



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

6362

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), Secció d'Aigües (exp.: CC_TA_06/1641, codi de conveni 07000281011982)

Antecedents

1. El dia 14 de març de 2013, la representació de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), i la del seu personal de la Secció d'Aigües van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 5 d'abril, el senyor Carlos Nadal Roig, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), Secció d'Aigües, 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 n'és la traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 8 d'abril de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



**CONVENI COL·LECTIU D'EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA –SECCIÓ D'AIGÜES–
ANYS 2012-2015**

Article preliminar. La Comissió Negociadora d'aquest Conveni col·lectiu ha estat composta per:

En representació de l'Empresa:

Sr. Carlos Nadal Roig
Sr. Cristòfol Sastre Barceló
Sra. Elena Segura Campins
Sr. Jaime Campamar Monjo

En representació dels / de les treballadors/ores:

Sr. José M^a García Hernández (CCOO)
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEMAYA)
Sr. Manuel Díaz-González Carrasco (SITEMAYA)
Sr. José Cardona Tripiana (UGT)
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO)
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO)
Sr. Jaime Alemany Carrió (SITEMAYA)
Sr. Vicente García Parra (CCOO)
Sr. Carlos Fortuny Joaniquet (UGT)
Sr. Miguel Rebassa Perelló (CCOO)
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT)
Sr. Fco. Javier Baeza Gozalo (UGT)
Sra. Antonia Real Horrach (SITEMAYA)

Capítol I. Disposicions generals

Art. 1. Àmbit d'aplicació funcional i personal. Les disposicions que conté aquest Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA, regeixen en tots els centres de treball de la Secció d'Aigües i Clavegueram, i per tant hi està vinculat tot el personal que presta serveis en aquesta Secció, fins i tot el de nou ingrés.

Art. 2. Àmbit temporal. Aquest Conveni entra en vigor el dia 1 de gener de 2012, amb independència de la data en què es publiqui en el BOCAIB, i acaba el 31 de desembre de 2015, excepte per a les disposicions en què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor.

Art. 3. Pròrrogues. Aquest Conveni s'entén prorrogat biennalment, fins que qualsevol de les parts no el denunciï. La denúncia ha de fer-la qualsevol de les parts amb un mes d'antelació al venciment del Conveni, i es prorrogarà per dos anys, si no hi ha denúncia expressa de les parts, i s'ha de seguir per a aquest tràmit el que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

Art. 5. Situacions *ad personam*. S'han de respectar les situacions personals que, globalment considerades i computades per anys, excedeixin les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament *ad personam*.

Art. 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 ha de ser informat i consultat amb una antelació de 15 dies sobre els trasllats i desplaçaments del personal, prevists en els articles 40 i 41 de l'Estatut dels treballadors vigent.

Art. 7. Mobilitat funcional. Dins l'organització del treball, la Direcció de l'Empresa ha d'efectuar 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 supòsit que el/la treballador/a estigui destinat/ada a un lloc de retribució inferior, es considera a tots els efectes retributius com si es manté en el seu lloc anterior.

Capítol II. Comissió Paritària/TAMIB

Art. 8. Comissió Paritària d'Interpretació. Les parts negociadores han de designar una comissió paritària de la representació de les parts mateixes per entendre de la interpretació, el seguiment i el desenvolupament de les clàusules del text del Conveni.

Aquesta Comissió ha d'estar formada per sis membres, tres per la part social i uns altres tres per la part de l'Empresa: almenys un dels membres que designi cada part ha d'haver format part de la Comissió Negociadora del Conveni. Tots els membres d'aquesta Comissió ho han de ser de l'Empresa. No obstant això, cadascuna de les parts hi pot assistir amb una persona que els assessori.

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

A petició de qualsevol de les parts de la Comissió, s'ha de reunir en el termini d'una setmana des de la data de la convocatòria, a la qual necessàriament s'ha 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 qualssevol altres que afectin l'àmbit del mateix Conveni s'han de sotmetre a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva modalitat de mediació.

Per tant, aquest article serveix com a expressa adhesió de les parts signants a l'esmentat òrgan extrajudicial de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga l'Empresa, la representació legal dels / de les treballadors/ores, les seccions sindicals i els/les treballadors/ores 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 per tant no és preceptiva l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, llevat del supòsit de submissió a arbitratge, que les parts es comprometen a impulsar i fomentar.

SEGON. De la mateixa manera, les parts signants 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 sorgeixin en l'àmbit de l'Empresa en les matèries que prevegi el Reglament del Tribunal esmentat.

Tots els acords als quals s'hagi arribat en Comissió Paritària s'han d'incorporar al Conveni amb la validesa del mateix Conveni.

TERCER. Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'Empresa i els representants dels treballadors es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar en l'Empresa les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu, en relació amb les matèries i en els termes que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Ara bé, en el supòsit de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància d'aquest Conveni col·lectiu, la qual disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, comptador des que la discrepància li sigui plantejada. En el cas que no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments regulats en el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de data 3 de febrer de 2005.

Quan el període de consultes acabi sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre'n la solució a un arbitratge vinculant del TAMIB, fins que no hagi estat constituïda la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Capítol III. Contractació, vacants, promocions i ascensos

Art. 9. Ingress al treball (període de prova). L'ingrés dels / de les treballadors/ores, sempre que es formalitzi per escrit, s'entén fet a títol de prova, el període del qual és com segueix: sis mesos per als / a les tècnics/ques titulats/ades, tres mesos per a la resta de treballadors/ores, excepte per al personal no qualificat, que és de quinze dies laborals.



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

Art. 10. Formalització de contractes. L'ingrés a l'Empresa, una vegada subscrit el contracte en qualsevol de les seves formes, comporta la classificació del personal d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per les que es pugui considerar capacitat per fer.

Art. 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 ocupar els diferents llocs de treball:

A) PROMOCIÓ INTERNA DEL PERSONAL FIX DINS EL MATEIX DEPARTAMENT, SERVEI O SECCIÓ DE LA MATEIXA ÀREA

* Elements de valoració:

1. Coneixements del lloc de treball.
2. Experiència en el lloc de treball.
3. Formació per al lloc de treball.
4. Antiguitat en el lloc de treball.
5. Expedient personal.

B) MOBILITAT VOLUNTÀRIA DEL PERSONAL FIX DINS EL MATEIX GRUP PROFESSIONAL

* Elements de valoració:

1. Coneixements del lloc de treball.
2. Expedient personal.
3. En igualtat de condicions, preval l'antiguitat.

C) CONCURS OPOSICIÓ "INTERN" PERSONAL FIX

És preceptiu fer primerament una convocatòria d'ordre intern entre el personal fix i, en cas de no quedar així cobertes les places o vacants, s'ha d'acudir a una ulterior convocatòria oberta.

D) CONCURS OPOSICIÓ "OBERT"

Per resoldre totes aquestes vies s'ha de constituir en el si de l'Empresa un tribunal qualificador compost per: tres vocals designats per la Direcció, un/a dels / de les quals ha d'actuar de president/a, i dos vocals designats pel Comitè d'Empresa d'entre els seus membres.

El Tribunal ha de tenir en compte, per jutjar als aspirants els coneixements professionals, la conducta laboral i l'aptitud professional. La valoració dels factors que integren el concurs oposició la fixa el mateix Tribunal, amb una antelació de 5 dies hàbils al començament de les proves que s'han de fer o un altre període que acordi el Tribunal. Les proves concretes del concurs oposició ha d'escollir-les el Tribunal Qualificador moments abans d'iniciar-se la prova.

* En els casos que el Tribunal ho consideri convenient, pot proposar a la Direcció de l'Empresa que el/la candidat/a o candidats/es quedin pendents d'un període de prova de la mateixa durada i en condicions iguals, quant al lloc que s'ha d'ocupar, que el que assenyalava per al personal de nou ingrés l'Estatut dels treballadors.

Les disposicions anteriors no afecten les places de provisió per lliure designació de l'Empresa que consten en el Conveni col·lectiu estatal de data 27 de febrer de 2003, ni per al personal de contracte.

Tot això, sens perjudici del que estableix l'article 23 de l'ET.

Els membres del Tribunal s'han de reunir per analitzar les sol·licituds dels candidats i candidates i decidir-ne l'acceptació o l'exclusió.

Quan es faci una convocatòria s'ha de donar el temps suficient perquè tots/es els/les inscrits/es puguin preparar-se bé pel seu compte o



mitjançant cursets que pugui impartir l'Empresa.

Capítol IV. Jornada, hores extraordinàries, llicències, vacances permisos i excedències

Art. 12. Jornada laboral. La jornada laboral, a partir de la signatura d'aquest Conveni, queda determinada:

A la data d'aquest Conveni la jornada mitjana setmanal és de 37,5 hores establertes per una norma de rang superior (Llei 2/2012). Quan aquesta norma deixi de tenir efecte s'ha d'instaurar de nou la jornada de 35 hores setmanals de treball efectiu. La jornada laboral, a partir de la signatura d'aquest Conveni, queda determinada en 1.665 hores anuals de treball efectiu (segons el quadre annex de l'acta de la reunió de la Comissió Negociadora de data de 9 d'agost de 2012), no acumulables l'any següent. En cas d'un nou augment de jornada laboral per llei, s'ha de sumar aquest augment als dies laborables existents en signar aquest Conveni.

Els quadrants de torns, guàrdies i reforços s'han de confeccionar anualment i se n'ha de lliurar una 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, fetes de 8 a 15.00 hores, de dilluns a divendres. Els dies festius que coincideixin en dissabte s'han de gaudir afegits al període de vacances.

b) Personal de servei exterior, distribució, magatzem, laboratori, comptadors, manteniment:

1.554 hores efectives anuals, fetes de 7.30 a 14.30 hores, de dilluns a divendres. Queda establert un torn rotatiu que ha de fixar la Direcció del 25 % del personal per treballar els dissabtes (amb el mateix horari). Els/les treballadors/ores que per torn treballin la jornada de dissabte tenen en compensació lliure la jornada del divendres de la setmana següent.

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

Tal com succeeix, i ateses les necessitats inexcusables del servei públic, la Direcció ha d'establir els torns rotatius entre el personal, amb la finalitat 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 roman en torn el personal de guàrdia i reforç per a la cobertura d'imprevists i urgències.

c) Personal de centrals. Ateses les característiques especials d'aquests llocs de treball, s'han de determinar els torns rotatius per a la cobertura del servei les 24 hores de cada dia. L'horari efectiu anual és de 1.554 hores, i l'excés s'ha de compensar amb dies lliures.

Personal de manteniment EDAR i terciari han de fer l'horari de 7.00 a 14.00 hores.

d) S'estableix un període de descans de 20 minuts, que s'han de gaudir entre les 9.30 i les 10.30 hores, o un altre període que, segons els casos, ha de fixar la Direcció.

e) S'ha de gaudir d'1 dia (pont) l'any, i n'ha de gaudir el 50 % de la plantilla un dia i l'altre 50 % un altre dia. (S'ha de gaudir d'aquest dia el dia assenyalat i no es pot ajornar ni afegir a les vacances.)

Art. 13. Jornades especials. La Direcció de l'Empresa pot pactar per escrit amb el personal, a títol individual, la realització de jornades especials que pugui derivar del lloc de treball o de la funció que tenguí encomanada.

Tot això, sens perjudici del que regula l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Les jornades especials de BOR, xucladores, brigades, electricistes, mecànics, etc. han de ser definides i plasmades una vegada feta la feina. És en Comissió Paritària on ha de quedar plasmat.

Art. 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 determinen, es divideixen en tres grups:

A) Són hores d'excés sobre la jornada laboral, a causa de força major o de necessitat peremptòria, 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



és obligatòria i el seu nombre no es tindrà en compte respecte als límits màxims autoritzats, sens perjudici del seu abonament com si es tractàs d'hores extraordinàries. Són considerades igualment les que es facin per reparar o solucionar interrupcions del servei o problemes de salubritat pública.

Les hores extraordinàries de força major i amb caràcter obligatori han de ser compensades per mutu acord i, si no n'hi ha, s'han de compensar econòmicament al 100 %.

B) Són hores extraordinàries no motivades per força major i no obligatòries les hores de treball que es fan 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 han de ser compensades de la manera següent: el 50 % en temps lliure equivalent i el 50 % econòmicament, sempre tenint en compte que el/la treballador/a té l'opció de gaudir del 100 % de la compensació en temps equivalent de descans, sempre que el servei ho permeti.

C) Les hores extraordinàries que es generin en centres on es treballi per torns (H24) s'han de compensar de mutu acord i, en cas que no hi hagi mutu acord, s'han d'abonar íntegrament.

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

4. Queden suprimides en la seva totalitat les hores extraordinàries habituals.

S'acorda la creació d'una comissió paritària d'hores extres formada per tres integrants (de cada part) de la mesa negociadora del Conveni assistits pels / per les assessors/ores dels sindicats signants, que s'ha de reunir trimestralment a fi de dur a terme aquest treball. En el termini d'un mes, després d'haver signat el Conveni, s'ha de formar definitivament aquesta comissió.

Art. 15. Llicències retribuïdes. El personal té dret a sol·licitar la llicència amb sou en qualsevol dels casos següents:

a) Matrimoni del / de la treballador/a: 15 dies naturals.

b) Mort del cònjuge o fills/es: 5 dies naturals.

c) Naixement de fill/a: 4 dies naturals.

d) Mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no inclosos en l'apartat b) d'aquest article: 2 dies laborables. Quan amb aquest motiu, el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de 4 dies naturals.

e) Malaltia greu del cònjuge, pares i fill/es: 4 dies naturals.

f) Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, no inclosos en l'apartat e) d'aquest article: 2 dies naturals. Quan amb aquest motiu, el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de 4 dies naturals.

Per a les lletres e i f d'aquest article, els quatre dies poden 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 el fet causant que motiva el permís persisteixi.

g) Per trasllat del domicili habitual: 1 dia, i 2 dies amb justificació documental.

h) Per embaràs, adopció o acolliment: 16 setmanes ininterrompudes o 112 dies naturals, ampliables en el cas de part, adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Pel que fa a la distribució i a les peculiaritats d'aquesta prestació, cal atènyer-se al que estableix l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

Per paternitat: 13 dies naturals ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció, acolliment múltiples en dos dies més a partir del segon. Pel que fa a la distribució i a les peculiaritats d'aquesta prestació, cal atènyer-se al que estableix l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

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





D'aquest permís, en pot gaudir, indistintament, la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

j) En els supòsits no prevists anteriorment, cal atènyer-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, 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 fer dins la jornada laboral s'ha de donar el temps indispensable a les dones.

l) Per a citacions judicials o assumptes administratius s'ha de donar el temps necessari.

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

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

* Les llicències anteriors són reconegudes, en igualtat de drets, per a les parelles de fet que ho acreditin amb un document legal o llibre de família.

Art. 15 bis. Permisos no retribuïts. El personal amb més d'un any d'antiguitat a l'Empresa té dret a gaudir de llicències no retribuïdes almenys dues vegades l'any per assumptes propis, per un termini d'1 a 20 dies cadascuna.

L'exercici d'aquest dret no ha d'entorpir les necessitats justificades de l'Empresa pel que fa a la seva funcionalitat.

Art. 16. Excedència voluntària

a) Tots/totes els/les treballadors/ores fixes/os que sol·licitin l'excedència voluntària tenen dret a reincorporar-se, una vegada transcorregut el temps de l'excedència, al seu lloc de treball d'origen d'acord amb el que està estipulat legalment a aquest efecte. La vacant que produeixi l'excedència s'ha de cobrir mitjançant un contracte de substitució. El període mínim per a la situació d'excedència és d'un any i el màxim de cinc anys.

b) La resta de personal, amb almenys una antiguitat a l'Empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no més gran de cinc anys. Aquest dret només pot ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior. (Nou ET.)

GRAUS DE CONSANGUINITAT O AFINITAT

GRAU	CONSANGUINITAT	AFINITAT
U	Pares, fills/filles	Sogres, nores/gendres, cònjuge o parella de fet
Dos	Germans/es, avis/àvies	Cunyats/ades, avis/àvies
Tres	Nebots/odes, oncles/ties	
Quatre	Cosins/es	

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

El personal de nou ingrés ha de gaudir 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 s'ha de compensar amb els dies deixats de gaudir, més un dia compensatori (independentment del nombre de dies interromputs), que pot afegir-se al període escollit.

El personal fix que cessi en l'Empresa al llarg de l'any té dret a gaudir dels dies que li corresponen proporcionalment als mesos treballats.



Les vacances anuals s'han de gaudir en un o dos períodes diferents, i es poden gaudir en tres períodes diferents, sempre que el servei ho permeti. Cap dels períodes no pot ser inferior a 7 dies naturals.

Es poden gaudir 2 dies a voluntat del treballador sempre que no trastorni el bon funcionament de l'Empresa.

Capítol V. Salari, pagues extres, antiguitat, toxicitat i conducció. Plusos d'assistència, treball per torns, nocturnitat, quilometratge

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

Els salaris es meriten mensualment.

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

Excepcionalment s'han d'incrementar aquestes quantitats en 27,05 euros l'any 2000 i uns altres 27,05 euros l'any 2001, i passaran a partir d'aquest moment a ser de nou inabsorbibles i invariables.

Es van incrementar els anys 2000 i 2001, i van passar a romandre inabsorbibles i invariables. Figuren sobre rebuts de salari com a concepte "Devolució article 18".

Art. 18 bis. Concepte salarial. Es pacta aquest nou concepte de naturalesa salarial, que s'ha de percebre amb caràcter mensual (12 pagues l'any). Aquest concepte salarial, que té caràcter consolidable i no absorbible, té dret a percebre'l tot el personal que presti serveis a la Secció d'Aigües. Aquest concepte es calcula per cada dia d'alta a l'Empresa, a raó d'una sisena part del salari base, plus de residència, plus de beneficis, devolució article 18, plus annex unificat i l'antiguitat, que tenguí dret el treballador a percebre en cada moment. Aquest concepte salarial s'ha de continuar 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 de sou i feina, i qualsevol altre període en què el treballador no estigui d'alta a l'Empresa. Aquest concepte salarial té caràcter pensionable.

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

Art. 19. Pagues extraordinàries. El personal afectat pel aquest Conveni ha de percebre dues pagues extraordinàries l'any, a saber:

1a 15 de juny

2a 15 de desembre

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

Art. 20. Antiguitat. El contingut normatiu de l'antiguitat es regula de la manera següent:

L'antiguitat es computa per triennis de la manera següent:

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 aquest concepte s'obté, en cada cas, multiplicant el coeficient pel MÒDUL D'ANTIGUITAT assignat a cada categoria professional segons el que s'especifica en l'annex II (mòdul d'antiguitat), i sense possibilitat d'acumulació.

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

Els/les treballadors/ores que, a la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, tinguin una antiguitat superior als vint anys, i hagin superat el límit corresponent al seu pròxim trienni, en vèncer el seu pròxim trienni han de percebre la quantia del mateix trienni, sense que, en cap cas, puguin percebre per aquest concepte una quantia superior al coeficient màxim (8,5) d'aquesta taula.

Els/les treballadors/ores que vegin superades les seves retribucions pel concepte d'antiguitat per sobre del que teòricament els correspongui en aquest article han de percebre l'increment que els correspondria si s'adapten als mòduls d'aquest article.

Art. 21. Plus d'activitat. Tot el personal afecte a aquest Conveni ha de percebre en concepte de plus d'activitat la quantitat de 123,21 euros mensuals.

Aquest plus s'ha de deixar 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.

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

En Comissió Paritària s'ha d'acordar una redacció 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 això.

Art. 22. Plus de treball per torns, diumenges i flotants

A) El plus de treballs de "torn" té el 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 fa la seva jornada laboral en règim de torns de manera habitual, d'acord amb el que estableix el calendari laboral, ha de percebre aquest plus.

Aquest plus es percep entre les 12 pagues ordinàries.

La quantia mensual del plus ascendeix a 83,86 € i es percep mentre es faci aquest règim de treball. Anualment s'ha d'incrementar amb l'IPC, excepte els anys 2008 i 2009, que es troben degudament actualitzats segons taula salarial.

El personal que de manera habitual i reiterada faci la seva jornada de treball en el sistema de tres torns (matí, tarda i nit) ha de percebre un plus, de caràcter funcional, addicional a l'anteriorment indicat de 5 € mensuals (12 pagues). Aquest només s'ha de percebre mentre es compleixi el sistema de tres torns de manera 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, s'ha de deixar de percebre en cas de baixa mèdica, llicències, etc.

B) Tot el personal que treballi en diumenges ha de percebre la quantitat de 14,42 €.

C) El personal "flotant" de les EDAR i potabilitzadora ha de percebre per la seva disponibilitat un plus consistent en el 10 % del salari base mensual.

Art. 23. Plus de nocturnitat. Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tenen una retribució específica incrementada en un 25 % sobre el salari diari. (Conceptes taula salarial annexa salari base, beneficis, antiguitat, residència.)

Art. 24. Plus de toxicitat. Es reconeix el plus de toxicitat als / a les treballadors/ores de les brigades de clavegueram que directament facin comeses de neteja i manteniment de clavegueres, o en totes les feines relacionades amb l'abocament de fangs sèptics, i sempre que les facin, en la quantia del 20 % sobre el seu salari diari.

Art. 24 bis. Plus de manipulació de fibrociment. Es reconeix el plus de manipulació de fibrociment al personal de les brigades que manipulin i facin feines sobre les xarxes de fibrociment per dia real i efectiu de manipulació, i sempre que les facin, en la quantia del 20 % sobre el seu salari diari.

Art. 25. Plus de conducció. Els/les oficials/es de 1a i 2a i peons especialistes que disposin de permís de conduir, que queden obligats a



conduir vehicles que l'Empresa assigni per fer feines de la seva especialitat que se'ls encomanin, han de percebre un plus de conducció de 41,28 € mes, si utilitzen el permís de conduir de 2a, i de 61,19 € mes, si és de 1a, independentment que conduixin cada dia o no.

Art. 26. Quilometratge. Al personal de l'Empresa que posi al servei d'aquesta el seu vehicle personal se li ha d'abonar 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 ha d'abonar per aquest concepte l'import corresponent al resultat de la revisió semestral de l'estudi econòmic.

Així mateix, s'ha de revisar la quantia del concepte de locomoció en les mateixes dates i d'acord amb el mateix criteri.

Es considera l'ús del vehicle de l'Empresa, fora de l'horari laboral i emprant-lo per a ús particular, com a retribució en espècie.

Art. 27. Menyscapte de diners. Pel concepte de menyscapte de diners es fixa, per a tot el personal a qui s'assignin funcions de cobrament en metàl·lic, la quantitat anual del 40 % sobre el jornal base mensual.

Art. 28. Roba de feina. El lliurament de la roba de feina s'ha de fer durant el mes d'abril la d'estiu i durant el mes d'octubre la d'hivern. Al personal administratiu i tècnic, que en Comissió Paritària es determini cada any, se li han d'abonar anualment 200 euros en concepte de desgast de roba.

Capítol VI. Comissió Paritària, complement salarial, ajuts assistencials

Art. 29. Complement salarial per malaltia o accident. Incapacitat temporal. En cas d'IT, el Servei Mèdic de l'Empresa ha de fer el seguiment del procés de malaltia de manera que el/la treballador/a en aquesta situació percebi el 100 % del seu sou real en el període de baixa.

Per tal d'aconseguir una disminució de l'absentisme existent a l'Empresa, quan segons el parer del Servei Mèdic de l'Empresa es consideri que hagin cessat les causes que van motivar la baixa, s'ha d'emetre un informe amb la finalitat que el/la treballador/a deixi de percebre el 25 % del seu sou real des de la data d'emissió d'aquest informe. L'informe esmentat ha de ser tramès al Comitè d'Empresa i aquest disposa d'un termini de 72 hores per, si ho considera convenient, nomenar un metge que emeti un informe contradictori, previ a fer el possible descompte. Aquest nomenament ha de ser acceptat per la Direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori és a càrrec de l'Empresa. El 25 % descomptat s'ha d'ingressar en el Fons Social especial. La negativa del / de la treballador/a a sotmetre's al reconeixement del Servei Mèdic de l'Empresa, estant de baixa, pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi pugui haver a càrrec de l'Empresa per aquesta situació.

En el supòsit de declaració d'incapacitat laboral parcial o total efectuada per l'òrgan competent, la Direcció ha de procedir al canvi de lloc de treball, sempre que hi hagi una vacant i la situació de l'interessat / de la interessada ho permeti, per un altre de més compatible amb el seu estat físic i capacitació dins del seu mateix grup professional o inferior.

La definició del nou lloc compatible amb l'estat actual del /de la treballador/a ha de fer-la la Direcció de Personal, a proposta del Servei Mèdic de l'Empresa.

Art. 30. Ajut assistencial per mort. En morir un/a treballador/a de la plantilla de l'Empresa, s'ha de lliurar per una sola vegada i en un termini màxim de 3 mesos una quantitat en metàl·lic que resulti 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 què pertanyia el/la mort/a, corresponent a la nòmina del mes anterior a l'òbit, quantia que al seu torn ha de ser descomptada en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual següent.

El total resultant s'ha de lliurar en concepte d'auxili per atendre les despeses de sepeli a qui les hagi suportat. Es presumeix en principi, sens perjudici de la seva acreditació, que aquestes despeses han estat satisfetes per aquest ordre: vidu/vídua, fills/es i parents del / de la mort/a que convivia amb ell habitualment. Prevalen, en tot cas, les darreres voluntats del / de la treballador/a.

En cas de divergències, la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni ha de resoldre amb jurisdicció pròpia.

Art. 31. Ajuts assistencials. Al personal de l'Empresa que percebi prestacions econòmiques de la Seguretat Social, perquè té a càrrec seu familiars discapacitats/ades físics/iques o psíquics/iques, degudament reconeguts per aquella, l'Empresa els abonarà, a més d'aquesta prestació, la quantitat de 115,98 euros mensuals per cadascun d'ells. Aquesta quantitat també ha de ser abonada amb motiu de les festes de Nadal.

S'ha d'aplicar el paràgraf anterior als reconeixements per part de l'IBAS o per l'organisme que en cada moment els determini.



Art. 32. De dret a defensa legal del / de la treballador/a

A) Els/les conductors/ores i qualsevol treballador/a de l'Empresa que, prestant els seus serveis professionals amb vehicle de la mateixa Empresa, o particular al servei d'aquesta, tinguin un accident de circulació, durant la jornada laboral, tenen dret a la defensa legal per part de l'Empresa, fins a la sentència o resolució administrativa ferma, fins i tot en el supòsit d'indisidències racionals de culpabilitat, i s'han de respectar en aquesta fase els seus ingressos salarials.

En les condicions exposades anteriorment, l'Empresa ha de constituir la fiança que en causa criminal se'ls exigeixi per assegurar la seva llibertat provisional, i també el pagament de les despeses judicials que, sense constituir sanció personal, sobrevinguin a conseqüència del procediment criminal que se'ls segueixi.

La fiança que, pel concepte previst, hagi de constituir l'Empresa, no pot excedir el capital màxim garantit a la pòlissa que, a aquests efectes, té subscrita amb l'entitat asseguradora corresponent.

B) A tot el personal amb permís de conduir que *in itinere* tenguí un accident de circulació i de resultes d'aquest se'l privi temporalment de llibertat o del permís de conduir, se li ha de respectar mentre duri aquesta privació el salari real que percebi, excepte quan sigui condemnat per sentència ferma per conducció sota la influència de begudes alcohòliques o drogues.

Capítol VII. Drets sindicals

Art. 33. Funcions i competències del Comitè. Les funcions i competències del Comitè d'Empresa, sens perjudici de les que disposen els articles anteriors, són:

1. Ser informat dels llocs de treball que l'Empresa pensa cobrir, i també les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i consultat de les mesures que afectin els/les treballadors/ores, quant a la modificació o l'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 i advertir 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 facin a l'Empresa.
5. Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària, per falta greu o molt greu, s'ha de notificar la proposta de sanció amb una antelació de 48 hores al Comitè d'Empresa. En el termini de les 72 hores el Comitè ha d'emetre un informe.
6. L'Empresa ha de facilitar, almenys trimestralment, al Comitè un informe sobre l'evolució econòmica, situació de la producció, etc.
7. El Comitè ha de ser informat de manera trimestral de la política d'inversions de l'Empresa.
8. Ha de participar juntament amb l'Empresa en tot el que afecti la classificació dels grups professionals.

Art. 34. Drets i garanties del Comitè. Els drets i les garanties del Comitè són:

- a) L'Empresa ha de facilitar un local la disponibilitat del qual no ha d'estar supeditada ni supervisada per aquesta i ha de ser adequat al nombre de membres del Comitè, que en pot fer ús tant dins com fora la jornada ordinària de treball.
- b) El dret de reunió del Comitè, dins i fora de la jornada ordinària de treball, en aquest local no està supeditat a cap tipus de requisit, llevat de la disponibilitat de temps sindical de què cada membre pugui disposar.
- c) El temps sindical és 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, llevat d'una nova restricció legal sobre això. Per fer-les efectives n'hi haurà prou amb la comunicació a l'Empresa amb una antelació mínima de 24 hores. Aquest temps sindical pot acumular-se en un o diversos membres del Comitè d'acord amb el que està establert legalment, i pot quedar rellevat del treball, sense excedir el màxim legal d'hores atribuïdes al conjunt del Comitè. Les reunions a petició de l'Empresa no s'han de comptabilitzar a compte del crèdit sindical, sinó que són a compte de l'Empresa.
- d) L'Empresa ha de posar a la lliure disposició del Comitè els taulers d'anuncis que hi ha a cada centre de treball.
- e) Així mateix, ha de garantir la lliure circulació dels membres a les dependències de l'Empresa, i es pot informar els/les





treballadors/ores sens perjudici del desenvolupament productiu normal.

f) L'Empresa ha d'autoritzar la realització d'assemblees en hores de treball fins a un màxim d'una assemblea mensual, llevat del període de negociació del Conveni, en què poden ser fins a 3, i en còmput total de 12 hores anuals.

Aquestes assemblees han de ser de tots/totes els/les treballadors/ores de l'Empresa, condició que pot ser modificada de mutu acord, sens perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors.

Les assemblees han de ser convocades pel Comitè i s'han de comunicar a la Direcció amb una antelació de 48 hores. En aquesta comunicació s'ha de fixar l'ordre del dia i la data de la realització. L'hora d'inici s'ha de concretar de comú acord amb l'Empresa.

Per raons fonamentades i motivades, l'Empresa pot modificar la data comunicada i, de la mateixa manera, el Comitè pot reduir el termini de preavís a 24 hores.

Art. 35. Dels sindicats a l'Empresa. Les seccions sindicals representen i defensen els interessos del sindicat que representen, i dels / de les afiliats/ades en el si de l'Empresa i serveixen d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la Direcció de l'Empresa.

Els sindicats poden constituir en cada secció d'empresa les seccions sindicals corresponents, sempre que tinguin almenys un 10 % d'afiliats/ades entre la plantilla. Cal atènyer-se al que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

El sindicat que al·legui tenir dret a ser representat mitjançant titularitat personal en qualsevol de les seccions de l'Empresa, ho ha d'acreditar de manera fefaent, i s'ha de reconèixer tot seguit al / a la delegat/ada esmentat/ada la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes, i les garanties i el temps sindical retribuït que preveuen l'article 32 d'aquest Conveni i l'Estatut dels treballadors.

Art. 36. Funcions dels / de les delegats/ades sindicals. Les funcions dels / de les delegats/ades sindicals són:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i dels / de les afiliats/ades en la secció d'empresa i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la Direcció de l'Empresa.
2. Poden assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Salut, amb veu i sense vot.
3. Tenen accés a la mateixa documentació i informació que en la secció d'empresa s'hagi de posar a disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb el que regula la llei, i estan obligats a guardar sigil professional en les matèries en què legalment sigui procedent. Tenen les mateixes garanties i els drets reconeguts als membres del Comitè d'Empresa.
4. Han de ser escoltats per la Direcció de l'Empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin els/les treballadors/ores en general i els/les afiliats/ades al sindicat.
5. Han de ser informats per l'Empresa sobre els acomiadaments i les sancions per faltes que afectin els/les afiliats/ades al sindicat.
6. Poden sol·licitar quotes als / a les seues/seves afiliats/ades, repartir informació sindical i mantenir-hi reunions, tot això fora de les hores efectives de treball, i sense pertorbar l'activitat normal de l'Empresa.
7. L'Empresa ha d'autoritzar les reunions d'afiliats/ades per part de les seccions sindicals als locals de l'Empresa, fora de les hores de treball. A aquestes reunions poden assistir-hi, amb la notificació prèvia i el consentiment de l'Empresa, responsables de les centrals sindicals respectives.
8. Els/les delegats/ades han de limitar les seves funcions a la realització de les tasques sindicals que els són pròpies.
9. El delegat sindical ha de ser treballador/a en actiu de la respectiva secció de l'Empresa, i designat d'acord amb els Estatuts del sindicat que representi. Ha de ser preferentment membre del Comitè d'Empresa.
10. Quan el/la delegat/ada 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 / de la treballador/a afectat/ada, tot això amb les degudes garanties sobre la identitat de l'afiliat/ada i de la seva plena conformitat.
11. La secció sindical disposa per al conjunt dels seus afiliats/ades de cinc dies anuals no retribuïts, per atendre qüestions pròpies de la secció sindical, amb la notificació prèvia i la justificació posterior.
12. S'exceptua del període mínim necessari de permanència en l'Empresa els/les treballadors/ores que sol·licitin l'excedència amb motiu d'ocupar un càrrec sindical de caràcter local, regional o nacional. Aquesta excedència durarà mentre duri el mandat sindical.



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

S'estableix l'obligatorietat per a tot el personal de passar una revisió mèdica anual a càrrec de l'Empresa mitjançant els serveis mèdics d'empresa i/o els serveis mèdics oficials.

Independentment d'això, el personal està obligat a passar les revisions mèdiques que el Servei Mèdic de l'Empresa consideri oportunes, fins a un màxim de 4 d'anyals.

Capítol VIII. Revisió salarial i millores socials

Art. 38. L'increment sobre la massa salarial pactat és el següent: si la Llei de pressuposts generals de l'Estat taxa un increment salarial referit al sector públic per als anys 2014 i 2015, l'increment salarial ha de ser el que marqui la dita Llei. En cas contrari, s'ha de reunir la mesa negociadora per negociar l'increment salarial. En aquesta negociació l'Empresa garanteix, en cas de no arribar a acord, un increment mínim del 0,9 % de la massa salarial de l'any 2012 (sense tenir en compte el descompte aplicat pel Reial decret llei 20/2012) per als anys 2014 i 2015.

En cas que per disposició normativa es prevegi i s'autoritzi el reintegrament dels conceptes salarials que efectivament hagin estat objecte de reducció en virtut de l'article 2.5 de l'RDL 20/2012, aquest reintegrament s'ha de materialitzar de conformitat amb el sistema que a aquest efecte acordin les parts en la forma més beneficiosa per al personal.

Anualment s'han de convocar les places fixes que hagin quedat vacants per jubilacions, invalideses i mort.

S'acorda incloure el tema de jubilació parcial i contracte de relleu d'acord amb el que preveu 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, a fi de donar-hi cabuda en el Conveni i promoure aquest sistema a què es poden acollir tots els treballadors que compleixin els requisits exigits per la llei i així ho sol·licitin.

S'acorda que jubilació parcial ha d'estar compresa entre el 75 % i el 85 % i la resta que s'ha de treballar s'ha de pactar individualment amb cada treballador a fi d'acordar la prestació del servei per mesos, setmanes, dies o hores.

Art. 39. Ascensos a efectes econòmics. A partir de la signatura d'aquest Conveni els ascensos a efectes econòmics s'han de regir de la manera següent:

1. Les places fixes d'organigrama que hagin estat baixa l'any anterior s'han de cobrir, d'acord amb el sistema que estableix 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 6 anys, únicament, a la categoria immediata superior, sense més ascensos econòmics.
3. Tots/totes els/les treballadors/ores que cobren d'oficial/a 1a, per consolidar la categoria, han de passar per les proves que estableix l'article 7/8.
4. Tots/totes els/les oficials/es 1a (obers/eres) amb categoria consolidada des de 6 o més anys, a la data de la signatura del Conveni 1998/1999, ascendiran a efectes econòmics, únicament, a la categoria immediata superior (intermèdia). La resta d'oficials/es 1a (obers/eres) amb categoria consolidada i menor antiguitat (a la data de la signatura del Conveni 1998/1999) ascendiran a efectes econòmics, únicament, a la categoria immediata superior (intermèdia) quan compleixin els 6 anys.
5. El sistema d'ascensos a efectes econòmics vigent anteriorment desapareixerà en tots els aspectes per al personal que adquireixi la condició de fix en plantilla posteriorment a la signatura del Conveni 1998/1999. Aquest personal, per promocionar, ho ha de fer d'acord amb el que preveu l'article 7/8.

Art. 40. Premis per jubilació i indemnitzacions per accident. Amb efectes a partir del dia de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni, s'estableixen els ajuts següents:

- 1r. L'Empresa ha d'abonar, als seus drethavents, per una sola vegada, en cas de mort natural del treballador estant en actiu, l'import de 12.020,24 o 24.040,48 euros en cas que la mort sigui per accident laboral.
- 2n. L'Empresa ha d'abonar als / a les treballadors/ores en actiu i amb una antiguitat de més de 10 anys en la Secció d'Aigües i Clavegueram que es jubilin voluntàriament complerta l'edat de 60 anys les quantitats següents:



Any 2012/2013:		
Als 60 anys	35.364,68 €	36.390,25 €
Als 61 anys	32.838,59 €	33.790,91 €
Als 62 anys	30.312,58 €	31.191,64 €
Als 63 anys	27.786,67 €	28.592,49 €
Als 64 anys	25.167,59 €	25.897,45 €
Als 65 anys	20.208,37 €	20.794,41 €

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

Per a la procedència d'aquests premis o ajuts, el/la treballador/a necessàriament ha d'assabentar l'Empresa de la seva decisió en aquest sentit, amb una antelació de dos mesos a la data de compliment de l'edat esmentada. En el cas que, durant la vigència d'aquest Conveni, l'edat de jubilació sigui 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 expressats o ajuts anteriorment enumerats en aquest article només subsistiran i hi podran accedir, amb caràcter exclusiu, els/les treballadors/ores que compleixin els requisits indicats i hagin ingressat en la Secció d'Aigües i Clavegueram abans de l'1 de gener de 1984.

3r. L'Empresa ha d'abonar als / a les treballadors/ores que estant en actiu siguin declarats per l'organisme de la Seguretat Social pertinent amb invalidesa permanent l'import de 12.020,24 euros, en cas de no poder-los recol·locar, i no estar cobert per la pòlissa d'assegurança a què fa referència l'apartat 5è d'aquest mateix article 37.

4t. El personal amb més de deu anys d'antiguitat, que hagi ingressat o ingressi en l'Empresa posteriorment a l'1 de gener de 1984, té dret als premis de jubilació següents:

Any 2012/2013		
Als 60 anys	35.364,68 €	36.390,25 €
Als 61 anys	32.838,59 €	33.790,91 €
Als 62 anys	30.312,58 €	31.191,64 €
Als 63 anys	27.786,67 €	28.592,49 €
Als 64 anys	25.167,59 €	25.897,45 €

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

5è. L'empresa ha de subscriure una assegurança col·lectiva per al personal amb antiguitat posterior a l'1.01.84 i establir 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 es deriven ambdues contingències d'accident, sigui o no laboral.

Art. 41. Ajut per orfandat. Es fixa un ajut per orfandat de 113,14 euros mensuals per cada fill menor d'edat.

Art. 42. Ajut per escolaritat. S'estableix un ajut de 60 euros anuals, que s'han de pagar el mes de setembre per cada fill/a en edat d'escolaritat compresa entre 3 i 16 anys.

Art. 43. Subministrament d'aigua al personal. Es reconeix un abonament anual de la quantitat que resulti de sumar al preu de 120 m³ d'aigua l'abonament de conservació de comptadors, calculat d'acord amb les tarifes vigents en el període de referència.

Art. 44. Fons Social. Ambdues parts es comprometen 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.

Art. 45. Jornada de descans. S'estableix una jornada de descans cada any natural, substitutòria de la que anteriorment es gaudia com a "Dia de la Patrona".

S'acorda entre les parts que des de l'any 2012 el Dia de la Patrona sigui un dia comú de treball. La jornada de descans s'ha de gaudir a voluntat del treballador sempre que el servei ho permeti.

Art. 46. Ajuts socials. Es destina la quantitat de 43.000 euros per a ajuts socials, que seran distribuïts 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/ada serà el resultat de dividir 43.000 euros entre la plantilla mitjana de l'any anterior i es calcularà a any vençut. Si els anys successius la plantilla disminueix, es mantindrà la quantia dels ajuts socials en 43.000 euros; si la plantilla augmenta, s'incrementarà la part proporcional per empleat/ada.

L'Empresa ha de fer les gestions necessàries per oferir el servei de guarderia als / a les treballadors/ores que el requereixin.

Capítol IX. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes

Art. 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 dur a terme accions encaminades a assolir els objectius d'igualtat en aspectes com 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 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 s'ha de reunir 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, i s'ha d'especificar l'ordre del dia.

La Comissió d'Igualtat ha d'impulsar en el marc de la negociació del Conveni col·lectiu mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i també 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 ara 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 impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi 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 els drets establerts en aquest Conveni, amb l'objectiu d'avaluar 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/les comissionats/ades d'Igualtat poden proposar en el si de la Comissió les accions formatives que tenguin 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 la 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 difós a tot el personal de l'Empresa (s'inclou com a annex I del Conveni).
- f) Conciliació laboral, personal i familiar: les parts acorden facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sens detriment de la promoció professional, per a la qual cosa s'estableixen les mesures especificades en l'article XX d'aquest Conveni.

Art. 48. Mesures de conciliació

a) Excedència per cura de familiars: tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys els/les treballadors/ores per atendre la cura d'un familiar que es trobi a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda. El primer any del període de permanència en aquesta situació és computable a l'efecte del còmput d'antiguitat.

b) Permis per lactància: el/la treballador/a, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, té dret a una hora diària d'absència del treball, que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitja al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret pot ser exercit indistintament per l'un o l'altre



dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. Igualment, la treballadora pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'ha d'incrementar 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 a la seva cura directa algun menor de dotze anys, persona gran dependent o una persona amb discapacitat a càrrec seu, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la disminució de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Es permet l'elecció de jornada reduïda, dins la jornada ordinària de treball, durant els 12 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 poden sol·licitar-la ambdós cònjuges.

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

Annex unificat

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

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

Aquesta quantitat és considerada salari pensionable del pla de pensions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

PLA DE PENSIONS: atès que l'Empresa, en data 23.10.02, 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 31.05.02, no són d'aplicació cap de les prestacions previstes en el Conveni col·lectiu derivades de mort (articles 30 —la part que afecta l'Empresa—, 40 i 42), jubilació (article 40), invalidesa (article 40), excepte per a les persones que manifestin, en el moment de la posada en funcionament del pla, expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social, per a les quals es mantindran plenament en vigor els articles citats anteriorment, i també per a les persones afectades pel període de carència per integrar-se en el pla.

Per al supòsit de jubilació parcial cal atènyer-se al que disposi sobre això la Comissió de Control del pla de pensions.

L'Empresa accepta 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 de la part d'empresa, amb la finalitat de fer un control i seguiment de la formació del personal. La Comissió de Control i Seguiment de la formació s'ha de reunir 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, i ha d'especificar l'ordre del dia.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

En el supòsit de jubilació parcial, i pel que fa al pla de pensions, s'acorda incloure la possibilitat de liquidar el pla o continuar aportant fins a l'edat màxima reglamentària. En aquest darrer cas, les aportacions, tant del treballador com de l'Empresa, s'han de fer segons el salari pensionable que s'hauria percebut si s'hagués continuat treballant al 100 %.

En tot cas, pel que fa als / a les treballadors/ores que abans del dia 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 compleixin els requisits que preveu l'Acord de creació del pla de pensions de data 31 de maig de 2002. (S'inclou com a annex.)

Tots/totes els/les treballadors/ores que podent fer-ho no s'hagin aconseguit al pla de pensions i abans del 31.12.2004 no manifestin, per escrit, la seva intenció d'acollir-s'hi perdran el dret a les garanties de mínims establertes. El mateix succeirà en el cas dels / de les treballadors/ores que una vegada superat el període de carència 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 LA TRANSFORMACIÓ DELS COMPROMISOS PER PENSIONS DELS CONVENIS DE MEDI AMBIENT I AIGÜES DE L'EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, D'ACORD AMB L'RD 1588/1999**

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

En representació de l'Empresa, el senyor Salvador Gil González i el senyor Cristòfol Sastre Barceló.

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

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

Criteris generals en l'exteriorització i la 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 es deriven 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 pòlisses 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 d'altres (aigües o medi ambient).

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

* A les persones que s'integrin en el nou sistema no els és aplicable cap de les prestacions previstes en els actuals convenis col·lectius derivades de mort (Conveni aigües: art. 28, art. 37, art. 39; Conveni medi ambient: art. 39, art. 41 b i e —vídues—), jubilació (Conveni aigües: art. 37; Conveni medi ambient: art. 40, art. 41 e), invalidesa (Conveni aigües: art. 37; Conveni medi ambient: art. 39, art. 41 e).

* Per a les persones que manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social es mantenen plenament en vigor els articles citats anteriorment.

ACORD DE PROPOSTA

S'ha de promoure 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 partint de reconèixer individualment l'import calculat com a serveis passats meritats el 31-12-2000 d'acord amb les garanties de jubilació que es descriuen més endavant establertes en el nou acord de previsió social. Si la suma dels imports per reconèixer en cadascun dels col·lectius ascendeix a un import superior al càlcul fet el 31-12-2000, 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 utilitzada per efectuar els càlculs citats anteriorment.

* 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 partint 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 la taula salarial, l'antiguitat, la devolució de l'article 18 del Conveni d'aigües i el complement de nivell salarial i els plusos que s'especifiquen a continuació:

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

En relació amb els 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 dies festius, plus d'activitat, plus conducció, plus recollida nit dissabte/diumenge, plus de treball per torns, plus treball diumenges i dies festius, plus annex II.3 del Conveni i el plus que assenyalava l'article 30, punt f, del Conveni, quant al seu import mínim.

Aquesta aportació seria creixent els primers cinc anys de vigència del pla i constant a partir del cinquè exercici d'acord amb els percentatges següents:

	Per la part de la remuneració anual inferior al límit de referència	Per la part de la remuneració en 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, si no n'hi ha, anualment amb la variació de l'IPC.

GARANTIES MÍNIMES DE PRESTACIÓ

* A les persones que hagin cotitzat anteriorment a l'1-01-1967 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 siguin 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'ajustà a la següent taula homogeneïtzada (per a 2001 i que variarà anualment per acord entre les parts derivat de la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, amb la variació de l'IPC real):

Import (any 2012)	
60 anys	35.364,68 €
61 anys	32.838,59 €
62 anys	30.312,58 €
63 anys	27.786,67 €
64 anys	25.167,59 €

Aquesta garantia té la naturalesa de compromís per pensions i s'ha d'instrumentar mitjançant un 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 anualment ha d'adaptar la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

* A les persones que no hagin cotitzat anteriorment a l'1-01-1967 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 siguin inferiors a l'import meritat els darrers dotze mesos d'activitat, entès tal com s'ha definit en l'apartat en què es



descriu l'aportació periòdica, l'Empresa complementaria la prestació de capital derivada del pla de pensions amb un import tal de manera que la suma d'aquest import i la prestació del pla ascendís a un total equivalent al total anual meritat els darrers dotze mesos d'activitat.

Aquesta garantia té la naturalesa de compromís per pensions i s'ha d'instrumentar mitjançant un 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 anualment ha d'adaptar la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

RISCS

En cas de mort o declaració per l'organisme pertinent de la Seguretat Social de l'estat d'invalidesa permanent absoluta del participi es garanteix al beneficiari designat en el pla de pensions per a cas de mort o al mateix participi 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 meritada els darrers dotze mesos d'activitat, entès tal 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 %; més gran de 54: 0,25 %)

Les parts reunides han treballat durant un període de temps superior als 5 anys fins a arribar a les conclusions anteriorment transcrits, les quals eleven, de manera conjunta, al Consell d'Administració de l'Empresa perquè, si així ho considera oportú, promogui el corresponent pla de pensions i a l'Assemblea dels treballadors perquè en prengui coneixement.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Segons el que estableix el preacord signat en data 14 de novembre en relació amb els articles 7/8 (actual 11), Vacants, promocions i ascensos, s'han d'analitzar els elements de valoració i en concret els d'experiència i antiguitat en sistema vertical i, si escau, adequar-los als possibles acords sobre aquest tema. S'ha de definir el terme de *vacant*, i també determinar els terminis d'ocupació efectiva d'una plaça, un vegada adquirida per concurs oposició. A aquests efectes, s'ha de crear una comissió de treball integrada per tres membres de cada part que ha d'acabar la seva feina el 31.10.09. Aquesta comissió, a partir de setembre de 2009, ha de mantenir una reunió quinzenal. De manera excepcional, la primera reunió d'aquesta comissió es farà abans del 31 de juliol de 2009. Els acords als quals pugui arribar aquesta comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part.

En relació amb el plus d'activitat, cal atènyer-se a la redacció del preacord de 14 de novembre i a l'acta núm. 1 de la reunió parcial de data 3.12.08.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA. Sistema de progressió

Segons el que estableix el preacord signat en data 14 de novembre, en què s'acorda continuar la feina que ha duit a terme fins ara la comissió de treball per a l'estudi i la possible implantació d'un sistema de progressió econòmica horitzontal dins la mateixa categoria partint del compliment d'un seguit de paràmetres i indicadors que s'estableixin. Aquesta possible promoció arribarà a la categoria d'of. 1a, amb el benentès que al personal que tenguí millores econòmiques per qualsevol motiu no li és aplicable el sistema de progressió.

S'acorda que aquesta comissió ha d'haver conclòs la seva feina abans del 30 de juny de 2009. La comissió de treball ha d'estar integrada per tres membres de cadascuna de les parts negociadores.

El sistema de progressió que es pacti per al període transitori, i també el nombre de persones que es puguin integrar en aquest període transitori, entra en vigor el desembre de 2011 a efectes econòmics. Als efectes de l'inici del sistema (avaluació), aquest entra en vigor entre l'any 2009 i el gener de 2010.



Els acords a què pugui arribar aquesta comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA QUARTA. Adaptació de categories

Les parts acorden la creació d'una comissió de treball per a la creació dels grups professionals, formada per tres integrants (de cada part) de la mesa negociadora del Conveni, que es s'ha de reunir com a mínim mensualment la primera setmana de cada mes, llevat que les parts acordin el contrari. En la primera reunió que tindrà lloc durant el mes de març de 2013, s'ha d'establir un calendari de treball, i el període pactat per arribar a acords és de sis mesos.

Els acords a què pugui arribar aquesta comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA CINQUENA. Pla de pensions

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

Les parts signants dels acords relatius a la negociació de l'externalització i la 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 què el partícip va iniciar la cotització a la Seguretat Social.
- * Moment en què 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 hi hagi l'obligatorietat d'arribar a acord.

En el cas que sigui necessari, s'ha de sol·licitar la participació d'empreses especialitzades en la implantació i l'organització de sistemes de pensions.

Els possibles acords d'aquesta comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part, la qual acabarà la seva feina el dia 30.04.09.

La comissió de treball ha d'estar formada per tres membres per cadascuna de les parts. Els acords d'aquesta comissió s'han d'integrar en el Conveni col·lectiu i formar-ne part.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SISENA. Prorratig de les pagues extres de març i setembre (sistema de pagues vigent fins al 31/12/12). Liquidació dels imports meritats el 31/12/12 - Conveni d'aigües

Les pagues extres es meriten a raó d'1/365 part per cada dia de feina i es paguen el dia corresponent segons els dies meritats establerts pel Conveni (article 19).

Per aquesta raó, el 31/12/2012 cada treballador haurà meritat el dret de la paga extra de març i desembre (corresponent al sistema de pagues vigent fins al 31.12.2012):

- > Paga de març, el dia de pagament de la qual és el 15 d'aquest mes, 291/365 parts dels conceptes que integren la paga extra des del 16.03.2012 fins al 31.12.2012, o la part proporcional paga de març des del dia que ha iniciat la seva activitat a EMAYA fins al 31/12/2012 (aquest darrer cas és per a treballadors amb inici de vigència darrera relació laboral posterior al 15.03.2012 i amb continuïtat de la mateixa relació laboral posterior al dia 31.12.2012).
- > Paga de setembre, el dia de pagament de la qual és el 15 d'aquest mes, 107/365 parts dels conceptes que integren la paga extra des del 16.09.2012 fins al 31.12.2012, o la part proporcional paga de setembre des del dia que ha iniciat la seva activitat a EMAYA fins al 31/12/2012 (aquest darrer cas és per a treballadors amb inici de vigència darrera relació laboral posterior al 15.09.2012 i amb continuïtat de la mateixa relació laboral posterior al dia 31.12.2012).

Aclariments

Pel que fa als treballadors que hagin finalitzat el seu contracte amb liquidació dins els períodes anteriorment citats i, posteriorment, mantinguin vigent una nova relació laboral l'1.01.2013, la meritació a què tenen dret aquests treballadors únicament és pel temps generat amb la relació laboral vigent el 31.12.2012. Cal recordar que al venciment del contracte si es practica una liquidació en aquest moment es



liquida la part proporcional dels dies generats de la paga extra de març i desembre.

De manera general per a tots els treballadors que hagin prestat serveis a EMAYA de manera ininterrompuda des d'una data anterior al 15.03.2012 l'import total per liquidar a manera de resum és l'equivalent al de 13/12 parts d'una paga extra ordinària (per a la resta de treballadors que hi tinguin dret i amb contracte vigent l'1.01.2013 s'ha de fer un càlcul proporcional).

Amb la finalitat de liquidar aquestes meritacions, s'ha de procedir al pagament, per una sola vegada i a manera de liquidació de les antigues pagues de març i setembre, el dia 31 de març de 2013 de l'import meritat corresponent per a cada treballador i per a cada paga.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SETENA. Garantia de mínims del pla de pensions

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 31/12/2012 en els mateixos termes que en l'actualitat, en el moment en què arribin a 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 exigida només es tindrà dret a les aportacions fetes en nom del treballador.

b) S'introdueixen uns ajustos en la meritació del dret a la percepció 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 participatiu dins el pla.

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

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA VUITENA

Les parts acorden crear una comissió paritària composta per tres membres de la part social, tres membres de la part d'empresa, delegats sindicals i assessors externs que ambdues parts considerin oportú convidar, amb la finalitat de regular l'accés a les vacants, les promocions i els ascensos per part del personal indefinit, en relació amb l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu. Aquesta comissió s'ha de reunir com a mínim mensualment la tercera setmana de cada mes durant la jornada laboral i com a norma general les reunions s'han d'iniciar a les 9.00 hores i han d'acabar a les 14.00 hores. En la primera reunió que tindrà lloc durant el mes de març de 2013, s'establirà un calendari de treball i el període pactat per dur a terme els treballs és de sis mesos. Si en acostar-se el termini de 6 mesos estipulat no s'ha complert l'objectiu, les parts es reserven incrementar el nombre de reunions.

Els acords a què pugui arribar aquesta comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part.

TAULA SALARIAL AIGÜES 2012

CATEGORIA	S. BASE	BENEFICIS	RESIDÈNCIA	TOTAL	ANTIGUITAT
PERSONAL TÈCNIC					
Direcció tècnica	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Titulació grau superior amb direcció	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Titulació grau superior	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Titulació grau mitjà amb direcció	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Titulació grau mitjà	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Cap servei	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Topògraf/a 1a i delineant projectes	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Encarregat/ada de secció	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Auxiliar càlcul de 1a (per extingir)	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Personal tècnic laboratori	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Delineant	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Personal zelador d'obres	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Auxiliar de càlcul de 2a (per extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Auxiliar laboratori	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Auxiliar tècnic	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Calador/a (per extingir)	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03



PERSONAL ADMINISTRATIU					
Cap administració	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Cap de grup	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Cap de departament	1.845,09	369,04	461,30	2675,43	46,48
Analista informàtica (per extingir)	1.754,98	350,99	438,75	2544,72	44,15
Cap de secció	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Sotscap de secció	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Personal tècnic informàtic	1.396,75	279,32	349,18	2025,25	34,96
Capatàs/assa	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Oficial/a 1a	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Oficial/a 2a	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Auxiliar	1.055,51	211,09	263,86	1530,46	26,22
Personal auxiliar informàtic	1.055,51	211,09	263,86	1530,46	26,22
AUXILIARS OFICINA					
Operadors/ores 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
Encarregat/ada 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
Lector/a, cobrador/a, magatzemer/a	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
SUBALTERNES					
Conserge	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,10
Ordenança	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
PERSONAL OBRER					
Inspector/a de connexions de servei	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Capatàs/assa	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 (sotscapatàs/assa capatàs/a) (per extingir)	1.196,97	239,40	299,21	1.735,58	29,82
Sotscapatàs/assa	1.161,60	232,31	290,40	1.684,31	28,90
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	27,10
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
Personal peó	984,79	196,96	246,17	1.427,92	24,39

TAULA SALARIAL AIGÜES 2012 EN CÒMPUT ANUAL

CATEGORIA	S. BASE	BENEFICIS	RESIDÈNCIA	TOTAL
PERSONAL TÈCNIC				
Direcció tècnica	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Titulació grau superior amb direcció	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Titulació grau superior	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Titulació grau mitjà amb direcció	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Titulació grau mitjà	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Cap servei	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Topògraf/a 1a i delineant projectes	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96





Encarregat/ada de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Auxiliar càlcul de 1a (per extingir)	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Personal tècnic laboratori	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Delineant	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Personal zelador d'obres	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Auxiliar de càlcul de 2a (per extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Auxiliar laboratori	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Auxiliar tècnic	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Calcador/a (per extingir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
PERSONAL ADMINISTRATIU				
Cap administració	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Cap de grup	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Cap de departament	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88
Analista informàtica (per extingir)	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52
Cap de secció	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Sotscap de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Personal tècnic informàtic	22.348,00	4.469,12	5.586,88	32.404,00
Capatàs/assa	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Oficial/a 1a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Oficial/a 2a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Auxiliar	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal auxiliar informàtic	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
AUXILIARS OFICINA				
Operadors/ores telecomandament	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Controlador/a facturació	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Encarregat/ada magatzem	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Cobrador/a E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Personal lector E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Inspector/a de subministrament	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Lector/a, cobrador/a, magatzemer/a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
SUBALTERNES				
Conserge	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48
Ordenança	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
PERSONAL OBRER				
Inspector/a de connexions de servei	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Capatàs/assa	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Operador/a control	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Intermèdia (sotscapatàs/assa capatàs/assa) (per extingir)	19.151,52	3.830,40	4.787,36	27.769,28
Sotscapatàs/assa	18.585,60	3.716,96	4.646,40	26.948,96
Operador/a explotació	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Oficial/a 1a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Oficial/a 2a	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48
Oficial/a 3a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal peó especialista	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal peó	15.756,64	3.151,36	3.938,72	22.846,72



ANNEX I. PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE DE LA SECCIÓ D'AIGÜES

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol consisteix a establir l'aplicació de polítiques a 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-lo.

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 de l'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe, tipus, definicions, fases i mesures de prevenció.
- Avaluar riscos psicosocials, valorar-los i prendre mesures per a la seva evitació, minimització i/o eradicació.
- 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 manera primerenca qualsevol situació de risc de violència.
- Donar a conèixer al personal de l'Empresa les pautes i els mecanismes establerts davant situacions d'assetjament.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol és aplicable a tota la plantilla, independentment de la seva situació contractual i categoria professional, que presti serveis per a l'Empresa.

Tot el personal de l'empresa EMAYA ha de conèixer l'existència d'aquest protocol mitjançant la seva divulgació i informació, i també 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 manera col·lectiva i/o individual per poder eradicar en la seva fase prèvia tots els 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 aquest protocol, l'objecte del qual és l'establiment de compromisos respecte a la informació, formació, consultes, programa d'atenció a l'empleat, prevenció, mediació i supressió de conductes en matèria d'assetjament en el treball, i també l'establiment d'un procediment intern, amb les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, a fi de canalitzar les queixes que es puguin produir i propiciar la seva solució dins EMAYA.

3.1. Definicions

L'expressió *assetjament* comprèn tota conducta, declaració o sol·licitud que, feta amb una certa reiteració i sistematicitat, 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 l'insult, el menyspreu, la humiliació, la discriminació o la coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, que pot arribar a lesionar la seva integritat mitjançant la degradació de les condicions de treball, sigui quin sigui el motiu que dugui a la realització d'aquesta conducta.

3.1.1. *Assetjament psicològic*: exposició a conductes de violència psicològica adreçades de manera reiterada i prolongada en el temps envers una o més persones per part d'una/es 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 els que discriminen, humilien, debiliten, ofenen, ridiculitzen o amenacen la integritat del treballador.

Per parlar d'un cas d'assetjament psicològic o laboral, s'han de donar dues circumstàncies que fan manifest l'assetjament: 1) que sigui de manera sistemàtica en el temps (per exemple una vegada per setmana), 2) que es prolongui 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 es materialitzen 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 manera 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 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 duit a terme per la persona assetjadora, fer semblar estúpida una persona, donar a 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, mofes 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 la seva feina o vida privada, etc.

Què no és assetjament

(NTP 854 "Assetjament psicològic en el treball: definició" de l'INSHT)

No tenen la consideració d'assetjament psicològic les conductes que impliquin un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin 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 no tenen la consideració d'APT les situacions en què no hi hagi accions de violència en el treball fetes de manera reiterada i/o prolongada 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, l'organització incorrecta del treball, la falta de comunicació, etc., que es tracten, no obstant això, de situacions que s'haurien de tractar 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 hi hagi.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, i també l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris fets a la col·lectivitat, en general.

3.1.2. *Assetjament sexual*: qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tenguin 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: hi està inclòs qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, aplaudiments, 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, flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual: hi estarien inclosos 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; no obstant això, sempre ens trobam davant la naturalesa, clarament sexual, de la conducta d'assetjament, que aquesta 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 fet en funció del sexe o l'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) a 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, les habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Denegar permisos als quals té dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Utilitzar formes denigrants d'adreçar-se a persones d'un determinat sexe.

Que una situació no sigui qualificada d'assetjament no indica que no es tractarà amb el respecte i l'atenció deguts. Per això, EMAYA tractarà qualsevol tipus de conflicte a fi de prevenir l'assetjament psicològic 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 es van gestant al llarg del temps, per la qual cosa s'ha d'actuar de manera preventiva. EMAYA posa en marxa, perquè l'acció preventiva sigui eficaç i s'eviti l'assetjament, un ampli procediment que comprèn la negociació i l'acord, la prevenció proactiva, la detecció primerenca de situacions de risc d'assetjament, la gestió i resolució de conflictes i les respostes de solucions.

L'Empresa durà a terme de manera periòdica un seguit d'actuacions encaminades a la prevenció de l'assetjament:

- Formació: s'impartirà la formació en prevenció de l'assetjament a tot el personal com un dels eixos principals per a la prevenció de l'assetjament, 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 les necessitats formatives anuals les formacions encaminades a la prevenció de riscos psicosocials o, si no n'hi ha, 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 de tots els departaments, seccions i àrees, a fi de determinar els riscos psicosocials als quals s'està exposat per col·lectius i fer les accions correctores oportunes per evitar-los i/o eliminar-los. Es prioritzaran les avaluacions en àrees on es detectin conflictes arribats pel PAE, i també per sol·licitud de delegats de prevenció.
- Investigacions de casos puntuals: per a les persones que ho sol·licitin, s'intervindrà sobre casos particulars investigant les causes i les possibles solucions.
- Serveis de mediació: es duran a terme mediacions per a les persones que ho sol·licitin o quan es consideri que una mediació sigui favorable a la solució del conflicte.
- Gestió de conflictes: es gestionaran tots els conflictes laborals que es produeixin en l'àmbit laboral; per això, és imprescindible la comunicació i col·laboració per part 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 les accions oportunes per solucionar els conflictes.
- D'altres: qualsevol altra mesura que sigui convenient aplicar en el transcurs de la implantació d'aquest protocol.

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

Treballador/a que percep assetjament sol·licita cita amb el Servei de Psicosociologia		
Entrevista d'exposició del cas		
Autorització per part de la persona afectada per iniciar el procés d'actuació		
Autorització i signatura		NO autorització

Intervenció		Intervenció individual i confidencial
Elaboració d'informe de resultats		Tancament
Tancament		

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 d'assetjament en el treball, impossibilitant-ne l'aparició i eradicant tot comportament que es pugui considerar constitutiu d'assetjament en l'àmbit laboral.

Unes bones condicions de treball repercuteixen tant en la productivitat com en l'ambient laboral, i tenint en compte que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament el personal directament afectat, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat, EMAYA es compromet a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i a 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, la informació, les campanyes educatives, la capacitat, l'avaluació i el seguiment per prevenir l'assetjament 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 a EMAYA té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, i que es respecti la seva intimitat i la seva integritat física i moral, i no pot estar sotmès sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, incloent-hi la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius. Per això, 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 als centres de treball; per tant, s'establirà un programa de formació contínua dins el pla anual de formació en matèria de prevenció de l'assetjament, adreçat a tota la plantilla, que farà especial èmfasi en 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 d'assetjament, 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 serà també considerada com a assumpte disciplinari.

— La Direcció es compromet a tractar amb serietat i de manera confidencial i imparcial qualsevol cas del qual estigui assabentada. Per això, convida tot el personal a exposar qualsevol possible situació d'assetjament, a fi d'investigar-lo i tractar-lo convenientment.

— EMAYA es compromet a adoptar les mesures necessàries per prevenir l'aparició de conductes d'assetjament i pal·liar-les.

— A fi de fer possible l'actuació davant qualsevol tipus de conducta que pugui ser objecte d'assetjament, EMAYA elabora aquest procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria d'assetjament.

— La persona treballadora que es consideri objecte de conductes d'assetjament té dret, sens perjudici de les accions administratives i judicials que els corresponguin, a plantejar una queixa davant el Servei de Psicosociologia o davant els delegats de prevenció i activar els mecanismes oportuns que s'expliquen més endavant en aquest document.

- El Servei de Psicosociologia, ubicat a Son Pacs, es configura com a element d'informació i assessorament dins l'àmbit de les seves funcions que desenvolupa aquest protocol.

- La Direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament, per la qual cosa es duran a terme programes formatius de prevenció de conflictes laborals i de l'assetjament, avaluacions psicosocials 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 hi accedeixi i es tractin els conflictes per prevenir d'aquesta manera l'assetjament psicològic.

5. PROCÉS O PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT CASOS D'ASSETJAMENT

Aquest protocol ha de ser difós a tot el personal d'EMAYA, mitjançant la pàgina web d'EMAYA, mitjançant els delegats de prevenció o bé adjuntat a la nòmina.

L'òrgan designat dins EMAYA per a la gestió dels casos és el Servei de Psicosociologia.



Es proposen dos itineraris d'actuació segons la via que s'ha de seguir (formal o informal).

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

— 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:

Sol·licitud de cita amb el Servei de Psicosociologia, directament, mitjançant els delegats de prevenció o bé mitjançant denúncia escrita.		
Entrevista d'exposició del cas amb la persona que pateix el possible assetjament.		
Si es determina que la situació és objecte d'activació del protocol, sol·licitud de signatura d'autorització per iniciar el procés d'actuació, i informació a la Comissió Antiassetjament		
Investigació del cas		
Anàlisi de dades i elaboració d'esborrany de resultats		
Reunió amb la Comissió d'Assetjament per a l'exposició de resultats i proposta/aprovació conjunta d'actuacions.		
Segona cita amb la persona que percep assetjament per exposar-li els resultats i proposta d'actuacions		La persona demandant pot fer al·legacions per escrit per disconformitat de resultats
		Revisió d'al·legacions
Elaboració d'informe definitiu de resultats de l'estudi / la investigació i proposta d'accions o mesures correctores		Resposta a al·legacions
Seguiment dels resultats de l'aplicació de mesures correctores.		





5.2. Fases:

1. INICIACIÓ	45 dies
Comunicació escrita i entrevista	
Notificació o no a la Comissió	
2. DESENVOLUPAMENT	
Investigació	
Esborrany d'informe	
3. RESOLUCIÓ	

La persona que denunciï pot estar acompanyada en tot moment 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'un presumpte assetjament psicològic (laboral, sexual o per raó de sexe), ho ha de comunicar a la persona instructora/mediadora designada a aquest efecte (Servei de Psicosociologia), utilitzant el model de denúncia o el CRA que hi ha a la pàgina web d'EMAYA o sol·licitant-lo a la representació legal dels / de les treballadors/ores.

També poden denunciar casos de presumpte assetjament la representació legal dels / de les treballadors/ores, els/les delegats/ades de prevenció i també qualsevol treballador o treballadora que tenguí coneixement de l'existència de casos d'aquesta naturalesa. Així mateix, si el Servei de Psicosociologia té coneixement de l'existència d'un possible cas d'assetjament o situació conflictiva, ha de contactar amb la persona suposadament assetjada per informar-la sobre aquest protocol.

L'escrit de denúncia ha de contenir, almenys, la informació següent (vegeu l'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 / la denúncia es gestioni mitjançant la Comissió o que la Comissió no hi intervengui.

No es tindran en consideració les denúncies que es facin de manera anònima.

Una vegada que la denúncia sigui en poder de la persona mediadora, aquesta mantindrà una entrevista amb la presumpta víctima, en el termini màxim dels 7 dies laborables següents d'haver-la rebuda. En l'entrevista, la persona instructora/mediadora sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets, les dates, les causes, etc., que estimi oportuns i sol·licitarà al denunciant el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui necessària.

En els casos en què el procediment sigui tramitat davant la Comissió Antiassetjament, es pot optar per l'omissió del nom de la presumpta víctima, del presumpte o presumptes assetjadors i el dels testimonis, que han de ser substituïts 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 inicia el treball d'investigació, per la qual cosa pot fer les accions següents:

- Entrevista amb la resta de treballadors del centre de treball.
- Entrevista amb la representació legal dels treballadors.
- Entrevista amb els superiors jeràrquics.
- Entrevista amb el/s presumpte/s assetjador/s.
- Sol·licitar els antecedents o la informació que es consideri útil per obtenir un millor coneixement dels fets denunciats i per esbrinar-ne la veracitat.



— Etc.

5.1.4. Fase de finalització o resolució. A partir de l'anàlisi de la informació obtinguda, es poden donar les situacions següents:

a) Que hi hagi indicis racionals d'una possible situació d'assetjament o que, no havent-hi indicis d'assetjament, sí que n'hi hagi de fets o circumstàncies que podrien ser constitutius de falta laboral.

— S'instarà l'adopció de mesures cautelars, en cas necessari.

— Es convocarà, de manera urgent, la Comissió Antiassetjament, a fi de valorar l'informe de conclusions i emetre la corresponent proposta de sanció/resolució.

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

— Es convocarà la Comissió Antiassetjament, per a la valoració de l'informe de conclusions i l'emissió de la corresponent proposta d'arxivament.

— Si es constata que la denúncia va ser feta de manera no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar el denunciat o l'Empresa, la Comissió Antiassetjament pot instar RH a iniciar l'actuació disciplinària corresponent.

Es considerarà denúncia falsa la denúncia en què, després de la instrucció del procediment, resulti que es presenten simultàniament els dos requisits següents: a) que no tenguí justificació i fonament i b) que hagi estat presentada amb mala fe per part de la persona denunciada 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 els 45 dies laborals.

5.3. Seguiment

La Comissió ha de comprovar el grau de compliment de les recomanacions fetes en els informes de conclusions, dins els terminis que s'hi estableixen, i la persona instructora/mediadora ha de supervisar l'evolució del / de la treballador/a afectat/ada, tant pel que fa als danys sobre la seva salut com a l'adequació de les mesures organitzatives correctores, i també l'aplicació de les mesures disciplinàries imposades.

5.4. Comissió Antiassetjament

La Comissió Antiassetjament ha d'estar formada, a més de per la persona mediadora, per 2 delegats/ades de prevenció i uns/es altres 2 representants de l'Empresa.

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

Les persones que integren la Comissió han de tenir o rebre formació en què és assetjament, què no és assetjament, perfils de les persones assetjades i assetjadores, fases de l'assetjament i prevenció de l'assetjament. També han d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre els casos i no poden revelar dades a persones alienes al procés. Cap de les persones que integren la Comissió no pot haver estat ni estar incurso en cap procés d'assetjament ni com a part demandada ni com a part demandant.

La persona mediadora/instructora és la persona a qui s'han d'adreçar els treballadors i treballadores per informar d'una situació de possible assetjament psicològic o bé la representació legal d'aquests. Aquesta comunicació s'ha de fer per escrit, utilitzant els mitjans disponibles (model de denúncia o CRA disponibles a la pàgina web d'EMAYA).

Funcions de la persona mediadora:

— Rebre les denúncies de possible assetjament psicològic.

— 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 els tràmits pertinents fins a l'elaboració de l'informe de conclusions i proposta de resolució que ha de presentar a la Comissió Antiassetjament.

— Atendre el/la treballador/a que sol·licita ajuda, com més aviat millor.

— Investigar els casos de manera objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.

— Recomanar l'adopció de mesures cautelars, si cal.

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 neutra.
- Col·laborar, en vista de la informació facilitada pel mediador, en l'informe de conclusions i la proposta de resolució i/o sanció.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures imposades com a conseqüència de casos d'assetjament laboral.
- La Comissió Antiassetjament s'ha de reunir de manera ordinària anualment i de manera extraordinària cada vegada que sigui necessari 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 l'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 el que estableix 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 adreçades a la persona assetjadora o a la persona que hagi presentat la falsa denúncia.

Art. 34. Règim de faltes i sancions

Els treballadors poden 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 les dependències de l'Empresa o durant actes de servei es consideren falta lleu. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, poden ser considerades com a 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, i també als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o a les dependències de l'Empresa, poden ser considerats com a falta "molt greu".

Punt 15 de l'article 50: originar bregues i baralles amb els companys de feina o clients pot ser considerat com a falta "molt greu".

Punt 18 de l'article 50: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament psicològic poden ser considerats com a falta "molt greu".

Les sancions que les empreses poden imposar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses són 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'ha d'aplicar amb independència de les accions legals que la persona denunciante pugui interposar davant qualsevol instància administrativa o judicial.

7.2. Al cap d'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.

