el seguiment del procés de malaltia de manera que el treballador/a en aquella situació percebi el 100 % del seu sou real en el període de baixa.

Per aconseguir una disminució de l'absentisme existent en l'empresa, quan segons el parer del servei mèdic de l'empresa es consideri que hagin cessat les causes que varen motivar la baixa s'emetrà informe a fi de que el treballador/a deixi de percebre el 25 % del seu sou real des de la data d'emissió d'aquest informe. Aquest informe haurà de ser remès al Comitè d'Empresa, que disposarà d'un termini de 72 hores per, si ho estima convenient, nomenar un metge que faci un informe contradictori previ a fer el possible descompte. Aquest nomenament haurà de





ser acceptat per la direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori anirà a càrrec de l'empresa. El 25 % descomptat s'ingressarà en el fons social especial. La negativa del treballador/a a sotmetre's al reconeixement del servei mèdic de l'empresa, estant-ne de baixa, podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per aquesta situació.

En el supòsit de declaració d'incapacitat laboral parcial o total efectuada per l'òrgan competent es procedirà per la direcció al canvi de lloc de treball, sempre que existeixi vacant i la situació del interessat ho permeti, per un altre més compatible amb el seu estat físic i capacitat dins del seu mateix grup professional o inferior.

La definició del nou lloc compatible amb l'estat actual de la treballador/a es farà per la prefectura de personal, a proposta del servei mèdic de l'Empresa.

**Article 30. Ajuda assistencial per defunció.** En morir un treballador/a de la plantilla de l'empresa es lliurarà per una sola vegada i en un termini màxim de tres mesos una quantitat en metàl·lic resultant de conjugar les aportacions següents:

L'import de l'1 % del salari base de tot el personal de la plantilla d'aigües de l'empresa a la qual pertanyi el mort/a, corresponent a la nòmina del mes en què l'empresa tenguí coneixement de l'òbit, quantia que serà al seu torn descomptada en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual.

El total resultant serà ingressat en concepte d'auxili per defunció per fer front a les despeses del sepeli, juntament amb la liquidació corresponent, en el mateix compte bancari on tingués domiciliada la nòmina el treballador.

En cas de divergències, la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni resoldrà amb jurisdicció pròpia.

**Article 31. Ajudes assistencials.** El personal de l'empresa que percebi prestacions econòmiques de la Seguretat Social per tenir al seu càrrec familiars discapacitats físics o psíquics, degudament reconeguts per aquella, l'empresa els hi abonarà, a més de la prestació esmentada, la quantitat de 115,98 euros mensuals a cada un d'ells. Aquesta quantitat també serà abonada amb motiu de les festes de Nadal.

S'aplicarà l'anterior paràgraf als reconeixements per part de l'IBAS o per l'organisme que a cada moment les determini.

**Article 32. Dret a defensa legal del treballador/a.**

A) Els conductors/es i qualsevol treballador/a de l'empresa que, prestant els seus serveis professionals amb vehicle de l'empresa o particular al servei d'aquesta, sofrissin un accident de circulació durant la jornada laboral tindran dret a la defensa legal per part de l'empresa fins a sentència o resolució administrativa ferma, tot i en el supòsit d'indisculpabilitat, i se li respectaran en aquesta fase els seus ingressos salarials.

En les condicions anteriorment exposades, l'empresa constituirà la fiança que en causa criminal se li exigís per assegurar la seva llibertat provisional. Així com el pagament de les despeses judicials que, sense constituir sanció personal, sobrevinguessin a conseqüència del procediment criminal que se li seguís.

La fiança que, pel concepte previst, hagi de constituir l'empresa, no podrà excedir del capital màxim garantit en la pòlissa que, a l'efecte, tenguí subscrita amb l'entitat asseguradora corresponent.

B) A tot el personal amb permís de conduir que *in itinere* sofrís un accident de circulació i a conseqüència d'aquest se'l privés temporalment de llibertat o del permís de conduir se li respectarà mentre duri aquesta privació el salari real que vingués percebent, excepte quan fos condemnat per sentència ferma per conducció sota l'efecte de begudes alcohòliques o drogues.

## Capítol VII

### Drets sindicals

**Article 33. Funcions i competències del Comitè.** Les funcions i competències del Comitè d'Empresa, sense perjudici de les disposades en els articles anteriors, són:

1. Ser informat dels llocs de treball que l'empresa pensa cobrir, així com les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i consultat de les mesures que afectin als treballadors/es, quant a la modificació o establiment de nous sistemes de treball, amb una antelació de 15 dies.
3. Assegurar el compliment de les normes de seguretat i higiene en el treball advertint a la direcció de l'empresa de les possibles infraccions o deficiències.
4. Ser informat i consultat sobre els canvis dels llocs de treball, trasllats de personal i modificació dels torns que es realitzin en



l'empresa.

5. Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària, per falta greu o molt greu, es notificarà la proposta de sanció amb una antelació de 48 hores al Comitè d'Empresa. En un termini de 72 hores el Comitè haurà d'emetre un informe.

6. L'empresa facilitarà al Comitè, almenys trimestralment, un informe sobre l'evolució econòmica, situació de la producció, etc.

7. El Comitè serà informat de manera trimestral de la política d'inversions de l'empresa.

8. Participarà juntament amb l'empresa en tot el que afecti a la classificació dels grups professionals.

**Article 34. Drets i garanties del Comitè.** Els drets i garanties del Comitè són:

a) L'Empresa facilitarà un local, la disponibilitat del qual no estarà supeditada ni supervisada per la aquesta, i serà adequat al nombre de membres del Comitè. Es podrà fer ús d'ell, tant dins com fora de la jornada ordinària de treball.

b) El dret de reunió del Comitè, dins i fora de la jornada ordinària de treball en el local esmentat, no estarà supeditat a cap tipus de requisit, excepte la disponibilitat de temps sindical del que cada membre pugui disposar.

c) El temps sindical serà de 30 hores mensuals per membre, acumulables trimestralment. Una vegada que s'elimini la restricció legal (RD 20/2012) que actualment limita les hores de permís sindical el temps sindical tornarà a ser de 40 hores, excepte nova restricció legal sobre aquest tema. Per fer-les efectives bastarà una comunicació a l'empresa amb una antelació mínima de 24 hores. Aquest temps sindical es podrà acumular en un o diversos membres del Comitè d'acord al que s'estableix legalment i pot quedar rellevat del treball, sense depassar el màxim legal d'hores atribuïdes al conjunt del Comitè. Les reunions a petició de l'empresa no es comptabilitzaran a compte del crèdit sindical, sinó que aniran a compte de l'empresa.

d) L'Empresa posarà a la lliure disposició del Comitè els taulers d'anuncis que hi ha a cada centre de treball.

e) Així mateix garantirà la lliure circulació dels membres en les seves dependències, els quals podran informar als treballadors/es sense perjudici del desenvolupament productiu normal.

f) L'empresa autoritzarà la celebració d'assemblees en hores de treball fins a un màxim d'una assemblea mensual, excepte en el període de negociació del Conveni que podran ser fins a tres, i en un còmput total de 12 hores anuals.

Aquestes assemblees ho seran de tots els treballadors/es de l'empresa, condició que podrà ser modificada de mutu acord sense perjudici del que s'estableix en l'Estatut dels treballadors.

Les assemblees seran convocades pel Comitè, i es comunicarà a la direcció amb una antelació de 48 hores. En aquesta comunicació es fixarà l'ordre del dia i la data de la seva celebració. L'hora d'inici s'haurà de concretar de comú acord amb l'empresa.

Per raons fonamentades i motivades l'empresa podrà modificar la data comunicada i, d'igual manera, el Comitè podrà reduir el termini de preavis a 24 hores.

g) El Comitè d'Empresa designarà a un dels seus membres, qui tindrà dret a assistir a les reunions del consell d'administració amb veu però sense vot, i rebrà tota la documentació d'aquest.

**Article 35. Dels sindicats en l'empresa.** Les seccions sindicals representen i defensen els interessos del sindicat al qual representen i dels seus afiliats en el si de l'Empresa, i serveixen d'instrument de comunicació entre la seu central sindical i la direcció de l'empresa.

Els sindicats podran constituir en cada secció d'empresa les corresponents seccions sindicals, sempre que comptin almenys amb un 10 % d'afiliats/des en la plantilla. S'estarà al que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

El sindicat que al·legui tenir dret a tenir representació mitjançant titularitat personal en qualsevol de les seccions de l'empresa haurà d'acreditar-ho de manera fefaent, i tot seguit es reconeixerà al delegat/da esmentat la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general, així com les garanties i el temps sindical retribuït que es preveu en l'article 32 d'aquest Conveni i en l'Estatut dels treballadors.

**Article 36. Funcions dels delegats sindicals.** Les funcions dels delegats sindicals són:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representa i dels seus afiliats/des en la secció d'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seu central sindical i la direcció de l'empresa.

2. Podran assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i del Comitè de Seguretat i Salut, amb veu i sense vot.

3. Tindran accés a la mateixa documentació i informació que en la secció de l'empresa s'hagi de posar a la disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb el regulat a través de la llei i estaran obligats a guardar sigil professional en les matèries que legalment sigui procedent. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts als membres del Comitè d'Empresa.

4. Seran escoltats per la direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors/es en general i als afiliats/des al sindicat.

5. Seran informats per l'empresa sobre els acomiadaments i sancions per faltes que afectin als afiliats/des al sindicat.

6. Podran recaptar quotes als seus afiliats/des, repartir informació sindical i mantenir reunions amb ells; tot això fora de les hores efectives de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.



7. L'Empresa autoritzarà les reunions d'afiliats/des per part de les seccions sindicals en els locals de l'empresa, fora de les hores de treball. A aquestes reunions podran assistir, prèvia notificació i consentiment de l'empresa, els responsables de les centrals sindicals respectives.

8. Els delegats/des cenyiran les seves funcions a exercir les tasques sindicals que els són pròpies.

9. El delegat sindical haurà de ser treballador/a en actiu de la respectiva secció de l'empresa i designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representi. Serà preferentment membre del Comitè d'Empresa.

10. Quan el delegat/da d'alguna secció sindical ho sol·liciti a l'empresa, aquesta estarà obligada a efectuar el descompte de la corresponent quota sindical de la nòmina del treballador/a afectat, tot això amb les degudes garanties sobre la identitat de l'afiliat/da i de la seva plena conformitat.

11. La secció sindical disposarà per al conjunt dels seus afiliats/des de cinc dies anuals no retribuïts per atendre qüestions pròpies de la secció sindical, prèvia notificació i posterior justificació.

12. S'exceptua del període mínim necessari de permanència en l'empresa als treballadors/es que sol·licitin l'excedència en ocasió d'ocupar un càrrec sindical de caràcter local, regional o nacional. Aquesta excedència durarà mentre duri el mandat sindical.

**Article 37. Comitè de Seguretat i Salut.** El Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, constituït en l'empresa, és l'encarregat de vigilar el compliment del que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals.

L'empresa garantirà anualment la vigilància de la salut a tot el personal. Les persones que no desitgin passar pel RRMM ofert anualment per l'empresa ho podran rebutjar per escrit, sempre que no sigui obligatori pel tipus de tasques que exerceixen.

El servei de vigilància de la salut, d'acord amb els protocols mèdics, establirà la periodicitat de la realització de les revisions mèdiques obligatòries al personal.

Independentment de l'anterior, el personal està obligat a passar les revisions mèdiques que el servei mèdic de l'empresa estimi oportunes, fins a un màxim de quatre anuals.

S'assigna formació dirigida als delegats de prevenció, la qual no serà inferior a 30 hores anuals.

## Capítol VIII

### Revisió salarial i millores socials

**Article 38. L'increment sobre la massa salarial pactat és el següent.** Si les lleis de pressuposts generals de l'Estat taxessin un increment salarial referit al sector públic per als anys 2017, 2018 i 2019, l'increment salarial serà el marcat per aquestes lleis. En cas contrari, s'aplicarà un increment del 2 % de la massa salarial per a l'any 2017 i d'un 2,5 % per als anys 2018 i 2019; en tots els anys com a referència es prendrà la massa salarial de l'any anterior.

Anualment es convocaran les places fixes que hagin quedat vacants per jubilacions, invalideses i defunció.

S'acorda incloure el tema de jubilació parcial i contracte de relleu conforme al previst en el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, amb la finalitat de donar-li cabuda en el Conveni i promoure aquest sistema a què es podran acollir tots aquells treballadors que reuneixin els requisits exigits per llei i així ho sol·licitin.

S'acorda que la jubilació parcial haurà d'estar compresa entre el 75 % i el 85 %, i la resta a treballar es pactarà individualment amb cada treballador amb la finalitat d'acordar la prestació del servei per mesos, setmanes, dies o hores.

**Article 39. Ascensos a efectes econòmics.** A partir de la signatura d'aquest Conveni els ascensos a efectes econòmics es regiran de la manera següent:

1. Les places fixes d'organigrama que hagin estat baixa l'any anterior es cobriran, d'acord amb el sistema establert en l'article 11 (antic 7/8) durant el primer trimestre de l'any següent.

2. Tot el personal fix en plantilla amb dret a ascens a la signatura del Conveni 1998/1999 ascendirà a efectes econòmics quan compleixi els sis anys, únicament, a la categoria immediata superior, sense més ascensos econòmics.





3. Tots aquells treballadors/es que cobrin d'oficial/a 1r, per consolidar la categoria hauran de passar per les proves establertes en l'article 7/8.

4. Tots els oficials/les 1a (obriers/res) amb categoria consolidada des de sis o més anys a la data de la signatura del Conveni 1998/1999 ascendiran a efectes econòmics, únicament, a la categoria immediatament superior (intermèdia). La resta d'oficials/les 1a (obriers/res) amb categoria consolidada i menor antiguitat (a data de la signatura del Conveni 1998/1999) ascendiran a efectes econòmics, únicament, a la categoria immediatament superior (intermèdia) quan compleixin els sis anys.

5. El sistema d'ascensos a efectes econòmics vigent anteriorment desapareixerà en tots els seus extrems per al personal que adquireixi la condició de fix en plantilla amb posterioritat a la signatura del Conveni 1998/1999. El personal esmentat per promocionar ho haurà de fer d'acord amb el previst en l'article 11 (antic 7/8).

**Article 40. Premis per jubilació i indemnitzacions per accident.** Els premis per jubilació regulats en aquest article només seran aplicables al personal que, en el moment en el qual es va integrar el nou pla de pensions (9 de desembre de 2002), o bé que estaven dins del període de manca (fins a desembre de 2004), varen optar per NO adherir-se al pla de pensions que substitueix aquest premi per jubilació.

Amb efectes a partir del dia de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni s'estableixen els ajuts següents:

1. L'empresa abonarà als seus drethavents, per una sola vegada, en cas de mort natural del treballador estant en actiu, l'import de 12.020,24 o de 24.040,48 euros en cas que la mort fos per accident laboral.

2. L'empresa abonarà als treballadors/es en actiu i amb una antiguitat de més de 10 anys en la Secció d'aigües i clavegueram que es jubilin voluntàriament complida l'edat de 60 anys les quantitats següents actualitzades a l'any 2016:

Als 60 anys: 36.499,42 euros  
Als 61 anys: 33.892,28 euros  
Als 62 anys: 31.285,22 euros  
Als 63 anys: 28.678,26 euros  
Als 64 anys: 25.975,14 euros  
Als 65 anys: 20.856,80 euros

Durant la vigència del Conveni aquests premis s'incrementaran en el mateix percentatge que augmenti l'IPC.

Per a la procedència dels premis o ajudes mencionats, el treballador/a haurà de posar necessàriament en coneixement de l'Empresa la seva decisió en tal sentit amb una antelació de dos mesos abans de la data de compliment de l'edat esmentada. En el cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, l'edat de jubilació fos rebaixada en forma general o circumstancial amb els condicionants expressats, la quantitat esmentada s'estendrà subsistent en la mateixa quantia i referida a la nova edat mínima de jubilació plena.

Els premis o ajudes enumerats en aquest article només subsistiran i podran accedir a ells amb caràcter exclusiu aquells/es treballadors/es que, en reunir els requisits indicats, haguessin ingressat en la Secció d'aigües i clavegueram amb anterioritat a l'1 de gener de 1984.

3. L'Empresa abonarà als treballadors/es, que estant en actiu siguin declarats d'invalidesa permanent per l'organisme de la Seguretat Social pertinent, l'import de 12.020,24 euros en cas de no poder ser reubicats i no estar coberts per la pòlissa d'assegurança a què fa referència l'apartat 5è d'aquest article 37.

4. El personal amb més de deu anys d'antiguitat, que hagi ingressat en l'empresa amb posterioritat a l'1 de gener de 1984, tindrà dret als premis de jubilació següents, actualitzats a l'any 2016:

Als 60 anys: 36.499,42 euros  
Als 61 anys: 33.892,28 euros  
Als 62 anys: 31.285,22 euros  
Als 63 anys: 28.678,26 euros  
Als 64 anys: 25.975,14 euros

Durant la vigència del Conveni aquests premis s'incrementaran en el mateix percentatge que augmenti l'IPC.

5. L'empresa subscriurà un segur col·lectiu per al personal amb antiguitat posterior a l'1 de gener de 1984 i establirà una indemnització de 7.512,65 euros en cas de mort i de 12.020,24 euros en cas d'invalidesa permanent absoluta per a tot treball si ambdues contingències se'n deriven d'accident, sigui o no laboral.

**Article 41. Ajuda per orfandat.** Es fixa una ajuda per orfandat de 113,14 euros mensuals per cada fill menor d'edat.

**Article 42. Ajuda per escolaritat.** S'estableix una ajuda de 60 euros anuals, a pagar en el mes de setembre per cada fill/a en edat

d'escolarització compresa entre els 3 i els 16 anys.

**Article 43. Subministrament d'aigua al personal.** Es reconeix un abonament anual de la quantitat que resulti de sumar al preu de 120 m<sup>3</sup> d'aigua l'abonament de conservació de comptadors, calculat conforme a les tarifes vigents en el període de referència.

**Article 44. Fons social.** Ambdues parts es comprometen al fet que durant la vigència d'aquest Conveni es crearà una comissió paritària per a l'elaboració de normes i estatuts per a la futura creació d'un fons social destinat al col·lectiu acollit a aquest Conveni.

**Article 45. Jornada de lliurança.** S'estarà al que es disposa en l'article 12 i).

**Article 46. Ajudes socials.** Es destina la quantitat de 43.000 euros per a ajudes socials que seran distribuïdes per la Comissió Paritària d'interpretació i vigilància del Conveni. S'estableix un mecanisme d'ajust d'aquest import basat en la seva actualització per nombre d'empleats. La ràtio per empleat/da serà el resultat de dividir 43.000 euros entre la plantilla mitjana de l'any anterior i es calcularà a any vençut. Si en els anys successius la plantilla disminueix es mantindrà la quantia de les ajudes socials en 43.000 euros, i si la plantilla augmenta s'incrementarà la part proporcional per empleat/da. A aquesta quantitat se li afegirà el que es deixa de percebre en l'article 21.

Es faran les gestions necessàries, per part de l'empresa, per oferir el servei de guarderia als treballadors/es que ho requereixin.

## Capítol IX

### *Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes*

**Article 47. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.** Per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones les parts acorden la necessitat de realitzar accions encaminades a aconseguir els objectius d'igualtat en aspectes com a accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a això s'ha creat la **Comissió Paritària d'Igualtat d'Aigües** en compliment de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, formada per tres representants de la part empresarial i tres representants de la part social, amb la missió de vetllar pel compliment de la LO 3/2007.

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera ordinària amb caràcter trimestral i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de 15 dies hàbils laborables, especificant l'ordre del dia.

La Comissió d'Igualtat impulsarà en el marc de la negociació del Conveni col·lectiu mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Com a desenvolupament per aconseguir els objectius d'igualtat en la Secció d'aigües en aspectes com l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les parts acorden el següent:

- a) El pla d'igualtat diferenciarà les accions concretes d'aigües de les de medi ambient per garantir la igualtat entre dones i homes.
- b) **Accés a l'ocupació i promoció.** Les parts acorden remoure els obstacles que impliqui la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el desenvolupament de la carrera professional, per la qual cosa es crearà un procés de selecció de personal que garanteixi les normes i drets establerts en aquest Conveni, amb l'objectiu d'avaluar a les persones candidates amb criteris clars i objectius i atenent a principis de mèrit, capacitat i idoneïtat per al lloc de treball. Així mateix es promourà la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- c) **Formació.** Ambdues parts acorden fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació com al llarg de la carrera professional. Els comissionats/des d'igualtat podran proposar en el si de la Comissió aquelles accions formatives que tinguin relació amb els objectius fixats en el Pla d'Igualtat.
- d) **Retribucions.** Ambdues parts acorden establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- e) **Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe i/o de violència de gènere.** Ambdues parts acorden utilitzar els mecanismes existents per a la prevenció de l'assetjament i de la violència de gènere, com pot ser el Programa d'Atenció a l'Empleat (PAE) i/o el protocol de prevenció de l'assetjament estès a tot el personal de l'empresa (s'inclou com a annex IV al Conveni).





**f) Conciliació laboral, personal i familiar.** Les parts acorden facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense malmetre la promoció professional, i per a això s'estableixen les mesures especificades en l'article XX d'aquest Conveni.

**Article 48. Mesures de conciliació.**

**a) Excedència per cura de familiars.** Tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys els treballadors/es per tenir cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valdre per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda. Durant els dos primers anys del període de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de còmput d'antiguitat.

**b) Permís per lactància.** El treballador/a, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitja al final, o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o un altre dels progenitors, en el cas que tots dos treballin. Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà segons la llei vigent en els casos de part múltiple.

**c) Reducció de jornada per guarda legal.** La persona treballadora que, per raons de guarda legal, tenguí cura directa d'algun menor de catorze anys, persona major dependent o una persona amb discapacitat al seu càrrec, que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la disminució de la seva jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la seva durada. Es permetrà l'elecció de jornada reduïda, en la jornada ordinària de treball, durant els 14 primers anys des del naixement del fill, amb possibilitat de recuperació de l'activitat a temps complet quan el treballador ho sol·liciti. Aquesta reducció es podrà sol·licitar per tots dos cònjuges.

**d) Maternitat/paternitat.** Es permetrà compatibilitzar el gaudi de les vacances amb la baixa per maternitat o paternitat, acumulació de dies pendents de gaudi i temps de lactància ininterrompudament.

**Article 49. Annex unificat**

Queda refós en aquest "annex unificat" les quantitats de l'annex I de l'anterior Conveni i es fixa la quantitat de 67,62 euros (que prové de la suma de l'annex I de 2002 (22,54 euros) i de l'annex I de 2003 (45,08 euros).

El nou import a partir de la signatura del Conveni serà de 212,12 euros (14 pagues).

A partir de l'1 de gener de 2016 l'annex unificat es veurà incrementat en 25,25 euros com a conseqüència de la pujada salarial (1 % sobre la base de la massa salarial de 2015 prevista per la Llei general de pressuposts generals de l'Estat de 2016), per la qual cosa ascendirà en l'aplicació d'aquest nou Conveni a un import total de 237,37 euros (14 pagues).

Aquesta quantitat serà considerada salari pensionable del pla de pensions.

**Capítol X**

**Règim disciplinari**

**Article 50. Règim de faltes i sancions.**

Els treballadors i treballadores podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents:

**Article 51. Classificació de les faltes.**

Tota falta comesa per un treballador o una treballadora es classificarà, atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.





#### Article 52. Faltes lleus.

Són faltes lleus les següents:

1. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball sense la deguda justificació, comeses durant el període d'un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
3. Petits descuits en la conservació del material.
4. Falta de polidesa i neteja personal.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
6. Les discussions sobre assumptes aliens al treball en dependències de l'empresa o durant actes de servei. Si les discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.
7. No comunicar les situacions personals que poguessin afectar a les obligacions fiscals o de Seguretat Social de l'empresa amb el seu personal.
8. L'abandó del servei sense causa fundada, tot i que sigui per breu temps.
9. No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.

#### Article 53. Faltes greus.

Es classificaran com a faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball comeses durant un període de trenta dies.
2. No comunicar, amb la puntualitat deguda, les activitats del treballador/a que puguin afectar a la cotització a la Seguretat Social. La falta maliciosa en les dades es considerarà com a falta molt greu.
3. Lliurar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.
4. La mera desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del servei; si impliqués trencament de la disciplina o d'ella se'n derivés perjudici per a l'empresa, podrà ser considerada molt greu.
5. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixtant o signant per aquella persona.
6. La negligència o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa.
7. La imprudència en actes de servei; si impliqués risc d'accident per a aquesta persona, per a terceres o perill d'avaria o danys per a les instal·lacions o equips, podrà ser considerada molt greu.
8. Realitzar, sense el permís oportú, gestions particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis eines, equips o instal·lacions de l'empresa, fins i tot quan això ocorri fora de la jornada de treball.
9. L'embriaguesa o toxicomania evidenciada fora d'actes de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.
10. La falta d'assistència al treball de fins a dos dies al mes.
11. Si com a conseqüència de qualsevol falta de puntualitat, o de la causa prevista en el paràgraf vuitè de l'article 52, es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident, aquesta falta podrà ser considerada com a greu.
12. Abandó del lloc de treball, incomplint el règim de torns establerts a cada centre de treball; o no acudir, o acudir tard, quan estigui de guàrdia o sigui cridat estant de reguarda. Si ocasionés perjudicis a l'empresa o trencament de la disciplina podrà ser considerada molt greu.
13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en el paràgraf novè de l'article 52.
14. La inobservança de les lleis, reglaments o l'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquestes suposin risc per al treballador/a, els seus companys/es o terceres persones, així com no usar o fer un ús inadequat dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. En cas que el risc fos greu o es produís perjudici algun, es considerarà com a molt greu.
15. L'ocultació de qualsevol fet que el treballador/a hagués presenciats que causi de manera apreciable perjudici greu de qualsevol índole a la seva empresa, als seus companys/es de treball o a tercers.
16. La falta de puntualitat, sense la deguda justificació, quan hagués de rellevar a un company/a.
17. Si la causa prevista en el paràgraf sisè de l'article 52 produís escàndol notori.
18. La reincidència en falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut almenys amonestació escrita.

#### Article 54. Faltes molt greus.

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o 20 durant un any.
2. La falta injustificada d'assistència al treball de més de dos dies al mes.
3. El frau, deslleialtat, o abús de confiança i el furt o robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a tercers, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei en qualsevol lloc.





4. El consum fraudulent d'aigua o la complicitat amb aquest.
5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa o de tercers relacionats amb ella.
6. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altre fet que pugui implicar per a aquesta desconfiança respecte de la seva autoria, i en tot cas, les de durada superior a sis anys, dictades per l'autoritat judicial.
7. La continuada i habitual falta de polidesa i neteja de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys/es de treball o clients.
8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa.
9. Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada.
10. Realitzar treballs particulars durant la jornada.
11. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, caps o a qualsevol empleat/da de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa.
12. Causar accident greu per negligència o imprudència inexcusable.
13. Abandonar el treball en llocs de responsabilitat o en una situació que causi greu perjudici a l'empresa o als seus clients.
14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del treballador/a.
15. Originar bregues i esbatussades amb els companys/es de treball o clients.
16. La simulació de malaltia o accident.
17. Prestar els seus serveis habitualment sota els efectes o conseqüències de qualsevol tipus d'embriaguesa o toxicomania.
18. Assejament sexual, assejament per raó de sexe o assejament moral.
19. Les derivades del previst en la causa sisena de l'article 52, i en la segona, quarta, setena, dotzena i catorzena de l'article 53.
20. Si com a conseqüència de la causa prevista en el paràgraf desè de l'article 53 es causés perjudici a l'empresa o fos causa d'accident, la falta esmentada podrà ser considerada com a molt greu.
21. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es faci dins d'un semestre.

#### **Article 55. Règim de sancions i procediment sancionador.**

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest Conveni col·lectiu.

Totes les sancions que no consisteixen en amonestació verbal requeriran comunicació escrita motivada al treballador/a.

En els casos de sanció per falta molt greu que comportin acomiadament, l'empresa comunicarà la sanció per escrit amb un termini de preavis de dos dies hàbils perquè produeixi efectes i lliurarà una còpia a la RLT del seu centre de treball. El treballador/a disposarà d'un permís retribuït dels dos dies hàbils susdits per al·legar per escrit davant l'empresa el que en la seva defensa estimi oportú. Si l'empresa no modificués per escrit la seva decisió, aquesta s'entendrà efectiva transcorregut el termini de dos dies hàbils esmentat.

En qualsevol cas, l'empresa comunicarà a la RLT de tota sanció que imposi.

#### **Article 56. Graduació de les sancions.**

Les sancions que les empreses podran imposar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a dos dies.
- b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, o acomiadament.

#### **Article 57. Prescripció.**

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies, i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-se comès.

#### **Article 58. Acumulació de faltes.**

A l'efecte de reincidència, no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient aquelles faltes que s'hagin comès amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de l'última falta:

- a) Faltes lleus: tres mesos.
- b) Faltes greus: sis mesos.
- c) Mancades molt greus: un any.



## *DISPOSICIONS ADDICIONALS*

### *DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA*

PLA DE PENSIONS. Atès que l'empresa, en data 23 d'octubre de 2002, va prendre l'acord de promoure un pla de pensions ajustat a l'acta de la reunió mantinguda entre representants de l'empresa i treballadors el dia 31 de maig de 2002, no seran aplicables cap de les prestacions previstes en el Conveni col·lectiu derivades de defunció en els articles 30 (la part que afecta a l'empresa), 40 i 42, de jubilació (article 40) i invalidesa (article 40), excepte per a aquelles persones que manifestin expressament en el moment de posada en funcionament del pla el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social i per a les quals es mantindran plenament en vigor els articles anteriorment esmentats, així com per a aquelles persones afectades pel període de mancaça per integrar-se en el pla.

Per al supòsit de jubilació parcial s'estarà al que disposi sobre aquest tema la comissió de control del pla de pensions.

S'accepta, per part de l'empresa, que les vacants degudes a jubilació anticipada als 64 anys es cobriran d'acord amb el decret que ho reguli.

### *DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA*

Les parts acorden crear una comissió paritària composta per tres membres de la part social i tres membres per part de l'empresa, a fi de fer un **control i seguiment de la formació** del personal. La comissió de control i seguiment de la formació es reunirà de manera ordinària amb caràcter trimestral, i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavis mínim de 15 dies hàbils laborables, especificant l'ordre del dia.

### *DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA*

Les parts acorden reconèixer la categoria superior al personal fix/indefinit de conveni que percebi la diferència de categoria amb anterioritat al 8 de febrer de 2017, entenent-se com a categoria superior la que es percebi en nòmina de manera permanent, és a dir, 30 unitats al mes.

Aquest reconeixement té caràcter únic fruit de la negociació d'aquest Conveni col·lectiu 2016-2019 i de cap manera es podrà extrapolar a cap situació de cap treballador/a de la Secció d'aigües no inclòs en aquest acord, atès que l'única via de promoció, al marge dels pactes en aquesta disposició, és la reconeguda en l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu.

### *DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA*

Les parts acorden que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu 2016-2019 no es convocarà reglamentàriament cap concurs oposició ni procés selectiu de les places que estan ocupades per personal indefinit no fix.

### *DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA*

En el supòsit de jubilació parcial, i en allò que es refereix al pla de pensions, s'acorda incloure la possibilitat de liquidar el pla o continuar aportant fins a l'edat màxima reglamentària. En aquest últim cas les aportacions, tant del treballador com de l'empresa, s'efectuaran sobre la base del salari pensionable que s'hagués percebut de continuar treballant al 100 %.

En qualsevol cas, els treballadors/es que abans de l'1 de desembre de 2002 no hagin comunicat per escrit a EMAYA el seu desig de mantenir el sistema anterior s'entendrà que s'acullen al nou sistema implantat per aquest Conveni, que serà necessàriament d'aplicació a tots els treballadors de nova contractació que reuneixin els requisits previstos en l'acord de creació del pla de pensions de data 31 de maig de 2002 i que s'inclou com a annex.

Tots aquells treballadors/es que, podent fer-ho, no s'hagin acollit al pla de pensions i abans del 31 de desembre de 2004 no manifestin per escrit la seva intenció d'acollir-se'n, PERDRAN el dret a les garanties de mínims establertes. El mateix succeirà en el cas d'aquells treballadors/es que, una vegada superat el termini de mancaça, manifestin la seva voluntat de no adherir-se al pla.



*ANNEX*

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA**

**ACTA DE LA REUNIÓ MANTINGUDA ENTRE ELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS I ELS REPRESENTANTS DE L'EMPRESA RELATIVA A LA NEGOCIACIÓ DE L'EXTERIORITZACIÓ I TRANSFORMACIÓ DELS COMPROMISOS PER PENSIONS DELS CONVENIS DE MEDI AMBIENT I AIGÜES DE L'EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, D'ACORD AMB EL RD 1588/99.**

Reunits a Palma a dia 31 de maig de 2002, amb l'assistència de:

En representació de l'empresa, el Sr. Salvador Gil González i el Sr. Cristòfol Sastre Barceló.

En representació dels treballadors: Sr. Gabriel A. Tomás González, Sr. Juan Serrano Rueda, Sr. Bartolomé Palmer Roig, Sr. Julián Sánchez Espigares, Sr. Miguel Riera Arnáiz, Sr. José Cardona Tripiana, Sr. Pantaleón Baquero Used, Sr. Pedro Blascos Ginard, Sr. Gabriel Ramis Mayol, Sr. Miguel Ángel Alonso Gálvez, Sr. Bartolomé Méndez Espasa, Sr. Javier M. Palmer Santana, Sr. Felipe Ramos Juan, Sr. Juan Carlos Costa Gómez, Sr. José de les Heras Boza, Sr. Jesús Fernández Barrios i Sr. Miguel Pou Rosselló.

En qualitat d'assessors tècnics: Sr. Antonio Fleixas Antón, Sr. Juan Rodríguez Díez, Sr. Federico Sánchez Llanes i Sr. Juan Ugás Llonch.

Críters generals en l'exteriorització i transformació de l'actual sistema de previsió social derivat dels convenis col·lectius en vigor a EMAYA, SA.

a. Voluntarietat d'acollir-se al nou sistema. Els empleats que manifestin la seva voluntat de no integrar-se en el nou sistema de previsió mantindran els mateixos drets que els que se'n derivin dels actuals convenis col·lectius. A l'efecte de donar compliment al que es disposa legalment en l'obligatorietat de l'exteriorització dels compromisos per pensions l'entitat subscriurà pólisses d'assegurances adaptades a la llei per a la garantia d'aquells drets.

b) El nou sistema de previsió social és únic per a tota la plantilla de l'entitat, amb independència de la seva integració en un conveni col·lectiu o en uns altres (aigües o medi ambient).

c) El nou sistema de previsió social se subscriurà per les parts en acord amb rang adequat a les bases següents:

- Per a les persones que s'integrin en el nou sistema no serà aplicable cap de les prestacions previstes en els actuals convenis col·lectius derivades de defunció (conveni d'aigües: articles 28, 37 i 39; conveni medi ambient: article 39, article 41 b) i e) (vídues)), jubilació (conveni d'aigües: article 37; conveni medi ambient: article 40, article 41 e)) i invalidesa (conveni d'aigües: article 37; conveni medi ambient: article 39, article 41 e)).
- Per a les persones que manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social es mantindran plenament en vigor els articles anteriorment esmentats.

**ACORD DE PROPOSTA**

Es promourà un pla de pensions sistema ocupació d'aportació definida per a la contingència de jubilació.

**APORTACIONS:**

Les aportacions d'aquest pla serien:

- Aportació inicial a càrrec de l'empresa sobre la base de reconèixer individualment l'import calculat com a serveis passats reportats al 31 de desembre de 2000 sobre la base de les garanties de jubilació que es descriuen més endavant establertes en el nou acord de previsió social. Si la suma dels imports a reconèixer en cadascun dels col·lectius ascendís a un import superior al càlcul realitzat al 31 de desembre de 2000, que per a cada col·lectiu ascendeix a 247.843.974 pessetes (aigües) i 199.318.653 pessetes (medi ambient), l'import de l'aportació inicial es reduiria proporcionalment per a tots els membres de cada col·lectiu de manera que globalment la suma de les aportacions inicials de cada col·lectiu ascendeixi als imports esmentats. Forma part d'aquest acord la base tècnica usada per efectuar els càlculs anteriorment esmentats.
- Aportació periòdica a càrrec de l'empresa i partícips en la proporció d'un 80 % a càrrec de l'empresa i un 20 % a càrrec dels partícips calculat sobre la base d'aplicar un percentatge anual sobre el salari total anual derivat del Conveni col·lectiu. S'entén per salari anual el salari pròpiament dit, integrat pel salari base, els plusos que figuren en taula salarial, l'antiguitat, devolució article 18 (conveni aigües) i el complement de nivell salarial i els plusos llistats a continuació:

Del Conveni d'aigües: plus nocturnitat, plus toxicitat, plus diumenges, plus d'activitat, plus conducció, plus treball per torns i plus flotants Edar.



En relació als imports que perceben alguns treballadors en concepte de plus de localització, plus de dia treballat i complement individual en el procés de negociació col·lectiva es negociarà la seva inclusió o no en el pla.

Del Conveni de medi ambient: plus nocturnitat, plus toxicitat, plus diumenges i festius, plus d'activitat, plus conducció, plus recollida nit dissabte/diumenge, plus treball per torns, plus treball diumenges i festius, plus annex II.3 del Conveni i plus assenyalat en l'article 30 f) del Conveni, quant al seu import mínim.

Aquesta aportació seria creixent els primers cinc anys de vigència del pla i constant a partir de cinquè exercici sobre la base dels percentatges següents:

	Per la part de la remuneració anual inferior al límit de referència	Per la part de la remuneració a l'excés al límit de referència
Primer exercici	1 %	2 %
Segon exercici	2 %	4 %
Tercer exercici	3 %	6 %
Quart exercici	4 %	8 %
Cinquè exercici	5 %	10 %

S'estableix com a límit de referència l'import de 5.000.000 de pessetes. Aquest límit variaria per acord entre les parts derivat de la negociació col·lectiva i en defecte d'això anualment amb la variació de l'IPC.

#### **GARANTIES MÍNIMES DE PRESTACIÓ**

Per a les persones que haguessin cotitzat amb anterioritat a l'1 de gener de 1967 i que optin per la jubilació anticipada se'ls garanteix que, en cas que els drets consolidats acumulats a la data de la seva jubilació fossin inferiors segons l'edat d'exercici d'aquesta opció als imports que es detallen en la taula següent, l'empresa complementaria la prestació de capital derivada del pla de pensions amb un import tal que la suma d'aquest import i la prestació del pla s'ajustés a la següent taula homogeneïtzada (per 2001 i que variarà anualment per acord entre les parts derivat de la negociació col·lectiva, o en defecte d'això amb la variació de l'IPC real):

##### **Import (any 2016)**

Als 60 anys, 36.499,42 euros  
Als 61 anys, 33.892,28 euros  
Als 62 anys, 31.285,22 euros  
Als 63 anys, 28.678,26 euros  
Als 64 anys, 25.975,14 euros

Aquesta garantia tindrà la naturalesa de compromís per pensions i s'instrumentarà mitjançant contracte d'assegurança adaptat a les disposicions d'exteriorització.

Les primes no s'imputen a l'empleat.

No es reconeix el dret de rescat a l'empleat.

L'empresa adaptarà anualment la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

Per a les persones que no haguessin cotitzat amb anterioritat a l'1 de gener de 1967 i que optin per la jubilació als 64 anys en aplicació del Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, del Ministeri de Treball i Seguretat Social, se'ls garanteix que en cas que els drets consolidats acumulats a la data de la seva jubilació fossin inferiors a l'import reportat en els últims dotze mesos d'activitat, entès tal com s'ha definit en l'apartat en el qual es descriu l'aportació periòdica, l'empresa complementaria la prestació de capital derivada del pla de pensions amb un import de tal manera que la suma d'aquest import i la prestació del pla ascendís a un total equivalent al total anual reportat en els últims dotze mesos d'activitat.

Aquesta garantia tindrà la naturalesa de compromís per pensions i s'instrumentarà mitjançant contracte d'assegurança, adaptat a les disposicions d'exteriorització.

Les primes no s'imputen a l'empleat.

No es reconeix el dret de rescat a l'empleat.



L'empresa adaptarà anualment la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

#### **RISCOS:**

En cas de defunció o declaració per l'organisme pertinent de la Seguretat Social de l'estat d'invalidesa permanent absoluta del partícip es garanteix al beneficiari designat en el pla de pensions per a cas de defunció o al propi partícip en cas d'invalidesa permanent absoluta una prestació, a càrrec de l'empresa, addicional si escau als drets consolidats acumulats en el pla de pensions de manera que en conjunt el beneficiari de la prestació percebi un import que com a mínim ascendeixi a la quantia reportada en els últims dotze mesos d'activitat, entès com s'ha definit en l'apartat en què es descriu l'aportació periòdica.

#### **BASE TÈCNICA UTILITZADA**

Taula de mortalitat GRM/F 95  
Tipus d'interès 4,50 %  
Índex de creixement salarial 2,50 %  
Taules d'invalidesa per trams (fins a 44: 0,05 %; fins a 54: 0,10 %; major de 54: 0,25 %)

Les parts reunides han treballat durant un període de temps superior als 5 anys fins arribar a les conclusions anteriorment transcrites, les quals eleven, de forma conjunta, al consell d'administració de l'empresa perquè, sí així ho considera oportú, promogui el corresponent pla de pensions a l'assemblea de treballadors perquè en tinguin coneixement.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. Pla de pensions (ANTIGA CINQUENA CC 2012-2015)**

Transcripció de l'acta de preacord de 14 de novembre del 2008.

Les parts signatàries dels acords relatius a la negociació de l'externalització i transformació dels compromisos per pensions dels convenis col·lectius de medi ambient i aigües.

Acorden reunir-se abans del 31 de desembre de 2008 per tractar els temes següents:

- Diferències de garanties mínimes del pla de pensions en funció de l'any en el qual el partícip va iniciar la cotització a la Seguretat Social.
- Moment en el qual s'ha d'efectuar el pagament de les garanties mínimes al partícip que opta per la jubilació parcial.
- La integració en el sistema de nous treballadors, l'aportació dels quals al pla serà reduïda o escassa com a conseqüència de la seva permanència en l'empresa o data d'alta en el pla.

El compromís de l'empresa és presentar l'estudi sobre aquests punts sense que existeixi l'obligatorietat d'arribar a cap acord.

En el cas que fos necessari se sol·licitarà la participació d'empreses especialitzades en la implantació i organització de sistemes de pensions.

Els possibles acords d'aquesta comissió s'integraran i formaran part del redactat del Conveni col·lectiu, que finalitzarà els seus treballs el dia 30 d'abril de 2009.

La comissió de treball estarà formada per tres membres per cadascuna de les parts. Els acords d'aquesta comissió s'integraran i formaran part del Conveni col·lectiu.

#### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA**

##### **Garantia de mínims del pla de pensions (ANTIGA SETENA CC 2012-2015)**

###### **1. Garantia de mínims**

a) S'acorda, durant la vigència d'aquest Conveni, mantenir la garantia de mínims per al col·lectiu de treballadors amb data d'incorporació igual o anterior a 31 de desembre de 2012 en els mateixos termes que en l'actualitat, en el moment en el qual aconseguixin l'edat legal de jubilació. Per al col·lectiu de nova incorporació s'exigirà un període cotitzat real al fons de pensions de 15 anys. En cas de no complir amb aquest període mínim de cotització exigint només es tindrà dret a les aportacions realitzades en nom del treballador.

b) S'introdueixen uns ajustos en la meritació del dret al percebo de la garantia d'aplicables als dos col·lectius descrits en el paràgraf anterior:

- *En el moment de produir-se la jubilació de la persona que sol·licita la garantia de mínims ha d'estar en estat partícip actiu dins del pla.*



- La mobilització dels drets consolidats del pla ocasiona la pèrdua de la garantia de mínims.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA (NOVA)

El nou quadre de grups i categories professionals (annex II) serà aplicable exclusivament al personal que s'incorpori una vegada signat aquest Conveni col·lectiu i a processos de promoció interna que s'iniciïn a partir d'aquesta data.

Aquelles persones que a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu percebin diferències de categoria amb categories a extingir en aquest Conveni veuran respectada la categoria que percebin en la seva promoció interna. Condició igualment aplicable al personal temporal.

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA

La Comissió de Treball per a l'aplicació de l'article 11 es reunirà almenys dues vegades al mes amb l'objecte d'agilitzar les convocatòries dels corresponents concursos oposició per a la cobertura de les places vacants pendents de 2014, 2015 i 2016, la qual cosa suposa un total de 25 places: 24 places mitjançant concurs oposició i una plaça per lliure designació.

### ANNEX I TAULA SALARIAL AIGÜES 2016

ÀREA FUNCIONAL TÈCNICA	Còmput mensual				
	Sou base	Beneficis	Residència	TOTAL	Ant.
Director d'àrea	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Adreça tècnica (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Titulació grau superior amb prefectura (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Titulació grau superior (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81
Titulació grau mitjà amb prefectura (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81
Prefectura de departament	1.845,09	369,04	461,3	2.675,43	46,48
Tècnic d'enginyeria	1.754,98	350,99	438,75	2.544,72	44,15
Prefectura servei	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Titulació grau mitjà (a extingir)	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Topògraf/a 1a i delineant projectista	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Encarregat/da de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Auxiliar càlcul de 1a (a extingir)	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Tècnic superior	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Personal tècnic informàtic (a extingir)	1.396,75	279,32	349,18	2.025,25	34,96
Tècnic intermedi	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Personal zelador d'obres	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Delineant (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Personal tècnic laboratori (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Auxiliar de càlcul de 2a (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Auxiliar tècnic	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Auxiliar Laboratori (a extingir)	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Calcador/a (a extingir)	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Personal auxiliar informàtic (a extingir)	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
ÀREA FUNCIONAL ADITIVA/GESTIÓ	Còmput mensual				
	Sou base	Beneficis	Residència	TOTAL	Ant.
Director d'àrea	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Prefectura administració (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Prefectura de grup (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81





Prefectura de departament	1.845,09	369,04	461,3	2.675,43	46,48
Analista informàtica (a extingir)	1.754,98	350,99	438,75	2.544,72	44,15
Prefectura de secció	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Tècnic Superior de gestió	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Capatàs administratiu	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Operadors/es telecomandament	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Controlador/a facturació	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Oficial/a 1a	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Encarregat/da magatzem	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Cobrador/a E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Personal lector E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Inspector/a de subministrament	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/a 2a	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Lector/a, Cobrador/a, magatzemer/a	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Auxiliar administratiu	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
<b>ÀREA FUNCIONAL OPERÀRIA</b>	<b>Còmput mensual</b>				
	<b>Sou base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Ant.</b>
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Inspector/a d'escomeses	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Capatàs/a	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Operador/a control	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Intermèdia (subcapatàs/a – capatàs/a) (a extingir)	1.196,97	239,4	299,21	1.735,58	29,82
Operador/a explotació	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/a 1a	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/a 2a	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,1
Conserge	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,1
Ordenança	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Oficial/a 3a	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Personal peó especialista	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Subcapatàs/a (a extingir)	1.161,60	232,31	290,4	1.684,31	28,9
Personal peó	984,79	196,96	246,17	1.427,92	24,39
<b>ÀREA FUNCIONAL TÈCNICA</b>	<b>Còmput anual</b>				
	<b>Sou base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Ant.</b>
Director d'àrea	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Adreça tècnica (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Titulació grau superior amb prefectura (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Titulació grau superior (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Titulació grau mitjà amb prefectura (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Prefectura de departament	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88	46,48
Tècnic d'enginyeria	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52	44,15
Prefectura servei	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Titulació grau mitjà (a extingir)	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Prefectura de secció	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Topògraf/a 1a i delineant projectista	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Encarregat/da de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27





Auxiliar càlcul de 1a (a extingir)	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Tècnic superior	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Personal tècnic informàtic (a extingir)	22.348,00	4.469,12	5.586,88	32.404,00	34,96
Tècnic intermedi	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Personal zelador d'obres	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Delineant (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Personal tècnic laboratori (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Auxiliar de càlcul de 2a (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Auxiliar tècnic	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Auxiliar laboratori (a extingir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Calcedor/a (a extingir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Personal auxiliar informàtic (a extingir)	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
<b>ÀREA FUNCIONAL ADTIVA/GESTIÓ</b>	<b>Còmput anual</b>				
	<b>Sou base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Ant.</b>
Director d'àrea	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Prefectura administració (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Prefectura de grup (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Prefectura de departament	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88	46,48
Analista informàtica (a extingir)	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52	44,15
Prefectura de secció	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Tècnic superior de gestió	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Capatàs/a administratiu	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Operadors/es telecomandament	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Controlador/a facturació	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Oficial/a 1a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Encarregat/da magatzem	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Cobrador/a E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Personal lector E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Inspector/a de subministrament	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/a 2a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Lector/a, cobrador/a, magatzemer/a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Auxiliar administratiu	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
<b>ÀREA FUNCIONAL OPERÀRIA</b>	<b>Còmput anual</b>				
	<b>Sou base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Ant.</b>
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Inspector/a de escomeses	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Capatàs/a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Operador/a control	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Intermèdia (subcapatàs/a – capatàs/a) (a extingir)	19.151,52	3.830,40	4.787,36	27.769,28	29,82
Operador/a explotació	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/a 1a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/a 2a	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48	27,1
Conserge	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48	27,1
Ordenança	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Oficial/a 3a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Personal peó especialista	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22





Subcapatàs/a (a extingir)	18.585,60	3.716,96	4.646,40	26.948,96	28,9
Personal peó	15.756,64	3.151,36	3.938,72	22.846,72	24,39

## ANNEX II QUADRE DE GRUPS PROFESSIONALS

Grup prof.	REQUISITS	ACREDITACIÓ DOCUMENTAL	ÀREA FUNCIONAL TÈCNICA	ÀREA FUNCIONAL ADITIVA/GESTIÓ	ÀREA FUNCIONAL OPERÀRIA
1	Finalització de l'ensenyament obligatori <sup>(3)</sup>	Títol de graduat escolar o títol d'ESO o certificat d'escolaritat o llibre d'esc. o equivalent			Conserves, ordenança Peó especialista, Peó
2	Graduat escolar o ESO <sup>(3)</sup> .	Títol de graduat escolar. Títol d'ESO	Auxiliar tècnic Calcador (a extingir) Aux. laboratori (a extingir) Aux. informàtic (a extingir)	Aux. adm. Of. 2a adm., lector, cobrador, magatzemer	Oficial 3a Oficial 2a
3	Cicle formatiu grau mitjà o batxillerat <sup>(4)</sup> Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxillerat o carnet d'instal·lador autoritzat específic en relació al lloc a cobrir	Aux. càlcul 2a (a extingir) Delineant (a extingir)	Of. 1a adm. Insp. subministraments Lector E - cobrador E Controlador facturació	Oficial 1a Operador explotació
4	Cicle formatiu grau mitjà o batxillerat. Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxillerat	Aux. càlcul 1a (a extingir)	Operadors telecomandament, encarregat magatzem	Intermèdia (subcapatàs - capatàs) (a extingir) Operadors de control, Inspector escomeses
5	Cicle formatiu grau mitjà o Batxillerat Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxillerat	Encarregat de secció Topògrafs de 1a Delineant projectista Zelador obres Tècnic informàtic (a extingir) Tècnic de laboratori (a extingir) Tècnic intermedi de PRL Tècnic intermedi de laboratori Tècnic intermedi d'informàtica	Capatàs administratiu	Capatàs
6	Cicle formatiu grau superior <sup>(1)</sup> Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol en FP grau superior <sup>(1)</sup> Títol de diplomatura/llicenciatura o títol de grau universitari	Tècnic d'enginyeria Tècnic superior de PRL Tècnic superior de laboratori Subcap de secció <sup>(1)</sup>	Tècnic superior de gestió Subcap de secció (1) Analista informàtic (a extingir)	Subcap de secció <sup>(1)</sup>
7 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/llicenciatura o títol de grau universitari	Prefectura de secció, titulació grau mitjà (a extingir)	Prefectura secció	
8 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/llicenciatura o títol de grau universitari o títol de grau universitari i màster	Prefectura de servei Titulació grau mitjà amb prefectura (a extingir) Titulació grau superior (a extingir)		





Grup prof.	REQUISITS	ACREDITACIÓ DOCUMENTAL	ÀREA FUNCIONAL TÈCNICA	ÀREA FUNCIONAL ADTIVA/GESTIÓ	ÀREA FUNCIONAL OPERÀRIA
9 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/llicenciatura o títol de grau universitari o títol de grau universitari i màster	Prefectura departament Titulació grau superior amb prefectura (a extingir)	Prefectura departament	
10 LD	Titulació Universitària Dilatada experiència en el lloc de treball <sup>(2)</sup>	Títol de llicenciatura o títol de grau universitari i màster	Director d'àrea Director tècnic (a extingir)	Director d'àrea	

(1) En el grup 6, per al lloc de subcap de secció se sol·licitarà com a requisit el cicle formatiu de grau superior (títol en FP grau superior) i per a la resta de llocs de treball se sol·licitarà titulació universitària.

(2) En els grups del 7 al 10 el requisit de "dilatada experiència" s'aplicarà en els termes que estableixi l'òrgan de selecció. En els grups del 3 al 6 s'aplicarà únicament en la via d'accés D (concurs oposició obert) i la definirà la Comissió de Treball.

(3) Per promocionar al grup 3 des dels grups 1 i 2 es convalidarà la formació amb 5 anys d'experiència en el grup d'origen. Únicament per a promoció interna.

(4) Per promocionar al grup 4 des del grup 3 es convalida la formació amb 5 anys d'experiència en el grup d'origen. Únicament per a promoció interna.

### ANNEX III BASES GENERALS

#### BASES GENERALS DE LES CONVOCATÒRIES DE PROVES SELECTIVES PER COBRIR PLACES VACANTS MITJANÇANT PROCESSOS DE CONCURS OPOSICIÓ A EMAYA – SECCIÓ D'AIGÜES

##### 1. OBJECTE I NORMES GENERALS

###### 1.1 Objecte, contingut i àmbit d'aplicació

És objecte d'aquestes bases generals la regulació dels diferents processos selectius per a la cobertura de les places vacants de personal d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA – Secció d'aigües (d'ara endavant, EMAYA), en virtut dels articles 38 i 39.1 del Conveni col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA – Secció d'aigües (d'ara endavant, Conveni) corresponent a cada any (exercici).

Els articles 38 i 39.1 del Conveni regulen la convocatòria amb caràcter anual per a la cobertura de les places fixes de l'organigrama que hagin quedat vacants per jubilació, invalidesa i defunció l'any anterior, que s'han de cobrir segons el procediment establert en l'article 11 del Conveni, durant el primer trimestre de l'any següent.

Per tot això és necessari establir un acord anual de cobertura de vacants entre l'empresa i la part social, que es realitzarà en comissió negociadora.

L'acord de cobertura de vacants es realitzarà com més aviat millor dins del primer trimestre de cada any, una vegada es coneguin les vacants derivades de l'article 38 i 39.1 del Conveni col·lectiu que estableixin les places vacants existents i el calendari per a la seva cobertura mitjançant el procediment de concurs oposició.

L'empresa sotmetrà l'acord de cobertura de vacants al consell d'administració.

Les especificitats de cada procés selectiu, com són característiques, programa o temari a seguir en les proves selectives, requisits de titulació o formació específica, requisits específics de les places vacants, mètode i ponderació de l'avaluació i proves a realitzar, seran objecte de regulació i concreció a les bases específiques realitzades per la Comissió de Treball, que s'aprovaran juntament amb les convocatòries corresponents.





Segons l'acord de comissió negociadora de 15 de gener de 2015, les bases específiques de cada convocatòria les proposarà l'empresa a la Comissió de Treball i aquesta les aprovarà i publicarà en un termini màxim de 15 dies per cada convocatòria.

Aquestes bases han estat negociades amb les organitzacions sindicals en les reunions de Comissió de Treball de dia 22 de gener de 2015, 6 de febrer de 2015, 13 de febrer de 2015, 20 de febrer de 2015, i revisió del 16 de febrer de 2017.

## 1.2 Legislació aplicable

En els processos selectius s'aplicarà el que es disposa en la "Disposició Addicional Primera. Àmbit específic d'aplicació" de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el que es disposa en el Conveni col·lectiu vigent d'EMAYA.

## 2. REQUISITS DELS ASPIRANTS

Per ser admesos a la realització de les proves selectives, les persones aspirants hauran de reunir els requisits següents, sense perjudici dels que figurin en cadascuna de les bases específiques. Aquests requisits s'hauran de tenir el dia de finalització del termini de presentació de sol·licituds i mantenir-se fins al moment de la incorporació a la plaça:

a) Tenir la nacionalitat espanyola o tenir la nacionalitat d'algun dels altres estats membres de la Unió Europea o nacional d'algun estat en el qual, en virtut dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors, amb excepció d'aquells llocs de treball que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'estat o de les administracions públiques.

En les mateixes condicions també podrà participar, qualsevol que sigui la seva nacionalitat, el/la cònjuge dels nacionals espanyols i dels nacionals dels altres estats membres de la Unió europea, sempre que no estiguin separats de dret i els seus descendents i els del seu cònjuge sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de 21 anys o majors d'aquesta edat dependents.

b) Tenir complerts els 18 anys d'edat i no excedir, si escau, de l'edat màxima de jubilació ordinària.

c) Estar en possessió del títol exigít o en condicions d'obtenir-ho en la data en què acabi el termini de presentació de les instàncies. En cas de titulacions obtingudes a l'estranger s'haurà d'estar en possessió de la credencial que acrediti la seva homologació.

d) Tenir les capacitats i aptituds físiques i psíquiques que siguin necessàries per a l'exercici de les funcions corresponents. Els aspirants que accedeixin a places reservades per a discapacitats hauran de tenir acreditat el grau igual o superior al 33 % i ho hauran d'acreditar en el moment de la presentació d'instàncies; també hauran de sol·licitar en la mateixa instància les adaptacions que considerin adequades per dur a terme les proves selectives.

e) No haver estat separat/da mitjançant expedient disciplinari del servei o haver estat acomiadat disciplinàriament de manera procedent de qualsevol empresa del sector públic, ni trobar-se amb inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial. En el cas de ser nacional d'altres estats, no trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, en el seu estat, en els mateixos termes l'accés a l'ocupació en el sector públic.

f) Abans d'accedir a la plaça, la persona interessada haurà de fer constar que no ocupa cap lloc de treball ni realitza cap activitat en el sector públic delimitat per l'article 1 de la Llei 53/1984, i que no percep pensió o prestació incompatible. Si realitza alguna activitat privada, inclosa de caràcter professional, ho haurà de declarar en el termini de deu dies comptadors a partir del dia de l'inici de la relació laboral, perquè l'òrgan competent acordi la declaració de compatibilitat o d'incompatibilitat.

g) Per als aspirants que no posseeixen la nacionalitat espanyola i del seu origen no es desprèn el coneixement de la llengua castellana, hauran d'acreditar el seu coneixement mitjançant l'aportació del diploma d'espanyol com a llengua estrangera, regulat en el RD 1137/2002, de 31 d'octubre; o del certificat d'aptitud d'espanyol per a estrangers, expedits per les escoles oficials d'idiomes, o mitjançant l'acreditació que estan en possessió d'una titulació acadèmica espanyola expedida per l'òrgan oficial competent en territori espanyol, o bé mitjançant la superació d'una prova específica que acrediti que posseeixen el nivell adequat de comprensió i d'expressió oral i escrita d'aquesta llengua.

h) En la redacció i publicació de les bases dels concursos oposicions es detallarà com a requisít el que estableix el quadre de grups professionals REQUISITS, així com l'acreditació per justificar aquest requisít.

Cada convocatòria podrà exigir el compliment d'altres requisits específics que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a desenvolupar, sempre que es formulí d'una manera abstracta i general.

## 3. SOL·LICITUDS

Les persones aspirants a les proves selectives hauran d'emplenar el model de sol·licitud establert per EMAYA, que es facilitarà en les oficines del departament de RRHH d'EMAYA a Son Pacs. Així mateix, el citat model de sol·licitud es podrà obtenir a través d'Internet consultant la pàgina web d'EMAYA, [www.emaya.es](http://www.emaya.es). Aquest model de sol·licitud s'haurà d'obtenir per duplicat, a fi que l'interessat es quedi una còpia segellada de la instància presentada.

Les sol·licituds es podran presentar en el departament de RRHH d'EMAYA, situat a Son Pacs, c/ Camí del Reis, 400, 07010 Palma, en

l'horari establert a les bases específiques, indicant el procés a què s'aspira.

Per ser admesos i prendre part en el procés selectiu bastarà que els interessats manifestin en la sol·licitud que reuneixen totes i cada una de les condicions exigides a la base segona i a les bases específiques respectives, referides sempre a la data d'expiració del termini assenyalat per a la presentació de sol·licituds.

Juntament amb la sol·licitud, el sol·licitant emplenarà i signarà una declaració jurada de no patir malaltia o lesió crònica que impedeixi realitzar les tasques pròpies del lloc de treball corresponent a la convocatòria a la qual s'aspira.

El fet de constar en la llista d'admesos no implica el reconeixement de la possessió dels requisits exigits als interessats per participar en aquesta convocatòria. Les persones que superin el procés selectiu hauran de presentar la documentació acreditativa dels requisits generals que s'indiquen a la base segona, a més del que prevegin les bases específiques de cada convocatòria, amb caràcter previ a l'aprovació de la plaça pel consell d'administració.

El termini de presentació de sol·licituds serà de deu (10) dies naturals comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la convocatòria a la pàgina web d'EMAYA. Quan l'últim dia del termini sigui inhàbil s'entendrà prorrogat al primer dia hàbil següent.

En les convocatòries internes de concursos oposició el termini de presentació de sol·licituds serà de deu (10) dies naturals comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la convocatòria en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA i en la intranet (portal de l'empleat). Quan l'últim dia del termini sigui inhàbil s'entendrà prorrogat al primer dia hàbil següent.

Juntament amb la sol·licitud, els interessats hauran d'adjuntar:

- En el supòsit d'accés per a la reserva de persones amb discapacitat, i d'acord amb el Reial decret 2271/2004, de 23 de desembre, que regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat, certificació acreditativa del grau igual o superior al 33 %. En la mateixa sol·licitud hauran de determinar si sol·liciten qualsevol adaptació per a la realització de les proves selectives.
- Per a les persones que no posseeixen la nacionalitat espanyola i del seu origen no es desprèn el coneixement de la llengua castellana, còpia compulsada del diploma d'espanyol com a llengua estrangera, regulat en el RD 1137/2002, de 31 d'octubre; o del certificat d'aptitud d'espanyol per a estrangers, expedit per les escoles oficials d'idiomes, o d'una titulació acadèmica espanyola expedida per l'òrgan oficial competent en el territori espanyol.

En les convocatòries de concurs oposició, els mèrits que es valoraran en la fase de concurs i que vindran referits a la data de termini de presentació d'instàncies, s'hauran de presentar mitjançant la presentació d'originals o fotocòpies compulsades en el model establert a aquest efecte per EMAYA en el termini de cinc dies hàbils comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista definitiva d'aspirants que hagin superat la fase d'oposició.

Únicament es valoraran aquells mèrits que estiguin adequadament i clarament acreditats d'acord amb els barems de la fase de concurs. Els mèrits aduïts i no justificats pels aspirants en la forma indicada no seran valorats. No es tindrà en compte la remissió a altres expedients de convocatòries anteriors.

L'acreditació dels serveis prestats en EMAYA serà realitzada d'ofici pel tribunal sobre la base de les dades que figurin en els arxius i base de dades del departament de recursos humans d'EMAYA.

L'acreditació dels treballs realitzats en entitats públiques empresarials (entitats de dret públic sotmeses al dret privat), en consorcis, en fundacions del sector públic, en empreses societàries del sector públic i en empreses privades es farà mitjançant el certificat de vida laboral, i l'acreditació de la categoria i de les funcions fetes en el contracte laboral o un certificat de l'empresa, del consorci o de la fundació corresponent, o d'una altra manera que quedin acreditades la categoria i les funcions dutes a terme.

#### **4. PERSONES AMB DISCAPACITAT**

D'acord amb l'article 59 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, així com amb el Reial decret 2271/2004, de 23 de desembre, que regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de treball de les persones amb discapacitat, les convocatòries de processos selectius podran preveure la reserva d'una quota de les places convocades per ser cobertes per persones amb discapacitat degudament acreditada.

En les convocatòries d'ingrés en EMAYA on figure aquesta reserva, les persones interessades a participar ho manifestaran expressament en les seves sol·licituds. Els aspirants seran admesos en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

L'adaptació de les proves, en cas que s'hagi sol·licitat en la instància, consistirà en la concessió d'un temps addicional per a la realització dels exercicis.





Segons el que estableix l'Ordre 1822/2006, de 9 de Juny, per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat, s'establiran per a aquelles persones discapacitades que ho sol·licitin, sempre que la discapacitat guardi relació directa amb la prova a realitzar les adaptacions de temps necessàries per a la realització de les diferents proves. En aquests casos s'haurà d'adjuntar a la sol·licitud el dictamen tècnic facultatiu emès per l'òrgan tècnic de qualificació del grau de discapacitat competent que acrediti fefaentment les deficiències permanents que han donat origen al grau de discapacitat reconegut.

L'adaptació de mitjans i les ajudes raonables consisteixen en la posada a disposició de l'aspirant dels mitjans materials i humans, de les assistències i suports i de les ajudes tècniques i/o tecnològiques assistides que precisi per a la realització de les proves en les quals participi, així com en la garantia de l'accessibilitat de la informació i la comunicació dels processos i la del recinte o espai físic on aquestes tinguin lloc.

Les proves selectives tindran contingut idèntic per a tots els aspirants, independentment del torn pel qual s'opti, sense perjudici de les adaptacions i els ajustos raonables necessaris de temps i mitjans per a la seva realització.

Les places reservades a persones amb discapacitat que no siguin cobertes es tornaran a convocar el mateix any o s'afegiran a les places reservades a convocar de l'any següent.

## **5. ADMISSIÓ D'ASPIRANTS**

Una vegada expirat el termini de presentació d'instàncies, l'òrgan convocant o el que aquest hagi delegat publicarà, en el termini màxim d'un mes, les llistes provisionals dels aspirants admesos i dels exclosos, amb esment de la causa d'exclusió, si escau. La relació de les persones admeses i excloses s'exposarà en els taulers d'anuncis dels centres de treball de la Secció d'aigües, a la pàgina web d'EMAYA [www.emaya.es](http://www.emaya.es), i a la pàgina web de l'ajuntament <http://www.palmademallorca.es/>, a l'apartat d'oferta pública d'ocupació.

En la llista provisional d'admesos i exclosos constarà nom i llinatges de les persones candidates i número de DNI, NIE o passaport. En la resta de publicacions només figurarà el número de DNI, NIE o passaport.

En tot cas, amb la finalitat d'evitar errors i, si es produeixen, possibilitar la seva esmena dintre del termini i en la forma escaient, les persones interessades han de comprovar no només que no figuren en la relació de persones excloses sinó, a més, que els seus noms consten en la relació pertinent de persones admeses.

Per esmenar el possible defecte o acompanyar els documents que siguin preceptius, les persones excloses o omeses disposaran d'un termini de cinc dies hàbils computats de dilluns a divendres, comptadors des de la publicació de la relació indicada. De no presentar-se esmenes, al·legacions o reclamacions la llista serà definitiva. Si hi hagués esmenes, al·legacions o reclamacions, una vegada revisades pel tribunal qualificador es publicarà la llista definitiva de persones admeses i excloses.

## **6. EL TRIBUNAL QUALIFICADOR**

El tribunal qualificador de cada procés selectiu quedarà constituït per quatre vocals i un president.

La composició del tribunal s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà a la paritat entre dona i home.

### **6.1. Nomenament**

Els tribunals qualificadors seran designats per l'òrgan convocant i la seva composició formarà part del contingut de les corresponents bases específiques de la convocatòria.

### **6.2. Formació i requisits**

La Comissió de Treball triarà quatre vocals i quatre vocals suplents per sorteig entre les persones que es considerin idònies per avaluar el concurs oposició per al qual es nomenin. Dos vocals i dos vocals suplents seran triats per la Comissió de Treball per sorteig entre vuit proposats per la direcció de l'Empresa entre els que consideri més idonis; s'exclouran els membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals. Els altres dos vocals i dos vocals suplents seran també triats per la Comissió de Treball per sorteig i seran proposats per les seccions sindicals signants del Conveni col·lectiu, i els membres proposats hauran de formar part del Comitè d'Empresa; cada secció sindical proposarà un mínim de dos i un màxim de tres candidats a vocal. En el cas que una secció sindical només tenguí un membre en el Comitè d'Empresa, de forma excepcional podrà proposar a un delegat sindical com a vocal.

Per la direcció de l'empresa es triarà un president i un secretari, a més de president i secretari suplents.

En la designació de les persones que han de formar part dels tribunals de selecció es garantirà la idoneïtat per valorar els coneixements i

aptituds dels aspirants en relació amb les característiques de les places convocades.

Les persones triades per formar part dels tribunals hauran fer la seva labor de forma obligatòria llevat de causa justificada, de força major o per imperatiu legal, la qual serà valorada per la Comissió de Treball.

No podran formar part dels tribunals:

- El gerent de l'empresa, en ser un càrrec de designació política, o la persona que hagi ocupat el càrrec de gerent de l'empresa en els quatre anys anteriors.
- Les persones que hagin realitzat les tasques de preparació d'aspirants a les proves selectives.
- El personal temporal.

Els membres del tribunal qualificador i els assessors especialistes que es puguin designar pel tribunal s'hauran d'abstenir d'intervenir i notificar-ho a l'òrgan convocant quan hagi interès personal, un parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon grau amb qualsevol dels aspirants, o amistat íntima o enemistat manifesta amb algun dels aspirants.

Així mateix, els aspirants podran recusar als membres del tribunal quan concorri alguna de les circumstàncies esmentades en el paràgraf anterior.

Si es donessin aquestes circumstàncies en un membre d'un òrgan de selecció ho haurà de comunicar al president, el qual ho traslladarà a l'òrgan convocant per substituir-lo. Si les circumstàncies es donessin en el president, aquest ho comunicarà immediatament a l'òrgan convocant també per substituir-lo.

No obstant això, tant la direcció de RRHH com un membre per cada secció sindical representada en la taula negociadora podran exercir en qualsevol moment funcions de vigilància com a observadors per vetllar pel bon desenvolupament de les proves selectives.

### 6.3. Funcionament

Els acords i decisions s'adoptaran per majoria i serà desitjable la unanimitat en les decisions. Els quatre vocals designats tenen veu i vot en el tribunal qualificador.

El president té veu, i únicament en cas d'empat en les votacions del tribunal qualificador exercirà el seu vot de qualitat.

El secretari té veu, però en cap cas tindrà vot.

El tribunal qualificador no es podrà constituir ni actuar sense l'assistència d'almenys quatre dels seus components –titulars o suplents, indistintament– entre els quals ha d'estar sempre el president. El tribunal qualificador podrà designar assessors especialistes, amb veu i sense vot, quan ho consideri convenient.

Es podrà comptar amb l'assistència de personal assessor especialista per totes o per a algunes de les proves, d'acord amb el previst en les convocatòries corresponents.

En tots els processos de selecció o provisió el departament de recursos humans facilitarà als tribunals la seva col·laboració amb la finalitat de la seva coordinació i resolució d'incidències.

### 6.4. Responsabilitats

El personal que formi part dels tribunals no està sotmès al principi de jerarquia, ja que només estan obligats per la llei a complir amb la seva obligació de procedir a la selecció amb criteris tècnics basats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Malgrat aquesta independència funcional els integrants del tribunal, com a responsables de les decisions adoptades poden incórrer, si incompleixen els principis indicats, en responsabilitat disciplinària.

És necessari recordar dos drets fonamentals pels membres dels tribunals selectius:

1. L'obligació de respectar l'objectivitat, neutralitat i imparcialitat del procediment selectiu.
2. El deure de sigil professional, relatiu al coneixement de les dades, fets o circumstàncies del procés selectiu que adquireixen en virtut de la seva pertinença a l'òrgan col·legiat, i que implica que no poden facilitar cap informació d'aquestes dades a persones alienes al tribunal.

Totes les responsabilitats i exigències que s'indiquen en aquest apartat es faran extensives als assessors, experts tècnics, col·laboradors i a les entitats designades, si escau, per a l'elaboració, execució o avaluació de qualsevol de les proves dels processos selectius.



## 7. INICI I DESENVOLUPAMENT DEL PROCÉS SELECTIU

Els exercicis de la fase oposició seran els que estiguin previstos a les bases específiques de les diferents convocatòries. El tribunal ha de respectar rigorosament el caràcter literal que descriu el contingut de cada exercici i s'ha de subjectar al temari que, si escau, s'hagi pogut preveure. Només en allò no previst expressament a les bases el tribunal podrà aplicar la seva discrecionalitat tècnica i autonomia funcional.

El departament o àrea de la plaça o places a convocar és el competent per a la confecció dels temaris objecte de la fase d'oposició i seran aprovats a les bases específiques de cada convocatòria per la Comissió de Treball. Els temaris, tret que la normativa prevegi una altra circumstància, s'adaptaran a les funcions pròpies de les places convocades.

Els aspirants seran convocats per a cada exercici en crida única i seran exclosos de les proves selectives els qui no compareguin, excepte en els casos degudament justificats i lliurement apreciats pel tribunal.

En qualsevol moment el tribunal podrà requerir als opositors que acreditin la seva identitat.

Els exercicis es podran contestar, a elecció de cada aspirant, en qualsevol de les dues llengües oficials d'aquesta comunitat autònoma.

Els membres del tribunal seran responsables d'adoptar les mesures més idònies en totes les proves escrites, excepte en els casos en què per tractar-se de proves orals, físiques o similars no fos possible, a fi de garantir la confidencialitat de les dades dels aspirants i que permeti alhora la identificació de l'exercici corresponent a cada aspirant sense conèixer les seves dades personals.

En el cas d'utilització de sistemes mecanitzats, l'assignació de codis es farà automàticament segons els sistemes d'impresos habituals, amb assignació de codis QR o a través de qualsevol altre sistema que garanteixi l'anonimat dels aspirants en la correcció de les proves.

## 8. QUALIFICACIONS DELS EXERCICIS

Les bases específiques de la convocatòria establiran el sistema de puntuació dels exercicis. El president i els quatre vocals que conformen el tribunal qualificador avaluaran les proves teòriques i les pràctiques, a excepció dels exercicis d'idiomes i la prova psicotècnica d'aptituds, si n'hi hagués. El tribunal qualificador respectarà el que es prevegi en cada cas. Així mateix, la valoració dels exercicis pot ser:

\* Unitària, quan l'exercici té aquest caràcter.

\* Dividida en dos o més parts, quan l'exercici té dos o més parts diferenciades. La puntuació serà independent per a cadascuna de les parts. No obstant això, les bases estableixen una puntuació mínima per a cadascuna de les parts i també podran establir una puntuació mínima global per a la superació de l'exercici.

Amb caràcter general els exercicis seran obligatoris, tindran caràcter eliminatori i es cuidarà especialment que hi hagi connexió entre el tipus de prova a superar i les tasques que s'hagin de desenvolupar en els llocs de treball convocats. Aquests exercicis es qualificaran amb fins a deu punts, i els que no aconseguixin un mínim de cinc punts en cadascun dels exercicis seran eliminats, tret que a les respectives bases específiques figuri una altra qualificació específica.

La qualificació dels exercicis es farà d'acord amb els criteris que es determinin en cada cas en les convocatòries específiques. D'altra banda, els tribunals acordaran els criteris específics de correcció de cadascun dels exercicis, en funció de l'especificitat del seu contingut, amb caràcter previ a la seva realització.

Els exercicis d'idiomes, si escau, i les proves d'aptitud psicotècnica es podran valorar com a apte o no apte. A les bases específiques es pot establir si aquests es qualificaran, o només es valoraran com a apte o no apte.

Qualificació de tots els exercicis. Els criteris detallats per qualificar les proves vindran recollits a les bases específiques de cada convocatòria, excepte en les proves d'aptitud psicotècnica que no estaran establerts a les bases específiques de cada convocatòria i que els determinarà el psicòleg col·legiat encarregat de subministrar, realitzar i avaluar la prova d'aptitud psicotècnica.

El tribunal qualificador únicament verificarà el correcte desenvolupament de la prova d'aptitud i avaluarà els resultats.

Les proves teòriques procuraran ser de tipus test i penalitzarà els errors, sense descartar un altre tipus de proves de desenvolupament.

En les proves pràctiques cada membre del tribunal atorgarà una qualificació i el total es dividirà pel nombre de membres del tribunal; el quocient resultant serà la qualificació definitiva. Si alguna de les puntuacions atorgades per les persones integrants del tribunal es desviés de la nota mitjana en més d'un 30 % es farà una nova nota mitjana, sense tenir en compte aquestes puntuacions extremes.

Les qualificacions dels exercicis es faran públiques en un termini màxim de 15 dies naturals des de la celebració de les proves d'avaluació i s'exposaran en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'aigües, a la pàgina web d'EMAYA i a l'apartat

d'oferta pública d'ocupació del web de l'Ajuntament de Palma.

Per efectuar la reclamació oportuna o sol·licitar la revisió de l'exercici les persones interessades disposaran d'un termini de tres dies hàbils (es consideren hàbils de dilluns a divendres, en romandre les oficines d'EMAYA tancades els dissabtes), comptadors des de l'endemà de la publicació de la llista provisional. No obstant això, les bases específiques de les convocatòries podran preveure la realització successiva dels exercicis d'un procés selectiu en un o més dies consecutius; en aquest cas, el termini per reclamar o sol·licitar la revisió de cada exercici s'atorgarà de forma conjunta al final de les proves, i la participació dels aspirants en cada prova estarà condicionada a la superació de l'anterior sense que es pugui considerar obtingut cap tipus de dret als aspirants que superin un exercici posterior a un suspès. A l'efecte esmentats es facilitarà la vista dels exercicis propis als aspirants.

Les revisions o reclamacions sol·licitades en la prova d'aptitud psicotècnica recauran en el psicòleg col·legiat que hagi avaluat la prova. Les revisions o reclamacions sol·licitades en la prova de llengua les realitzaran les persones qualificades que hagin avaluat les proves.

Una vegada realitzades les revisions es publicarà el llistat definitiu amb els resultats i qualificacions en la fase d'oposició.

## **9. AVALUACIÓ DE LA FASE DE CONCURS, PRESENTACIÓ DE DOCUMENTS I PUNTUACIÓ FINAL**

El percentatge de puntuació de la fase de concurs respecte de la puntuació total del concurs oposició es determinarà a cada base específica sense que, en cap cas, determini per si mateixa el resultat del procés selectiu.

Aquesta fase es realitzarà una vegada finalitzada la fase d'oposició i no serà eliminatòria ni es tindrà en compte per superar les proves de la fase d'oposició. Els mèrits es presentaran en el termini de cinc dies hàbils comptadors a partir de l'endemà de la publicació de la llista definitiva d'aspirants que hagin superat la fase d'oposició. En aquesta fase el tribunal avaluarà els mèrits al·legats pels aspirants en la forma que determinin les respectives bases específiques, i s'exposaran els resultats en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'aigües, a la pàgina web d'EMAYA i a l'apartat d'oferta pública d'ocupació del web de l'Ajuntament de Palma. A partir de l'endemà, i durant un termini de tres dies hàbils, els aspirants podran presentar per escrit en el registre de l'empresa les observacions, reclamacions i revisió dels mèrits.

El tribunal valorarà els mèrits acreditats pels aspirants en la forma indicada en les bases generals, d'acord amb el barem de mèrits establert en la convocatòria específica.

A aquest efecte l'òrgan convocant facilitarà un model de fulls de valoració dels mèrits que continguin l'esquema del barem establert en la convocatòria per facilitar al tribunal la seva tasca de valoració.

El tribunal no valorarà cap mèrit que no hagi estat acreditat en el termini indicat i en la forma establerta a les bases específiques.

En els llocs de treball en els quals sigui necessària la utilització de l'idioma català les bases específiques podran determinar que sigui un requisit d'accés a la plaça vacant o que pugui ser un mèrit a valorar.

Els aspectes i el quàntum a valorar seran determinats a les bases específiques de cada convocatòria i serà comuna a tots els processos la valoració de l'experiència professional i la formació relacionada amb el lloc, els quals poden variar segons la plaça vacant concreta i els mèrits específics a valorar.

En cap cas es valoraran com a mèrits les assignatures de titulacions acadèmiques, ni els cursos que hagin format part com a exercici d'un procés selectiu.

Juntament amb l'aportació dels mèrits es requerirà als aspirants perquè aportin la documentació que acrediti que compleixen amb els requisits de participació en el concurs oposició. S'haurà d'aportar original i còpia per a la seva comprovació.

Els aspirants que no presentin la documentació requerida en el termini indicat, excepte casos de força major i els que manquin d'algun dels requisits, seran exclosos del procés selectiu i totes les actuacions referents als aspirants esmentats quedaran anul·lades.

Tota la documentació que es presenti en llengua estrangera haurà d'anar acompanyada de la corresponent traducció jurada.

Una vegada realitzades les revisions dels mèrits es publicaran els resultats definitius.

## **10. ACTA FINAL I CONTRACTACIÓ**

Una vegada obtinguda la puntuació final, els candidats/tes que aspirin al lloc del concurs seran citats al servei mèdic que, després del reconeixement i les proves addicionals necessàries realitzades pel metge especialista en medicina del treball, indicarà l'aptitud o no dels aspirants; si la persona candidata és declarada apte sense limitacions els resultats finals obtinguts tindran caràcter de definitius.



En el cas de no resultar en aquest moment apte, el/la concursant quedaria eliminat i ocuparia el seu lloc el següent en la puntuació final i que resultés apte.

A continuació es publicarà en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'aigües, a la pàgina web d'EMAYA i a l'apartat d'oferta pública d'ocupació del web de l'Ajuntament de Palma l'acta final del concurs oposició que reflectirà les persones candidates guanyadores.

La direcció de l'Empresa durà al consell d'administració l'expedient del concurs oposició perquè aquest reconegui als candidats guanyadors de les places convocades i, si escau, la condició de fix en plantilla.

El departament de RRHH contactarà amb l'aspirant guanyador/a per tramitar la contractació laboral. Els que sense causa justificada no compareguessin per efectuar la contractació quedaran exclosos. En tal cas, es cridarà a la següent persona de la llista que hagi superat l'oposició per ordre de major puntuació final.

## 11. INCIDÈNCIES

El tribunal queda autoritzat per resoldre els dubtes que es puguin presentar i prendre els acords necessaris per al bon ordre del procés selectiu en tot allò no previst en aquestes bases o a les bases específiques.

## 12. COMUNICACIONS I TERMINIS

Totes les comunicacions sobre processos selectius de concurs oposició en torn lliure es publicaran en els taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'aigües, a la pàgina web d'EMAYA [www.emaya.es](http://www.emaya.es), i a la pàgina web de l'Ajuntament de Palma <http://www.palmademallorca.es/>, en l'apartat d'oferta pública d'ocupació.

Per al còmput dels terminis reflectits a les presents bases generals s'entendran com a dies hàbils els compresos entre el dilluns i el divendres, per la qual cosa el dissabte es considera dia no hàbil.

## 13. BORSA DE TREBALL

Una vegada finalitzat el concurs oposició, totes les persones que ho hagin superat formaran una llista –anomenada borsa de treball– per ordre de major a menor puntuació obtinguda en el concurs oposició, a càrrec de la qual es podran efectuar crides segons les necessitats de caràcter temporal de l'empresa.

La borsa de treball tindrà una vigència de tres anys comptadors des de la data de publicació de l'acta final del concurs oposició.

En cas que en aquest període de tres anys no es convoqués concurs, la Comissió de Treball serà la facultada per determinar la seva pròrroga, o la creació d'una nova borsa de treball en aquesta categoria.

### ANNEX IV

#### **PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE DE LA SECCIÓ D'AIGÜES**

##### 1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és establir l'aplicació de polítiques en EMAYA que contribueixin, en primer lloc, a mantenir uns entorns laborals lliures d'assetjament en els quals s'evitin aquest tipus de situacions i, en segon lloc, a garantir que, si es produïssin, es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i corregir-ho.

##### Objectius:

- Prevenir l'assetjament en qualsevol tipus de manifestació (laboral, sexual i/o per raó de sexe).
- Formar i informar el personal en matèria de prevenció d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, tipus, definicions, fases i mesures de prevenció.
- Avaluar riscos psicosocials, valorar-los i prendre mesures per evitar-los, minimitzar-los i/o eradicar-los.
- Establir i difondre tots els mecanismes disponibles per prevenir l'assetjament i mantenir un entorn de treball sa i saludable, lliure de conflictes.
- Detectar de forma primerenca qualsevol situació de risc de violència.
- Donar a conèixer al personal de l'empresa les pautes i mecanismes establerts davant situacions d'assetjament.



## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà aplicable a tota la plantilla, independentment de la seva situació contractual i categoria professional, que presti els seus serveis per a l'empresa.

Tot el personal de l'empresa EMAYA coneixerà l'existència d'aquest protocol mitjançant la seva divulgació i informació, i rebrà una formació encaminada a la prevenció de riscos psicosocials en general i prevenció de l'assetjament en particular.

## 3. OBJECTIU I CONCEPTES BÀSICS

Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, EMAYA reconeix la necessitat de prevenir de forma col·lectiva i/o individual per poder eradicar en la seva fase prèvia tots aquells comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament en l'àmbit laboral, de conformitat amb els principis inspiradors de la normativa vigent.

Per això, s'elabora el present protocol, l'objecte del qual és l'establiment de compromisos amb vista a la informació, formació, consultes, programa d'atenció a l'empleat, prevenció, mediació i supressió de conductes en matèria d'assetjament en el treball, així com l'establiment d'un procediment intern, amb les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, amb la finalitat de canalitzar les queixes que es puguin produir i propiciar la seva solució dins d'EMAYA.

### 3.1. Definicions

L'expressió **assetjament** abasta tota conducta, declaració o sol·licitud que, feta amb certa reiteració i sistemàticament, es pugui considerar ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de treball o en ocasió d'aquest i que impliqui insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, i que pugui arribar a lesionar la seva integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que sigui el motiu que dugui a tenir aquest comportament.

**3.1.1. Assetjament psicològic** és l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'altra/es que actuen davant aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut. Són comportaments d'assetjament aquells que discriminen, humilien, afebleixen, ofenen, ridiculitzen o amenacen la integritat del treballador.

Perquè estiguem parlant d'un cas d'assetjament psicològic o laboral s'han de donar dues circumstàncies que posin de manifest l'assetjament:

1) Que sigui **de forma sistemàtica** en el temps (per exemple, una vegada per setmana), 2) Que es **perllongui en el temps** (més de sis mesos), i generalment que tenguin una intencionalitat com sol ser **perseguir que la persona abandoni el seu lloc de treball**. És a dir, les **conductes d'assetjament psicològic** es manifesten per comportaments de persecució continuats i persistents que materialitzats en (llista no exhaustiva):

- Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals. Canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys, prohibir als companys que parlin a una persona determinada, obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència, jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva, qüestionar les decisions d'una persona de forma ofensiva, assignar tasques sense sentit, assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats, assignar tasques degradants, assignar tasques impossibles de complir, refusar la comunicació amb una persona, tractar a una persona com si no existís, etc.
- Atacs a la vida privada de la víctima. Criticar permanentment la vida privada d'una persona, terror telefònic dut a terme per la persona fustigadora, fer semblar estúpida a una persona, fer entendre que una persona té problemes psicològics, mofar-se de les discapacitats d'una persona, imitar gestos i/o veus d'una persona, mofar-se de la vida privada d'una persona, etc.
- Violència física o agressions verbals. Amenaces de violència física, ús de violència menor, maltractament físic, crits o insults, amenaces verbals, etc.
- Atacs a les actituds de la víctima. Atacs a les actituds i creences polítiques, atacs a les actituds i creences religioses, mofar-se de la nacionalitat de la víctima, etc.
- Rumors. Parlar malament de la persona a la seva esquena, difondre rumors sobre la víctima, difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada, etc.

**Què NO és assetjament (NTP 854 "Assetjament psicològic en el treball: definició", de l'INSHT)**

No tindran la consideració d'assetjament psicològic aquelles conductes que impliquin un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin a l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals. No obstant això, cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol forma de violència en el treball i es converteixin en habituals o desemboquin en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc tindrà consideració d'APT aquelles situacions on no existeixin accions de violència en el treball realitzades de forma reiterada i/o perllongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Així mateix, no constituiria APT l'estil de comandament autoritari per part dels superiors, la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc.; no obstant això es tractaria de situacions que **haurien de tractar-se en el marc de la prevenció de riscos psicosocials**.

*Exemples d'algunes situacions que no serien assetjament:*

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existeixin.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites i justificades.
- La supervisió i control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.

**3.1.2. Assetjament sexual** és qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*Tipus de conductes d'assetjament sexual:*

- Conducta física de naturalesa sexual. S'inclou aquí qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, palmades, pessics o freds amb el cos), incloent-hi l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- Conducta verbal de naturalesa sexual. Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta, flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual. Aquí estarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades i/o gestos lascius, xiulets o fer certs gestos.

Determinades conductes poden ser difícils d'especificar; tanmateix sempre estem davant de la naturalesa, clarament sexual, de la conducta de persecució, que tal conducta no és desitjada per la víctima, que es tracta d'un comportament molest, que no hi ha reciprocitat en la conducta i que a més és una conducta imposada.

**3.1.3. Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament en funció del sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

*Tipus de conductes qualificades d'assetjament per raó de sexe en el treball:*

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) una persona en funció del seu sexe.
- Assignar una persona a un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques tradicionalment assumides per l'altre sexe.
- Denegar permisos als quals té de dret una persona, de forma arbitrària i per raó del seu sexe.
- Utilitzar maneres denigrants d'adreçar-se a persones d'un determinat sexe.

**Que una situació no sigui qualificada de persecució no indica que no es tractarà amb el respecte i atenció pertinents, per això EMAYA tractarà qualsevol tipus de conflicte a fi de prevenir la persecució psicològica en el treball (APT), assetjament sexual o per discriminació**

### **3.2. Mesures de prevenció de l'assetjament**

Les situacions de violència laboral són processos graduals que van gestant-se al llarg del temps, per la qual cosa s'ha d'actuar de forma preventiva. EMAYA posa en marxa, perquè l'acció preventiva sigui eficaç i s'eviti la persecució, un ampli procediment que comprèn la negociació i acord, la prevenció proactiva, la detecció primerenca de situacions de risc de persecució, la gestió i resolució de conflictes i les respostes de solucions.

L'empresa durà a terme de forma periòdica una sèrie d'actuacions encaminades a la prevenció de l'assetjament:



- Formació: es donarà la formació en prevenció de l'assetjament a tot el personal com un dels eixos principals per a la seva prevenció, i formació en habilitats directives, comunicació i gestió d'equips a les persones que ocupen un càrrec de comandament intermedi en l'empresa. S'inclouran dins de les necessitats formatives anuals les formacions encaminades a la prevenció de riscos psicosocials, o en el seu defecte, en la programació preventiva anual.

Informació: divulgació de material (cartells, fullets, web, etc) amb la informació necessària i suficient per a la prevenció de l'assetjament.

- PAE: Programa d'atenció a l'empleat. Es dedica a l'atenció de qualsevol treballador/a d'EMAYA que percebi qualsevol malestar d'origen laboral, algun tipus de conflicte, o qualsevol aspecte que l'afecti en l'àmbit laboral.
- Avaluacions psicosocials: es duran a terme avaluacions psicosocials en tots els departaments, seccions i àrees, a fi de determinar els riscos psicosocials a què s'està exposat per col·lectius i realitzar les oportunes accions correctores per a la seva evitació i/o eliminació. Es prioritzaran les avaluacions en àrees on es vagin detectant conflictes arribats pel PAE, i també per sol·licitud de delegats de prevenció.
- Investigacions de casos puntuals: per a aquelles persones que ho sol·licitin s'intervindrà sobre casos particulars, s'investigaran les causes i les possibles solucions.
- Serveis de mediació: es duran a terme mediacions per a aquelles persones que ho sol·licitin o quan es consideri que una mediació sigui favorable per a la solució del conflicte.
- Gestió de conflictes: es gestionaran tots els conflictes laborals que es succeeixin en l'àmbit laboral, per a això és imprescindible la comunicació i col·laboració de tot el personal.
- Procediments de solució autònoma dels conflictes de violència laboral: basats en les notes tècniques de prevenció 891 i 892, l'empresa farà els procediments i accions oportunes per solucionar els conflictes.
- D'altres: qualsevol altra mesura que sigui d'aplicació convenient en el transcurs de la implantació d'aquest protocol.

### 3.3. Fase prèvia a la implantació del protocol de prevenció d'assetjament mitjançant PAE

#### IMATGE 1

(Vegeu-ne al final del document)

## 4. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

Per tal de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona constitucionalment reconeguts, EMAYA reconeix la necessitat de prevenir conductes de persecució en el treball, impossibilitant la seva aparició i eradicant tot comportament que es pugui considerar constitutiu en l'àmbit laboral.

Unes bones condicions de treball repercuteixen tant en la productivitat com en l'ambient laboral, i considerant que les conductes constitutives de persecució no perjudiquen únicament al personal directament afectat, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat, EMAYA es compromet a prevenir els comportaments constitutius de persecució i afrontar les queixes que es puguin produir d'acord amb els **PRINCIPIS** següents:

- La direcció d'EMAYA es compromet a posar en marxa els mitjans necessaris per oferir la formació, informació, campanyes educatives, capacitat, avaluació i seguiment per prevenir la persecució en qualsevol de les seves formes i la violència en el treball. La prevenció de l'assetjament es tindrà en compte, per tant, en els plans formatius de l'empresa.
- Tot el personal empleat d'EMAYA té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, i a que es respecti la seva intimitat i la seva integritat física i moral, no podent estar sotmès sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius. Per la qual cosa no es tolerarà l'assetjament en cap tipus de les seves manifestacions. La direcció d'EMAYA reconeix la importància de la formació com un dels eixos principals per a la prevenció de l'assetjament en els centres de treball; per tant, s'establirà un programa de formació contínua dins del pla anual de formació en matèria de prevenció de l'assetjament, dirigit a tota la plantilla, recalçant especialment la formació com a objectiu en la prevenció, en la salut i en el bon ambient laboral de l'organització.
- La direcció i els representants dels treballadors de l'empresa EMAYA s'asseguraran que les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les que plantegin una queixa en matèria de persecució, o les que prestin assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni) no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte disciplinari. Així mateix, qualsevol acció que entorpeixi o dificulti la investigació o el procés també serà considerada com a assumpte disciplinari.
- La Direcció es compromet a tractar amb serietat i de forma confidencial i imparcial qualsevol cas del que es tengui coneixement. Per a això, convida tot el personal a exposar qualsevol possible situació d'assetjament, a fi d'investigar-ho i tractar-lo convenientment.
- EMAYA es compromet a adoptar les mesures necessàries per prevenir l'aparició de conductes de persecució i pal·liar-les.



- A fi de fer possible l'actuació davant de qualsevol tipus de conducta que pugui ser objecte de persecució, EMAYA elabora aquest procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria de persecució.
- La persona treballadora que es consideri objecte de conductes de persecució té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que els corresponguin, a plantejar una queixa davant del servei de psicociologia o davant dels delegats de prevenció i activar els mecanismes oportuns que s'expliquen més endavant en aquest document.
- El servei de psicociologia, ubicat a Son Pacs, es configura com a element d'informació i assessorament dins de l'àmbit de les seves funcions que desenvolupa aquest protocol.
- La direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament, pel que es duran a terme programes formatius de prevenció de conflictes laborals i de l'assetjament, avaluacions psicossocials generals o particulars, anàlisi de resultats, accions correctores, seguiments, etc.
- La direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament implantant un **Programa d'atenció a l'empleat** (PAE) perquè qualsevol persona accedeixi i es tractin els conflictes prevenint d'aquesta manera l'assetjament laboral.

## **5. PROCÉS O PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS DE PERSECUCIÓ**

Aquest protocol es difondrà entre tot el personal d'EMAYA, bé mitjançant la pàgina web d'EMAYA, bé mitjançant els delegats de prevenció, o bé adjuntat a la nòmina.

L'òrgan designat dins d'EMAYA per a la gestió dels casos és el servei de psicociologia.

Es proposen dos itineraris d'actuació segons la via a seguir (formal o informal).

1. La via informal serveix per resoldre el cas, normalment mitjançant un diàleg i/o una mediació, i acostament d'ambdues parts, així com declaració de bones intencions. Aquesta via s'inclourà en el Programa d'Atenció a l'Empleat (en el mateix servei de psicociologia). NO són casos d'assetjament, però sí són conflictes que han de ser tractats.

2. La via formal o oficial exigeix la intervenció i implicació de més persones i àrees o departaments en el procés d'actuació.

### **5.1. Itinerari general**

#### **IMATGE 2**

**(Vegeu-ne al final del document)**

### **5.2. Fases**

#### **IMATGE 3**

**(Vegeu-ne al final del document)**

La persona que denunciï podrà estar acompanyada a tota hora i durant el procés d'una persona de la seva confiança.

**5.1.2 Fase d'iniciació.** Qualsevol treballador/a que consideri que està sent objecte d'una presumpta persecució laboral (laboral, sexual o per raó de sexe), ho posarà en coneixement de la persona instructora/mitjancera designada a l'efecte (servei de psicociologia) utilitzant el model de denúncia o el CRA ubicats en la pàgina web d'EMAYA o sol·licitant-ho a la representació legal dels treballadors/es.

També podran denunciar casos de presumpte assetjament la representació legal dels treballadors/es, els delegats de prevenció, així com qualsevol treballador/a que tenguí coneixement de l'existència de casos d'aquesta naturalesa. Així mateix, si el servei de psicociologia té coneixement de l'existència d'un possible cas d'assetjament o de situació conflictiva contactarà amb la persona suposadament assetjada per informar-la sobre aquest protocol.

L'escrit de denúncia haurà de contenir, almenys, la següent informació (veure annex de presentació de denúncia): identificació i signatura del treballador que formula la denúncia, descripció dels fets i naturalesa de l'assetjament, persona o persones que, presumptament, estan cometent l'assetjament, qualsevol informació que faciliti la investigació dels fets, testimonis dels fets, i sol·licitud expressa que el cas/denúncia es gestioni mitjançant la Comissió o que la Comissió no intervengui.

No es tindran en consideració aquelles denúncies que es realitzin de forma anònima.

Una vegada que la denúncia es trobi en poder de la persona mediadora, aquesta mantindrà una entrevista amb la presumpta víctima en el termini màxim dels set dies feiners següents a la seva recepció. En l'entrevista, la persona mediadora-instructora sol·licitarà l'ampliació de la



informació sobre els fets, dates, causes, etc., que estimi oportuns i sol·licitarà al denunciant el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui precisa.

En els casos en què el procediment sigui tramitat davant de la Comissió Antiassetjament es pot optar per l'omissió del nom de la presumpta víctima, del presumpte assetjador/s i dels testimonis, que se substituiran per codis alfanumèrics.

**5.1.3. Fase de desenvolupament.** A partir de la primera entrevista amb la presumpta víctima mantinguda per la persona mediadora–instructora aquesta iniciarà el treball d'investigació, per la qual cosa podrà realitzar les accions següents:

- Entrevista amb els altres treballadors del centre de treball.
- Entrevista amb la representació legal dels treballadors.
- Entrevista amb els superiors jeràrquics.
- Entrevista amb el presumpte/s perseguidor/s.
- Obtenir quants antecedents o informació es considerin útils per tenir millor coneixement dels fets denunciats i per esbrinar la veracitat dels mateixos.
- Etc.

**5.1.4. Fase d'acabament o resolució.** A partir de l'anàlisi de la informació obtinguda es podran donar les situacions següents:

1. Que **existeixin indicis** racionals d'una possible situació de persecució, o que, no existint indicis de persecució, sí que n'hi hagi de fets o circumstàncies que poguessin ser constitutius de falta laboral.

- S'instarà l'adopció de mesures cautelars, en cas necessari.
- Es convocarà, de forma urgent, a la Comissió Antiassetjament, a fi de valorar l'informe de conclusions i emetre la proposta de sanció/resolució corresponent.

2. Que **no es constatin indicis** racionals d'una situació d'assetjament, ni d'una altra circumstància constitutiva de falta laboral.

- Es convocarà a la Comissió Antiassetjament per a la valoració de l'informe de conclusions i l'emissió de la proposta d'arxiu corresponent.
- Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar el denunciat, o a l'empresa, la Comissió Antiassetjament podrà instar RRHH a iniciar l'actuació disciplinària corresponent.

Es considerarà **denúncia falsa** aquella en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que es presenten simultàniament els dos requisits següents: a) Que manqui de justificació i fonament, i b) Que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors (pàg. 4, 5 i 6).

En tot cas, es procurarà que la durada de tot el procés no excedeixi de 45 dies laborals.

### 5.3. Seguiment

La Comissió haurà de comprovar el grau de compliment de les recomanacions fetes en els informes de conclusions en dels terminis establerts i la persona mediadora–instructora supervisarà l'evolució del treballador/a afectat, tant pel que fa als danys sobre la seva salut com a l'adequació de les mesures organitzatives correctores, així com l'aplicació de les mesures disciplinàries imposades.

### 5.4. Comissió Antiassetjament

La Comissió Antiassetjament estarà formada, a més de per la persona mediadora, per dos delegats/des de prevenció i altres dos representants de l'empresa.

La **persona mediadora–instructora** ha de comptar amb formació en psicologia i garantir la imparcialitat i confidencialitat a tot el procés. Així mateix, ha d'actuar amb total independència i comptar amb capacitat d'actuació absoluta en aquest àmbit. Haurà d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre el problema que se li exposa.

Les **persones que componen la Comissió** han de tenir o rebre formació sobre què és i no és assetjament, el perfil de les persones assetjades i de les assetjadores, fases de l'assetjament i la seva prevenció. També hauran d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre els casos i no podran revelar dades a persones alienes al procés. Cap de les persones que formen la Comissió pot estar immersa en cap procés de assetjament, tant com a demandada o com a demandant.

La persona mediadora–instructora serà la persona a qui s'han d'adreçar els treballadors/es per informar d'una situació de possible persecució laboral, o bé la seva representació legal. Aquesta comunicació s'haurà de fer per escrit, utilitzant els mitjans disponibles (model de denúncia



o CRA disponibles en la pàgina web d'EMAYA).

Funcions de la persona medidora:

- Rebre les denúncies de possible assetjament laboral.
- Informar la Comissió Antiassetjament, com més aviat millor.
- Obrir expedient, impulsar la tramitació del procediment intern d'actuació, fer les gestions oportunes i posar en marxa les diligències i tràmits pertinents fins a l'elaboració de l'informe de conclusions, i proposta de resolució que es presentarà a la Comissió Antiassetjament.
- Atendre al treballador /a que sol·licita ajuda, com més aviat millor.
- Investigar els casos de forma objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Recomanar l'adopció de mesures cautelars, si calgués.

Funcions de la Comissió Antiassetjament:

- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Garantir la confidencialitat dels fets denunciats.
- Fer el seguiment de la investigació de la denúncia de manera objectiva i neutral.
- Col·laborar, en vista de la informació facilitada pel mediador, en l'informe de conclusions i en la proposta de resolució i/o sanció.
- Supervisar l'efectiu compliment de les mesures imposades com a conseqüència de casos d'assetjament laboral.
- La Comissió Antiassetjament es reunirà de forma ordinària, anualment i de forma extraordinària cada vegada que calgui emetre un informe de conclusions.

## 6. Mesures resolutòries

Les possibles solucions o actuacions segons el cas i els resultats obtinguts objecte de la investigació o estudi poden ser les següents:

**A) Organitzacionals:** compromís de respecte, petició pública de disculpes, canvi de lloc de treball o d'àrea, programes de formació en habilitats directives i gestió del personal per a comandaments intermedis, etc.

**B) Disciplinàries,** segons s'estableix en el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, i que s'assenyalen a continuació. Es poden prendre mesures disciplinàries dirigides a la persona assetjada o a la persona que hagi presentat falsa denúncia.

**Article 34. Règim de faltes i sancions.** Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

*Punt 6 de l'article 48. Les discussions sobre els assumptes aliens al treball, dins de les dependències de l'empresa o durant actes de servei, es consideren falta lleu. Si les discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com falta greu o molt greu.*

*Punt 11 de l'article 50. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als clients, caps o a qualsevol empleat de l'empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o en les dependències de l'empresa podran ser considerades com a falta molt greu.*

*Punt 15 de l'article 50. Originar bregues i baralles amb els companys de feina o clients podrà ser considerat com a falta molt greu.*

*Punt 18 de l'article 50. L'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe o persecució moral podran ser considerats com a falta molt greu.*

*Les sancions que les empreses podran imposar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents: A) Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a dos dies; B) Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies; C) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies o acomiadament.*

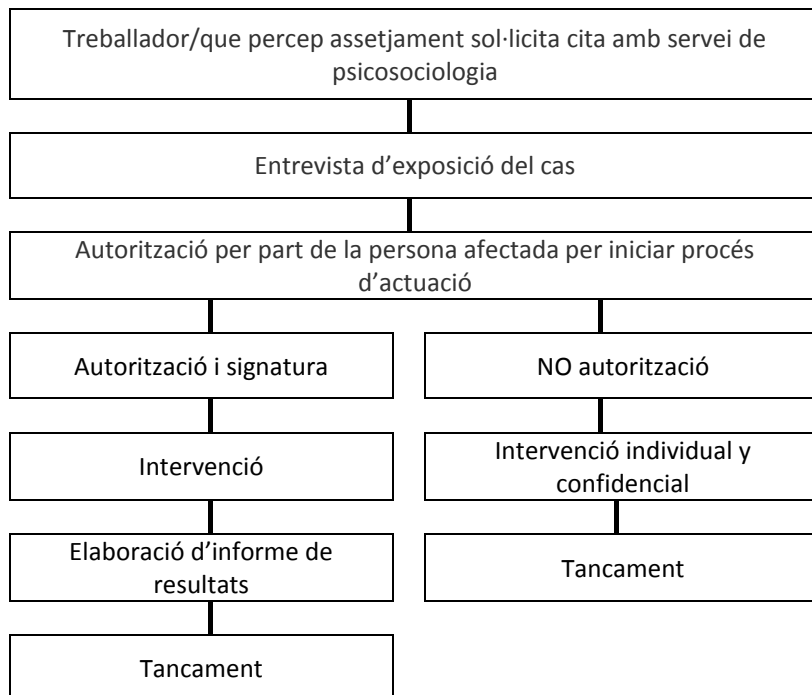
## 7. Disposicions finals

7.1. El procediment s'aplicarà amb independència de les accions legals que la persona denunciant pugui interposar davant de qualsevol instància administrativa o judicial.

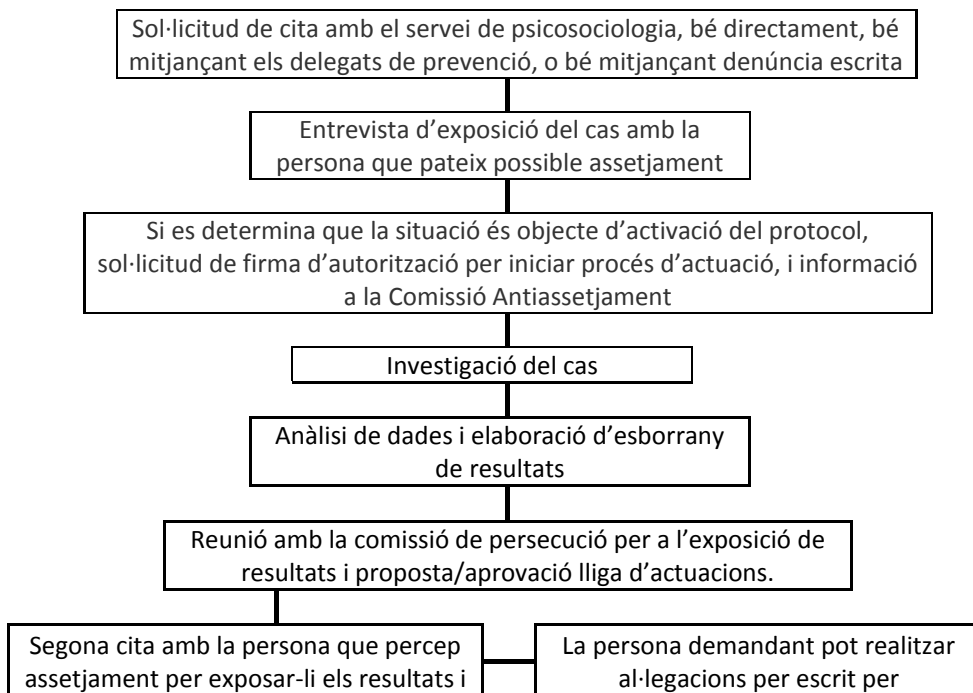
7.2. Transcorregut un any de la implantació del protocol la Comissió farà una avaluació del seu funcionament i eficàcia i elaborarà un informe de valoració, en el qual es podran fer propostes de millora.

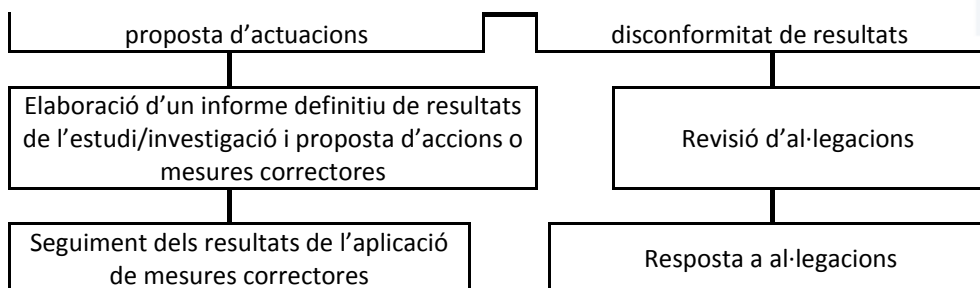


Imatge 1



Imatge 2





Imatge 3

