

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3301

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears de l'Acta núm. 5/2022 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. (EMAYA, S.A.) Qualitat Urbana, de 17 de març de 2022 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000435011982)

Antecedents

1. El 17 de març de 2022 els membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. es van reunir per aprovar i acordar la integració del reglament del personal fix discontinu al Conveni Col·lectiu d'EMAYA – Qualitat Urbana 2018-2019.
2. L'1 d'abril de 2022, Nuria Gallego Cañellas, en representació de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació de la citada Acta.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
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, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicto la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar l'Acta núm. 5/2022 de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. (EMAYA, S.A.) Qualitat Urbana de 17 de març de 2022 en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana és la seva traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

Palma, en el dia de la signatura electrònica (12 d'abril de 2022)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



Acord**Reglament del personal fix discontinu (FD) EMAYA Qualitat Urbana****I. Personal fix discontinu****1. Contracte fix discontinu**

La relació laboral entre empresa i persona treballadora, baix la condició de fix discontinu, es formalitzarà conformement al model establert pel Servei Públic d'Ocupació. L'empresa traslladarà anualment al Comitè d'Empresa del número de persones treballadores fixes discontinues.

Per a la prestació de serveis objecte del contracte, l'empresa podrà assignar al treballador/ra a qualsevol dels seus centres de treball o sectors o serveis, així com modificar el centre assignat o sector o servei quan així ho estimi necessari, havent de comunicar-li tal circumstància amb una antelació mínima de 48 hores, sense que aquests canvis de centre de treball o sectors o serveis generin a favor del treballador/ra dret a compensació de cap classe.

El present reglament també serà d'aplicació al personal indefinit no fix discontinu que ocupi places fixes discontinues, mentre persisteixi aquesta figura legalment.

2. Accés a la garantia d'ocupació

El personal amb la condició contractual de fix discontinu que durant tres períodes anuals consecutius presti els seus serveis a l'empresa per temps igual o superior a sis mesos a l'any, tindrà una garantia d'ocupació de 6 mesos y 15 dies a l'any natural.

Quan per causes econòmiques, organitzatives o de producció o bé per circumstàncies excepcionals imprevistes, no es pugui atendre la garantia d'ocupació anteriorment establerta, el període d'activitat se cenyirà a l'estrictament necessari, sent que l'Empresa li comunicarà a la persona treballadora les circumstàncies per les que no pot complir amb aquesta garantia.

Per a establir el còmput del dret de la garantia d'ocupació, es computarà tant el temps efectiu de servei com els descansos computables com a treball, tals com vacances, festes i permisos. No computarà per a la determinació del període de la garantia d'ocupació les excedències ni suspensions legals del contracte de treball.

3. Condicions de la garantia d'ocupació

Els períodes d'ocupació garantits es prestaran, preferentment, de forma continuada dintre de l'any natural. No obstant això, aquests períodes continuats podran ser fraccionats durant la seva execució, d'acord amb les facultats directives i organitzatives de l'empresa i sense necessitat de tramitar procediment legal algun, sent que l'Empresa haurà de preavisar al treballador/ra per escrit, tant de la interrupció com de la represa, amb una antelació mínima de 15 dies naturals.

Es computarà dintre de la prestació de servei de la garantia d'ocupació, tant el temps efectiu de servei com els descansos computables com a treball, tals com vacances, festes, permisos, excedències, faltes al treball i suspensions legals del contracte de treball, així com qualsevol situació d'anàloga naturalesa a les anteriorment establertes.

4. Crida del personal fix discontinu

Tot el personal fix de caràcter discontinu haurà de ser cridat cada vegada que vagi a dur-se a terme l'activitat per la que va ser contractat:

a) La crida es realitzarà, en funció de les necessitats de l'Empresa, com segueix:

- L'ordre de crida, respondrà a la següent prelación:

- 1r - Per antiguitat dels mateixos atenent a tota la durada de la relació laboral inclosos els períodes d'inactivitat.

- 2n - Per número de matrícula.

- Per a convocar al personal fix discontinu, l'Empresa disposarà d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació. No obstant això, l'Empresa podrà retardar la crida fins més enllà dels trenta dies, sempre y quan ho comunicui per escrit al treballador/ra abans de que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta en que es produirà la reincorporació a la feina.

- L'empresa haurà de realitzar la crida al treballador/ra per a la seva incorporació en la data que correspon amb una antelació no inferior a 16 dies naturals. No obstant això, la crida podrà ser realitzada amb una antelació no inferior a 48 hores quan les excepcionals circumstàncies i necessitats de l'empresa, així ho requereixin.

- La crida haurà de realitzar-se per escrit mitjançant correu electrònic, (fixosdiscontinus@emaya.es), Intranet i/o SMS telefònic sent que el treballador/ra fix/a discontinu/inua disposarà de 5 dies naturals a comptar des del dia de la comunicació de crida, per a confirmar la seva incorporació al mateix, amb la finalitat de que l'empresa pugui planificar eficientment la



cobertura de les seves necessitats de personal. És responsabilitat i obligació dels treballadors/res fixos discontinus, el mantenir actualitzades les dades de contacte o localització com són el número de telèfon, adreça postal i adreça de correu electrònic, per assegurar un correcte funcionament de les crides a través de correu electrònic (fixosdiscontinus@emaya.es). Si el treballador/ra no pogués ser cridat per no tenir actualitzades les dades anteriorment referides, no els hagués atès o bé declinés la crida, causarà baixa voluntària a l'empresa a tots els efectes.

- La crida es realitzarà, encara que el treballador/ra es trobi en situació d'IT (incapacitat temporal) o permís de paternitat/maternitat en la data fixada per a la seva incorporació. Per això, el treballador/ra té l'obligació de comunicar a l'empresa la seva situació d'IT o permís de maternitat/paternitat inclús fora del seu període d'activitat.

- Encara havent-se realitzat la crida segons l'anteriorment establert, l'Empresa, quan per causes econòmiques, organitzatives o de producció o bé per circumstàncies excepcionalment imprevistes, no pogués materialitzar la incorporació del treballador/ra fix/a discontinu/inua, o bé, es requereixi d'una modificació en la data d'inici de la mateixa, ho comunicarà al treballador/ra especificant les circumstàncies per les que no es pot produir la seva incorporació i si és possible, s'indicarà en aquest mateix acte, la fixació de la nova data d'incorporació.

- A la crida, s'informarà al treballador/ra del torn (podent ser aquest de matí, capvespre o vespre) i/o servei al que haurà de reincorporar-se, segons les necessitats organitzatives de l'empresa, sent que podrà variar en totes i cada una de les seves crides/períodes d'activitat, segons les necessitats organitzatives de l'Empresa. L'horari/torn de feina i servei assignat per a cada crida, no serà en cap cas consolidable ni generarà cap dret adquirit.

b) Es presumirà no efectuada la crida:

- Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació a la qual es refereix l'apartat anterior. Aquest supòsit no serà d'aplicació, en el cas de que el treballador/ra estigués en situació d'IT o permís de maternitat o paternitat en la data en que hagués d'incorporar-se.

- Arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produís aquesta.

- Quan l'empresa comuniqui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

- En tals supòsits i a partir de les dates en que s'hagi de produir la crida, o es comunicàs la decisió extintiva, segons els casos, el treballador/ra podrà reclamar en procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent.

A la crida, s'informarà al treballador/ra del torn (podent ser aquest de matí, capvespre o vespre) i/o servei al que haurà de reincorporar-se, segons les necessitats organitzatives de l'empresa.

5. Preferència de contractació fora del període d'activitat

Quan es tracti de cobrir aquelles circumstàncies en les que es substitueixi a una persona treballadora amb reserva de lloc de feina o per la cobertura temporal interina fins la cobertura definitiva de places fixes vacants, aquestes circumstàncies seran cobertes amb les persones disponibles en la corresponent Borsa de Treball Temporal. També seran cobertes amb aquesta borsa, els contractes de substitució de personal que accedeixi a la jubilació parcial (contracte de relleu) o substitució de persones per accés a la jubilació especial als 64 anys.

6. Dret prioritari en la conducció

Tendran idèntica prioritat per a conduir aquelles persones treballadores FD que la resta de persones treballadores fixes, que posin a disposició de l'empresa el seu permís de conduir segons el que s'estableix a l'article 11 el Conveni Col·lectiu.

7. Horari de feina

L'horari de feina podrà ser en torn de matí, capvespre o vespre, segons les necessitats de l'empresa, d'acord amb els horaris establerts per a cada tipus de servei, a l'article 14 del CC, havent de comunicar l'empresa al treballador/ra els torns assignats per a cada setmana, o bé els canvis de torns, amb un preavís d'una setmana d'antelació.

Donat el caràcter de la contractació fixa discontinua (cobertura de vacances i reforç de serveis), l'horari de feina assignat a la persona FD, que podrà ser en torn de matí, capvespre o vespre, podrà variar en totes i cada una de les seves crides/períodes d'activitat, segons les necessitats organitzatives de l'empresa, sense que porti implícit, la modificació de la prestació de servei en un torn o altres, durant o en diferents temporades, una modificació substancial de les condicions de feina. L'horari/torn de feina no serà en cap cas consolidable ni generarà cap dret adquirit.

8. Vacances i festius

El personal FD tindrà dret a gaudir d'unes vacances retribuïdes, en base a la part proporcional segons el seu període d'activitat de 34 dies/anuals naturals (en els que hauran d'estar compresos, proporcionalment, 10 dies corresponents a 5 descansos diumenges i 5 descansos conveni). També tendran dret a gaudir de les jornades festives establertes per conveni col·lectiu, sempre que les mateixes que coincideixin dintre del seu període d'ocupació/activitat.



El personal FD, llevat que s'acordi el període de gaudi de les mateixes entre la persona treballadora i l'Empresa, gaudirà del seu període vocacional prèviament a la finalització del període contractual o bé si procedís l'abonament econòmic del mateix.

Tenint en compte que la persona FD no aconseguirà el període de 12 mesos de prestació de servei dintre d'un any natural, no generarà dret al permís contemplat a l'article 21 del conveni col·lectiu: "Dos dies de permís retribuït i computable com a temps real treballat en compensació per al fraccionament vacacional".

9. Antiguitat

D'acord amb la darrera doctrina jurisprudencial (STS de 13 de gener de 2021) així com la recent reforma laboral, el personal fix discontinu tindrà dret, a efectes de promoció econòmica i de promoció professional, a que se li computi tot el temps de durada de la relació laboral (inclosos, per tant, els períodes d'interrupció entre campanyes d'aquesta relació), i no el temps de serveis efectivament prestats.

A qualsevol altre efecte, en particular, als efectes indemnitzatoris, continuarà aplicant-se el que disposa l'article 26 del CC de Qualitat Urbana.

10. Roba de feina

La roba necessària per a la prestació del servei, segons el període d'ocupació, es posarà a disposició del personal FD no sent necessària una dotació mínima anual. En casos de deteriorament de la roba, prèvia entrega, es reposaran les mateixes.

11. Ajudes assistencials

Les ajudes assistencials i circumstàncies d'anàloga naturalesa, que es materialitzin a través d'abonament econòmic en nòmina, sent un dels requisits, que el treballador/ra estigui en situació d'alta en la prestació dels seus serveis en el moment d'efectuar aquest abonament, com poguessin ser, entre d'altres, la tarifa municipal de recollida de fems, el plus d'ajuda escolar i les despeses que deriven de renovació de permisos de conduir específics, tots ells contemplats en el Conveni col·lectiu.

II. Aprovació de l'Acord

El present Acord ha estat negociat en el si de la Mesa de Negociació del Conveni Col·lectiu de Qualitat Urbana, el 17 de març de 2022, data en la que entrarà en vigor.

S'acorda facultar i instar la Sra. Nuria Gallego Cañellas, amb DNI 43168688B, com a directora de l'Àrea de Serveis Corporatius d'EMAYA, perquè realitzi els tràmits necessaris per al registre i la publicació en el BOIB com a part integrant del Conveni Col·lectiu d'EMAYA – Qualitat Urbana 2018-2019 (annex VI).

