



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

**11382**

*Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA per als seus centres de treball de les Illes Balears (exp.: CC\_TA\_03/104, codi de conveni 07002461012004)*

#### Antecedents

1. El dia 15 de gener de 2015, la representació de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA i la del personal dels seus centres de treball de les Illes Balears subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 20 de gener, el senyor Félix Picón Rigo, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 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 Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA per als seus centres de treball de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 12 de juny de 2015

**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 DE L'EMPRESA FCC AQUALIA, SA PER ALS CENTRES DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS (2015-2016)**

**ARTICLE 1.- ÀMBIT DEL CONVENI.**

Les disposicions contingudes en el present Conveni Col·lectiu entre l'empresa FCC AQUALIA, SA I ELS SEUS TREBALLADORS DELS CENTRES DE TREBALL A BALEARS DE SOLLER, LLUCMAJOR, EIVISSA, SANT JOAN, SANTA EULALIA, SANT JOSEP, SANT ANTONI I FORMENTERA serà d'obligada aplicació per a tots els treballadors/es que prestin serveis en els mateixos, tant fixes, com eventuais amb qualsevol tipus de contracte. Qualsevol que sigui el grup professional del treballador/a i independentment que la data d'ingrés en l'empresa sigui anterior o posterior a la signatura del mateix

Així mateix es respectaran quant a estructura de nòmina i horari els que tinguessin els treballadors que prestaven els seus serveis en l'Excm. Ajuntament d'Eivissa i que van passar a formar part de la plantilla de SOGESUR, S. a. el dia 1 de Novembre d'l.988 d'acord amb l'estipulat a la Base 12 del Plec de Condicions que va regir la concessió adjudicada a SOGESUR, S.A. i que va ser publicada en el B.O.C.A.I.B. nº 89 del 21/07/90.

1. Vigència: El Present conveni tindrà una vigència de dos anys de durada, amb efectes a partir de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2016.

Les condicions econòmiques pactades en el present CONVENI, s'aplicaran amb caràcter retroactiu al 1 de gener de 2015. La resta de les condicions s'aplicaran a partir de la signatura del mateix.

2. Pròrroga: Aquest conveni es considerarà prorrogat, a tots els efectes, durant el temps que hi hagi entre la seva expiració i l'entrada en vigor del nou conveni que el substitueixi, llevat d'aquelles condicions econòmiques per les que s'estableixi retroactivitat, en aquest cas estarà al que el nou conveni determini. Finalitzat el període de vigència del Conveni, continuarà d'obligada aplicació i continuarà vigent fins a la negociació i signatura del nou conveni.

3. Denúncia: La denúncia del present conveni s'haurà de fer en el seu cas, amb 2 mesos d'antelació mínim a la data acordada o amb dos mesos d'antelació a la finalització de l'any natural anteriors al que es vulgui que s'acabi la vigència.

En cas de no ser denunciat es considerarà prorrogat, a tots seus efectes, fins que es produeixi la seva denúncia.

Una vegada denunciat el conveni, la ultraactivitat del mateix es mantindrà durant 2 anys a partir de la data que s'acabi la seva vigència. En tot cas, les parts signatàries del present conveni col·lectiu podran de mutu acord ampliar aquest termini d'ultraactivitat al moment que estimin oportú.

En cas de ser denunciat, les dues parts es comprometen a iniciar les negociacions, per al següent conveni, en el termini màxim de trenta dies naturals a partir de la data de preavís.

**ARTICLE 2. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

En el cas que l'autoritat laboral, en ús de les seves facultats no aprovés algun o la totalitat dels pactes que componen el present Conveni Col·lectiu, est quedarà sense eficàcia pràctica, havent-se de reconsiderar tot el seu contingut.

**ARTICLE 3. CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA, COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.**

1. L'augment de les condicions econòmiques, salarials o extrasalarials, establertes en el present conveni, s'aplicarà sobre els salaris reals i altres conceptes retribuïts que actualment perceben tots els treballadors/as, sense que pugui ser compensat o absorbit aquest augment per percebre alguns d'ells quantitats que excedeixin l'establert en el conveni anterior o en nòmina a títol personal, per al seu grup professional o funció.

2. Les millores per als treballadors/as en les condicions de treball que puguin establir-se amb posterioritat a aquest conveni, tant per normes pactades com a estatals, seran compensables i absorbibles per les condicions establertes en el mateix.

En el mateix sentit seran compensables i absorbibles les condicions salarials en els termes que estableixin les lleis i decrets que estableixin el salari mínim interprofessional.

**ARTICLE 4. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ**

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) ET, queda constituïda una comissió paritària que estarà integrada per quatre membres, dos per la representació de les organitzacions sindicals i per les organitzacions empresarials signants en el present Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queda fixada a la seu de l'empresa, C / Sant Cristòfol 24 baixos - Eivissa.

La Comissió es reunirà dins dels 15 dies següents a de la publicació del Conveni en el BOIB, en la reunió quedaran designats els seus membres establint-se el programa de treball, freqüència de les seves reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a) Les d'entendre en totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i vigilància del pactat en Conveni.
- c) L'adaptació al Conveni Col·lectiu de la legislació sobrevinguda que afecti a aquest.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives, si així ho van decidir els seus membres, i amb l'abast i efectes jurídics previstos legal i convencionalment.

Així mateix la Comissió paritària serà informada quan l'empresa, per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, plantegin la inaplicació de les condicions de treball (article 82.3 Estatut dels treballadors) o la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu ( article 41 Estatut dels treballadors), qüestions que seran tractades en el si d'aquesta Comissió.

Les discrepàncies que no sigui resoltes en el si de la Comissió Paritària es resoldran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat al BOIB núm 18 de data 3 de febrer de 2005.

#### ARTICLE 5. RESOLUCIÓ DISCREPÀNCIES INAPLICACIÓ CONDICIONS CONVENI.

Quan per concórrer alguna de les circumstàncies que es recullen en l'article 82.3 del vigent Estatut dels treballadors, un cop obert el reglamentari període de consultes en els termes de l'article 41.4, del susdit Estatut, puguin sorgir discrepàncies per procedir a la inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni, s'estableix com a procediment per a la resolució de les mateixes el següent:

- Quan, conclòs el període reglamentari de consultes, hi hagi discrepàncies entre les parts negociadores, les discrepàncies subsistents se sotmetran a la Comissió Paritària del Conveni, en primer lloc; i cas de no ser resoltes les mateixes en el si de la Paritària, se sotmetran als procediments de Conciliació, Mediació i Arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.
- Quan el període de consultes, en els termes que preveu l'esmentat article 41.4, finalitzi amb "Acord", es presumeix que hi ha causes justificatives i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada i no es pot prolongar més enllà de la vigència del Conveni.
- L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

#### ARTICLE 6. DISPOSICIÓ DE LLOCS DE TREBALL, CONTRACTACIÓ E INGRESSOS.

Quan es creï un nou lloc de treball , o es produeixi una vacant en un lloc ja existent , l' empresa ha de cobrir respectant estrictament, el següent ordre de selecció :

1. Reingrés d'excedents voluntaris .
2. Promoció intracentre .
3. Promoció intercentre .
4. Trasllats.
5. Selecció externa.

A continuació es detallen les particularitats pròpies de cada etapa.

Etapa 1: Reingrés d'excedents voluntaris .

Les vacants produïdes es cobriran per rigorós ordre de presentació de sol·licituds de reingrés entre les persones en excedència voluntària que l'hagin sol·licitat , sempre que compleixin els requisits de grup i especialitat.



#### Etapa 2 i 3: Promoció.

La promoció professional es realitzarà a través d'un sistema de valoració objectiva de mèrits, basat en criteris d'avaluació del potencial i del rendiment del treballador / a. S'avaluaran els coneixements amb proves preferentment pràctiques, acords amb el nou lloc de treball, seguida d'un període de formació orientat al lloc de treball per cobrir.

Els requisits per participar en l'etapa de promoció són els següents:

- A) Portar un mínim de dos anys en situació d'actiu a l'empresa.
- B) Tenir distint grup / nivell o especialitat a la plaça convocada i un nivell econòmic igual o inferior al de la vacant.
- C) Tenir una antiguitat mínima d'un any en el seu grup i especialitat actual.

Per a la promoció intracentre serà condició indispensable estar destinat en el mateix centre de treball al qual correspon la plaça convocada i per a la promoció intercentre serà condició indispensable estar destinat en qualsevol centre de treball diferent del de la plaça convocada.

La direcció de l'empresa estarà obligada a la publicació i difusió en tots els centres de treball de les vacants o nous llocs de treballs creats, comunicant al mateix temps a la representació laboral.

La convocatòria per cobrir la nova plaça ha d'incloure almenys:

- a) Nombre i característiques dels llocs a cobrir.
- b) Forma i termini (no inferior a 10 dies naturals) per participar en el procés selectiu.
- c) Perfil de promoció al qual s'han d'ajustar els candidats / es.
- d) Proves pràctiques.
- e) Sistema de valoració.
- f) Composició del tribunal de valoració (ha d'estar constituït per igual nombre de representants laborals i de l'empresa).

Les anteriors prescripcions no regiran per a l'ingrés o promoció de personal de lliure designació per l'empresa, relacionades en l'Ordenança Laboral, ni per a l'ingrés de personal per període de temps mínim establert per la Llei

#### Etapa 4: Trasl·lat.

Qualsevol treballador / a podrà sol·licitar, sense necessitat d'aprovació de vacant alguna, el trasllat a qualsevol lloc de treball de l'empresa, a les Balears sense restriccions, i en la Península segons les necessitats del servei, que sigui del seu mateix grup. Amb aquestes sol·licituds es constituirà i mantenir actualitzada una llista d'espera, de tal manera que quan s'aprovi la necessària cobertura d'un lloc de treball i una vegada concloua la de promoció intercentres, s'adjudicarà la vacant entre els treballadors / es que hagin sol·licitat la mateixa, respectant els següents criteris que a continuació es detallen:

- a) Antiguitat en el grup.
- b) Antiguitat en el centre de treball.
- c) Antiguitat en l'empresa.
- d) Major edat del treballador / a.

#### Etapa 5: Selecció externa.

1.- En cas de no haver estat coberta la nova plaça o vacant produïda pels sistemes anteriors es procedirà a la selecció externa.

2.- En tots els contractes, cal especificar clarament les seves condicions, durada, jornada laboral, sou, etc, i hauran de ser visats per la representació laboral del centre o delegats de personal en el moment de la seva signatura, a petició del treballador / a, o, si s'escau, en el moment de rebre la còpia bàsica i abans de ser registrats a l'Oficina d'Ocupació corresponent.

3.- El treballador / a rebrà el seu exemplar del contracte de treball en el moment de la signatura. Així mateix i al mateix temps la representació laboral o delegats / des de personal rebran còpia bàsica tant dels contractes i renovacions de contracte que es realitzen en cada





centre de treball com de la comunicació de qualsevol suspensió i / o extinció de contractes de treball amb una antiguitat superior als sis mesos.

#### ARTICLE 7. PERÍODE DE PROVA.

Les admissions del personal es consideren provisionals durant un període de prova variable, sempre que consti per escrit i segons sigui l'indole de la tasca que a cada treballador / a correspongui, que en cap cas pot excedir el que s'assenyala en l'escala següent:

1. Personal tècnic titulat, 6 mesos.
2. Personal administratiu, 45 dies naturals.
3. Comandaments intermedis, 45 dies naturals.
4. Personal auxiliar, operari / a i subaltern / a, 15 dies naturals.

Durant el període de prova, tant el treballador / a com l'empresa podran donar per finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a cap indemnització. En tot cas el treballador / a percebrà durant el període de prova les que se li hagi (meritat pel temps treballat) classificat. Transcorregut el termini esmentat, el treballador / a passarà a figurar a la plantilla de l'empresa i el temps que hagi treballat en període de prova, li serà computat a efectes d'antiguitat.

#### ARTICLE 8. CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

L'empresa pot realitzar aquest tipus de contractes amb l'objecte de proporcionar al treballador / a la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat de la seva funció, detallant quina és aquesta segons la seva classificació professional establerta en el present Conveni.

Aquest contracte es podrà celebrar amb treballadors majors de setze i menors de vint anys que no tinguin la qualificació professional reconeguda pel sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu requerit per concertar un contracte en pràctiques per al lloc de treball o ocupació objecte del contracte.

Fins que la taxa d'atur se situï per sota del 15 per cent, podran celebrar contractes per a la formació i l'aprenentatge amb menors de trenta anys que no tinguin qualificació professional.

La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys i sempre se celebrarà a temps complet.

El temps dedicat a formació teòrica, que ha de ser presencial, és el 25% de la jornada màxima prevista en el present conveni i es durà a terme alternant amb el treball.

A fi de fer efectiva la formació del treballador / a, l'empresa assignarà un tutor / a amb la suficient experiència i qualificació per garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor / a pugui tenir sota la seva tutela a més de tres aprenents.

En el contracte s'ha d'especificar el centre on s'impartirà formació professional i l'horari, i es lliurarà còpia del mateix als representants dels treballadors/es, així com el pla formatiu de l'empresa a què s'adscriu, els objectius a aconseguir i el tutor / a designat per l'empresa.

A la finalització del contracte, si s'acordés per la comissió paritària la continuació de la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador/a a un contracte indefinit per a exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb el grup / nivell corresponent, quedant prohibit el seu encadenament amb contractes eventuais.

L'empresa ha de vincular a la seva plantilla almenys el 25% dels treballadors/es contractats/ des per a l'aprenentatge una vegada que la seva formació hagi finalitzat. Altrament, un cop que s'hagi format a 4 treballadors / es per al mateix grup professional i l'empresa no hagi vinculat a cap d'ells / es a la seva plantilla no podrà tornar a contractar aprenents per a aquest mateix grup en el termini d'un any.

Els contractes d'aprenentatge no poden ser usats per a cobrir llocs de treball vacants que hagin estat ocupats per personal fix.

Es fixen dues classes de contractes d'aprenentatge:

- 1.- APRENTATGE D'OFICI: la remuneració serà el 100 per 100 del salari del grup / nivell descomptant el temps d'aprenentatge.
- 2.- APRENTATGE D'ADMINISTRACIÓ la remuneració serà el 100 per 100 del grup / nivell descomptant el temps d'aprenentatge.

#### ARTICLE 9. CONTRACTES EN PRÀCTIQUES.

Tenint en compte l'especificitat de les funcions pel personal de l'àmbit d'aquest Conveni, el contracte de treball en pràctiques només pot subscriure amb qui estiguin en possessió dels següents títols:

- Universitaris.
- Formació professional de Grau Mitjà o Superior.
- Equivalents.

En qualsevol cas els treballadors/es no podran ser destinats a professions o grups / nivells d'inferior nivell al que habilita el títol.

Per permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats, l'empresa assignarà una persona amb la suficient experiència i titulació capaç de garantir aquesta pràctica professional que és objecte del contracte, sense que en cap cas cada tutor / a pugui tenir sota la seva tutela més de dos treballadors / es en pràctiques.

El període de prova no podrà ser superior a un mes en els contractes celebrats amb treballadors / es amb titulació mitjana ni a dos mesos en els contractes amb treballadors / es amb titulació superior.

La retribució del treballador / a serà la fixada en el present Conveni per al seu grup / nivell professional.

A la finalització del contracte, en cas de continuar la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador / a amb un contracte indefinit per a exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb el grup / nivell professional corresponent, quedant prohibit el seu encadenament amb altres modalitats de contractes a temps determinat. Aquest contracte es formalitzarà sempre per escrit i s'ha de consignar com a contingut mínim la durada, retribució, titulació del treballador / a, condicions de treball, horari i objecte de les pràctiques.

Es lliurarà còpia bàsica del contracte als representants dels treballadors / es en l'empresa en el termini d'una setmana des de l'inici de la data de contractació.

S'estableixen els següents contractes en pràctiques:

- TITULATS/DES SUPERIORS EN PRÀCTIQUES.
- TITULATS /DES MITJANS EN PRÀCTIQUES.
- FORMACIÓ PROFESSIONAL EN PRÀCTIQUES.
- Els equivalents que estableixi la llei en el seu moment.

La remuneració es fixa en la taula continguda en aquest Conveni.

#### ARTICLE 10. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

La classificació professional dels treballadors / es inclosos en els àmbits d'aplicació del present Conveni col·lectiu s'establirà d'acord amb els articles 14 i 15 del IV Conveni col·lectiu estatal d'indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

El personal afectat pel present Conveni ha d'estar inclòs en algun dels grups professionals que s'esmenten a l'annex 9.

1.- Per raons tècniques o organitzatives tots els treballadors / es de cada centre de treball podran ser destinats / des a treballs de l'àrea funcional del grup / nivell superior a la que tinguin en aquell moment i amb el salari que correspongui, des del primer dia, al seu nou grup / nivell de reintegrar al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

2.- Aquest canvi no pot ser de durada superior a quatre mesos ininterromputs ni suposarà un canvi de la seva àrea funcional d'origen, i el treballador / a al cap d'aquest temps tornar al seu antic lloc de treball i grup / nivell.

Quan un treballador / a realitzi durant més de quatre mesos consecutius funcions de grup / nivell superior, s'ha d'estimar creada la vacant, en aquest cas, si li correspon l'ascens, s'ha de considerar consolidat en aquesta plaça a tots els efectes des del dia que va començar a fer aquests treballs.

Si no li correspon l'ascens, la vacant s'ha de cobrir segons les normes reglamentàries establertes en el present Conveni, havent de llavors tornar el que interinament ha fet aquestes feines al seu anterior situació i sou.

No obstant l'exposat en els paràgrafs anteriors, en el cas que un treballador / a ocupi llocs de grup / nivell superior durant vuit mesos alterns, en un període mínim de dos anys, consolidarà el salari d'aquest grup / nivell a partir d'aquest moment, sense que això suposi necessàriament la creació d'un lloc de treball d'aquest grup / nivell.

El que s'estableix anteriorment no és aplicable als casos de substitució per maternitat, malaltia, accident, permisos i ocupació de càrrecs



públics o oficials, en aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat..

Els treballs de superior grup / nivell, així com els de funcions diferents regulats en els 2 apartats anteriors, s'efectuaran amb autorització per escrit de la direcció de personal corresponent, havent de comunicar prèviament amb la deguda antelació i per escrit, tant al treballador / a afectat com a la representació laboral o sindical del Centre de Treball de manera que aquests coneguin les dades següents:

- a) Lloc de treball a ocupar i esglao o grup / nivell del mateix.
- b) Causa que motiva aquestes feines.
- c) Funcions i tasques que se li encomanen i si aquestes li donen dret a diferència retributiva.
- d) Temps estimat de durada.

4.- Quan exerceixin funcions de grup / nivell superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador / a tindrà dret a la diferència retributiva, des del primer dia, entre el grup / nivell assignada i la funció que efectivament realitzi.

5.- Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar un treballador / a tasques corresponents a un grup / nivell inferior a la que té, només podrà fer-ho per temps no superior a un mes dins d'un mateix any i dins la seva àrea funcional d'origen, mantenint el salari base, complements i altres drets del seu grup / nivell professional i comunicant-ho per escrit, tant a l'afectat / a com als representants dels treballadors / es. En el cas que sigui superior a un mes, serà la Comissió Paritària d'Interpretació del present Conveni Col·lectiu qui decidirà la necessitat i el temps de durada d'aquest canvi.

6.- L'empresa emetrà un informe als delegats / des de personal i l'interessat / a en què justifiqui el canvi.

#### ARTICLE 11. RELACIÓ CENSADA.

1.- Abans de l'1 d'abril de cada any i referida al 31 de desembre de l'any anterior, es publicarà a cada centre de treball relació censada de tot el personal de FCC AQUALIA, SA, classificada per grups / nivells professionals en què ha de constar les següents dades de cada treballador / a :

- a ) Nom i cognoms.
- b ) Data d'ingrés.
- c ) Grup / nivell professional que tingui.
- d) Antiguitat en el grup / nivell.
- e) Destinació al centre de treball .

2.- El cens serà exposat als taulers d'anuncis de cada centre de treball per un període de trenta dies , i s'enviarà una còpia a la representació laboral del centre , a la qual tindran accés els treballadors / es.

Qualsevol error ha de ser comunicat pel treballador / a afectat a la direcció del centre de treball que haurà de resoldre en el termini de 30 dies.

#### ARTICLE 12. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durant la vigència del present Conveni Col·lectiu tindrà una durada de 40 hores setmanals , de dilluns a dissabte , equivalent a 1752 hores anuals . Per tal de quadrar el còmput de jornada anual de 1752 hores, els treballadors disposaran de dos dies de descans de lliure elecció avisant amb suficient antelació , sempre que no hi hagi raons organitzatives justificades que ho impedeixin. En el cas de coincidència de dos o més treballadors tindrà preferència el primer que ho hagi sol·licitat i en cas de coincidència en la data sol·licitud tindrà preferència el de més antiguitat .

La jornada serà intensiva tot l'any, amb els horaris que s'expressen per a cada centre de treball en els annexos nº 1, 2,3 , 4, 5 i 6 .

Durant la jornada de treball , es podrà gaudir d'una pausa, per un període de 30 minuts , que computarà com a treball efectiu.

#### ARTICLE 13. RETENES / GUÀRDIES.

Atès el caràcter públic dels serveis prestats per l'empresa, s'estableix un torn de reforç, amb l'objecte de mantenir la cobertura del servei durant les 24 hores diàries en els següents termes:

Cada centre de treball haurà de tenir com a mínim una persona de reforç a partir de l'acabament de la jornada laboral i fins al començament de la següent.

L'empresa proporcionarà els mitjans materials suficients per a la correcta realització de les seves funcions en les dependències / guàrdia.

La persona de reforç està obligada a estar disponible i localitzable en qualsevol moment durant el seu servei, pels mitjans que s'acordin entre l'empresa i els delegats / des de personal. Els reforços s'han de fer de forma rotativa per setmanes.

A causa del caràcter eminentment tècnic de les intervencions efectuades en el torn de guàrdies i reforç, queden exclosos de les mateixes els empleats / des de la secció administrativa de l'empresa. També podran excloure de fer guàrdies o aquells treballadors / es que així ho desitgin i manifestin, sempre que no suposi un perjudici per al servei o per als altres treballadors / es, prèvia petició a l'empresa i delegats / des de personal i acceptació per part d'ambdues parts.

A.- PLUS DE DISPONIBILITAT (Per al personal amb horaris pactats segons annexos 1, 2, 3, 4, 5 i 6).

El treballador / a de guàrdia, en concepte de plus de disponibilitat o reforç de percebre en 2015 la quantitat de 183,73 € per setmana efectuada de guàrdia o reforç. Per als següents anys de vigència del present Conveni, aquesta quantitat serà REVISADA D'ACORD A LA CLAUSULA DE REVISIÓ SALARIAL CONTINGUDA EN L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

B.- PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓ

La primera intervenció del personal de guàrdia o reforç feta en el període comprès entre les 22 h. i les 7 h. 30 hores del dia següent, en dia feiner, fins i tot dissabtes, i entre les 0. i les 24 h. en diumenges i festius (excepte jornada de torn), serà compensada amb un "plus de primera intervenció", consistent en l'abonament de les següents quantitats.

Any 2015: 44,95 €. Per a l'any 2016 aquesta quantitat serà REVISADA D'ACORD A LA CLAUSULA DE REVISIÓ SALARIAL CONTINGUDA EN L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

El personal procedent de la plantilla de l'AJUNTAMENT D'EIVISSA percebrà per aquest concepte la mateixa quantia que la resta del personal durant tota la vigència del contracte per superar la mateixa la quantia a què haurien tingut dret en virtut dels seus drets històrics reconeguts en aquesta matèria .

Aquest plus cobreix els treballs que es puguin realitzar en les dues primeres hores de treball. Tots els treballs o noves intervencions que es puguin fer a partir d'aquest temps, tindran la consideració d'hores extraordinàries. Les següents intervencions durant el mateix període de reforç computen les hores de treball efectiu.

Els treballadors / es que estiguin de reforç no poden ser requerits per a altres feines que no siguin les necessitats exclusives de les emergències produïdes durant aquest període de reforç.

ARTICLE 14. GUÀRDIES.

Per al manteniment dels serveis, durant els diumenges i festius , s'estableixen uns torns de guàrdia , específics per a cada servei.

Aquestes guàrdies seran cobertes per les mateixes persones que estan de guàrdia durant la mateixa setmana.

ARTICLE 15. VACANCES.

El personal comprès en el present Conveni té el règim de vacances:

1.- 32 dies naturals per a tot el personal. Respecte a això, es podrà convenir entre l'empresa i el treballador / a la divisió en dos del període total.

2.- Els que ingressin o cessin en el transcurs de l'any o gaudeixin de llicència no retribuïda, llevat que aquesta sigui per malaltia greu d'un familiar degudament justificada, tindran dret a la part proporcional de vacances segons el nombre de mesos treballats.

Als treballadors / es que cessin en el curs de l'any, sense haver gaudit el període de vacances que els correspongui, se'ls ha retribuït dit període.

3.- Les vacances s'han de programar amb un mínim de tres mesos d'antelació, segons les necessitats de cada servei, d'acord amb la representació laboral. Un cop programades, no es poden modificar, sinó és amb el coneixement i acord del delegat / a de personal i el treballador / a, ambdós inclosos.

Les vacances anuals s'iniciaran sempre en dia laborable.

4.- El quadre de distribució de vacances format per l'empresa serà exposat a tots els centres de treball i, en cas de disconformitat, el treballador / a afectat pot reclamar davant la Magistratura de Treball, que ha d'ordenar el que sigui procedent.

5.- Les llicències retribuïdes per les causes que estableix l'article 17 del present Conveni en els apartats b, c, d, fi que coincideixin amb el període de vacances, no es computaran a efectes de la durada del mateix.

6.- Càlcul de les vacances: Les vacances són de 32 dies naturals, comptats de data a data, si bé quan dins del període de vacances hi ha alguna de les 14 festivitats del calendari laboral oficial, aquests dies no es computaran a aquest efecte. En cap cas s'ha d'interpretar com festivitats a descomptar del càlcul dissabtes de lliurança i diumenges.

7.- Quan durant les vacances un treballador / a romanguí en situació d'INCAPACITAT TEMPORAL s'entendrà com no gaudides les vacances durant aquests dies i en conseqüència, es procedirà a concedir en un altre moment, quan ho permetin les necessitats del servei, un nou període de vacances del mateix nombre de dies que els per aquest fet es consideren com no gaudits, preferiblement dins el mateix any natural sempre que per raó de les dates sigui possible.

#### ARTICLE 16. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

Tot treballador / a amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a gaudir de llicència no retribuïda per assumptes propis, un cop l'any, per un període màxim de deu dies naturals.

L'exercici d'aquest dret s'ha de supeditar-se a les necessitats del bon funcionament de l'empresa. Per fer ús d'aquest dret, s'ha de sol·licitar a l'empresa, amb almenys deu dies d'antelació a la data de l'inici, excepte impossibilitat demostrada documentalment en contra.

#### ARTICLE 17. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador / a, previ avís i justificació, pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni; previ acord amb la Direcció del Servei, es poden acumular a les vacances anuals.
- b) Per mort del cònjuge, o parella de convivència, ascendents, descendents o germans / es del treballador / ai pel que fa a la família política, pares i germans, 6 dies laborables si és fora de l'illa de residència i 3 si és d'ella.
- c) Per malaltia greu del cònjuge, o parella de convivència, ascendents o fills / es i per familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el / la sol·licitant i que requereixin cures indispensables, per igual durada al que estableix l'article anterior.
- d) Per naixement de fill / a 6 dies naturals si és fora de l'illa de residència i 3 si és d'ella. En cas d'intervenció s'ampliaran a 10 dies, quan el treballador tingui al seu càrrec més fills / es menors d'edat.
- e) Els treballadors / es que acreditin que estan matriculats / es en un centre oficial o privat reconegut d'ensenyament tindran dret a una llicència de la durada necessària per concórrer als oportuns exàmens al centre corresponent, percebent el salari o sou del seu grup.
- f) Durant 1 dia per trasllat de domicili dins de la mateixa localitat i 2 si és a una altra localitat.
- g) Sempre que el bon funcionament del servei no ho impedeixi, cada cap / a de servei es compromet a concedir als treballadors / es, el temps necessari per realitzar qualsevol tipus de gestió d'interès personal, urgent o inajornable amb justificació de la mateixa.
- h) Per matrimoni de fills / es, germans / es o pares / mares, 1 dia si és a la localitat de residència i 3 si cal un desplaçament fora de l'illa de residència.
- i) 1 dia per bateig o comunió dels fills / es si no és festiu.
- j) La dona treballadora, per tant, té dret a un permís íntegrament retribuït de setze setmanes no interrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes, o al període superior que en cada moment estableixi la Llei. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part; podent fer ús d'aquestes el pare per a la cura del fill en cas de defunció de la mare. No obstant l'anterior, en el cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi de fins a deu de les últimes setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final de l'esmentat període, llevat que en el moment de la seva efectivitat, la incorporació de la mare suposi risc per a la salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill/a adoptat és menor de 6 anys o menor d'edat major de 6 anys, quan es tracti de menors amb discapacitat o que per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar



degudament acreditades pels serveis socials competents, la suspensió tindrà una durada màxima de setze setmanes, comptades a l'elecció del treballador / a, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la decisió judicial per la qual es constitueix l'adopció. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió (inclòs el addicional per fill/a o menor amb discapacitat) es distribueix a opció dels interessats / des, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

k) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora diària d'absència del treball. Aquest dret podrà ser exercit, igualment pel treballador, sempre que demostrï que no és exercit per la mare al mateix temps. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora al principi o al final de la mateixa o podrà acumular aquestes hores en jornades completes.

l) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, l'existència s'ha d'acreditar documentalment i sense que es pot superar, per aquest motiu, la cinquena part de les hores laborals en còmput trimestral.

En els supòsits h) e i) , es concediran les llicències si el fet casual coincideix en dia laborable per al treballador / a .

En els supòsits no contemplats anteriorment , s'estarà al que disposa l'Estatut de Treballadors.

#### ARTICLE 18.- EXCEDÈNCIES.

Les classes de excel·lències regulades pel següent conveni són les següents :

1.- Excedència forçosa .

2.- Excedència voluntària.

1.- L'excedència forçosa es concedeix per la designació o elecció del treballador/a per a un càrrec públic o sindical que li impossibiliti l'assistència al treball . El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent a l'acabament del motiu que va originar aquesta excedència, efectuant-se el reingrés per part de l'empresa en el termini màxim d'un mes a partir de la data de presentació de la sol·licitud. En cas de no presentar la sol·licitud el treballador / a , es considera extingit el contracte .

El treballador / a que sol·liciti l'excedència forçosa per tenir cura d'un fill , a comptar de la data de naixement d'aquest o des de la del període ressenyat en l'apartat j de l'article 17 , té dret a estar en aquesta situació durant un termini màxim de quatre anys . La iniciació d'un nou període , com a conseqüència del naixement d'un nou fill , posa fi , si escau al que es vingués gaudint.

2.- L'excedència voluntària podrà ser sol·licitada pels treballadors / es amb una antiguitat mínima d'un any de treball efectiu.

L'excedència voluntària, que es concedirà en el termini màxim de trenta dies, tindrà una durada mínima de sis mesos i màxima de dos anys.

Per aconseguir una altra excedència voluntària, el treballador/a haurà de romandre un nou període de dos anys en servei actiu.

El treballador/a que no sol·liciti el reingrés un mes abans d'expirar el termini pel qual se li va concedir l'excedència, se'l considerarà extingit el contracte de treball.

No podrà sol·licitar excedència voluntària qui en el moment de sol·licitar-la estigues pendent d'una sanció derivada de la comissió d'una falta greu o molt greu o sotmesa a expedient disciplinari per suposada infracció de la mateixa índole, en tant no es resolgui aquest.

Els treballadors/es, en aquesta situació tindran dret a la reserva en el lloc de treball, han de sol·licitar el reingrés un mes abans d'expirar el termini del període d'excedència.

3.- Transcorregut un any d'excedència voluntària , el treballador amb un preavís de 30 dies podrà sol·licitar el reingrés , sent obligatori el mateix per part de l'Empresa , efectuant-se la adjudicació d'acord amb el que preveu l' article 5 d'aquest Conveni

#### ARTICLE 19. SISTEMA RETRIBUTIU

Per a l'any 2015 les taules salarials definitives són les que s'estableixen a l'Annex 9 del present Conveni, i suposen una congelació salarial respecte de les taules definitives de 2014.

Per a l'any 2016, s'ha de negociar una revisió salarial, quedant concretada la quantia de la mateixa abans de la finalització de l'any 2016.

Ambdues part es comprometen a continuar negociant l'adequació de les taules salarials al sistema de 14 pagues a partir de l'1 gener 2015.

S'entén com a salari tots els conceptes que a continuació s'especifiquen (salari base, antiguitat, plus de toxicitat, perillositat i penositat, plus de conveni, plus d'insularitat, plus de disponibilitat, paga de beneficis, incentius i pagues extraordinàries).

Els havers meritats s'abonaran, per mensualitats vençudes, abans del penúltim dia de cada mes.

El pagament de les retribucions s'efectuarà mitjançant xec, taló o ingrés en compte corrent o en llibreta d'estalvis oberta en entitat bancària o de crèdit, de la qual sigui titular el treballador / a.

Al treballador / a li serà lliurat el rebut individual justificatiu del pagament de salaris amb la liquidació detallada de les retribucions i descomptes.

El salari base de qualsevol grup / nivell mai podrà ser inferior al salari mínim interprofessional.

El sistema de retribucions del personal regulat pel present conveni queda estructurat de la següent manera :

- 1.- Salari base .
- 2.- Antiguitat .
- 3.- Beneficis .
- 4.- Plus d'insularitat .
- 5.- Plus de toxicitat, penositat i perillositat .
- 6.- Plus de conveni .
- 7.- Hores extres.
- 8.- Pagues extraordinàries .
- 9.- Altres complements personals , de lloc de treball o de qualitat o quantitat a la feina .
- 10.- Altres plusos extrasalarials.

A continuació es detalla cada punt.

#### 1. - SALARI BASE

1.- El salari base és la retribució mensual assignada a cada treballador / a per la realització de la seva jornada normal de treball, inclosos els períodes de descans computables com a treball .

2.- La quantia del salari base , per a cada grup / nivell professional és la que s'estableix a l'annex 9 d'aquest conveni.

#### 2.- ANTIGUITAT

El personal comprès en el present Conveni ha de percebre augmentos periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament mensual d'un 2% del salari base corresponent al grup / nivell que estigui classificat per cada un dels 10 primers anys de servei a l'empresa i un 1% en els següents fins a la seva jubilació.

Per al còmput d'antiguitat a efectes d'augmentos periòdics, es tindrà en compte el temps de servei a l'empresa, com efectivament treballats tots els mesos i dies en què el productor hagi percebut un salari o remuneració, bé sigui per servei prestat o en comissions, llicències o en baixa transitòria per accident de treball, etc.

Igualment serà computable el temps d'excedència forçosa.

També cal estimar els serveis prestats dins de l'empresa en període de prova i per al personal eventual i complementari quan aquest passi tot seguit a ocupar plaça a la plantilla de l'empresa.

En tot cas, els que ascendeixin de grup / nivell de percebre sobre el salari base d'aquella a la qual s'incorporen, els percentatges que li corresponguin en les formes assenyalades en les normes anteriors, però calculades íntegrament pel nou salari base.

La fórmula per calcular l'antiguitat és en cas de 10 o menys anys de servei:

Antiguitat = Salari base mensual multiplicat per dos, dividit entre 100 per n° anys

I en cas de més de 10 anys de servei:

Antiguitat = Salari base mensual pel nombre d'anys mes 10 dividit entre 100.

La data de partida d'aquesta retribució serà la de 1 de Gener o la de 1 de juliol, segons que l'ingrés a l'empresa s'hagi produït en el primer o

segon semestre respectivament.

El pagament de l'antiguitat es percebrà en cada un dels pagaments mensuals i pagues extraordinàries.

Per al còmput d'antiguitat del personal provinent de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa i que va passar a formar part de la plantilla de Sogesur el dia 1 de novembre de 1988 i d'acord amb el que estipula la base 12 del plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a Sogesur, s'estableix que continuen mantenint el sistema que tradicionalment se'ls aplicava per efectuar aquest còmput consistent en una bonificació del 7% sobre el salari base cada trienni.

### 3.- BENEFICIS.

S'estableix per a tots els treballadors / es afectats per aquest Conveni una percepció amb el nom de paga de beneficis d'abonament mensual que es calcularà de la següent manera :

$\text{Beneficis} = (\text{salari base mensual} + \text{antiguitat}) \text{ multiplicat per } 15 \text{ dividit entre } 100$

### 4.- PLUS DE INSULARITAT .

S'estableix per a tots els treballadors / es afectats per aquest Conveni una percepció amb el nom de plus d'insularitat d'abonament mensual que s'incrementarà en el mateix percentatge que els altres conceptes salarials.

### 5.- PLUS DE TOXICITAT.

Els treballadors / es a qui afecta aquest Conveni i que prestin serveis que estiguin enquadrats dins de treballs als quals es poden afectar els conceptes de toxicitat, penositat i perillositat se'ls ha d'abonar un suplement pel temps realment emprat en ells, que es calcula de la següent manera:

$\text{Toxicitat} = \text{Salari base dia} \times 20 \text{ multiplicat pel número dies dividit entre } 100.$

En cas de no ser aplicable per nombre de dies, per ser treballs esporàdics, o no, dins de jornada laboral completa. Es calcularà de la següent manera:

$\text{Toxicitat} = \text{Salari base dia} \times 20 \text{ per n}^\circ \text{ hores mensuals dividit per } 100$

Per part del comitè de Seguretat i Higiene s'elaborarà un quadre en el qual es marqui que tipus de treballs es consideraran dins d'alguns dels apartats indicats anteriorment. Estant dit quadre disponible permanentment per a la consulta, al tauler d'anuncis de cada centre de treball.

No obstant això, i d'acord amb la normativa reguladora de la Llei de prevenció de riscos laborals i normes complementàries, en aquesta matèria, en primer lloc i de forma prioritària sempre s'esgotarà l'adopció de totes les mesures de protecció individuals i / o col·lectives necessàries per evitar la toxicitat en treballs en matèries tòxiques o perilloses.

### 6. PLUS CONVENI.

S'estableix com a plus de conveni per a cada grup / nivell el qual consta per tal concepte a l'annex 9 d'aquest conveni.

### 7. HORES EXTRES.

Es consideren hores extres:

1.- Les que excedeixin la jornada laboral diària de 7h.30min., De 40 hores setmanals o de 1752 hores anuals.

Quan les hores extraordinàries estiguin motivades per causa de força major de la que preveu la llei, absències imprevistes, canvis de torn o per prevenir o reparar sinistres o un altre dany extraordinari i urgent, tindran la consideració d'hores estructurals i no tenen les càrregues previstes en la llei, per la qual cosa mensualment l'empresa i els representants dels treballadors / es d'elevat acord en aquest sentit a l'autoritat laboral.

El valor de l'hora extraordinària de cada treballador / a s'incrementarà en el mateix tant per cent que els altres conceptes salarials.

El valor de l'hora extraordinària serà el de l'hora ordinària incrementada en un 75% les dues primeres hores, en un 100% les restants i en un 140% les realitzades en diumenges o festius. Així mateix, les hores extraordinàries efectuades durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores, en tenir la consideració de nocturnes, es veuran incrementades en un 100% sobre l'hora ordinària. L'abonament d'aquestes hores extraordinàries serà mensual.



Entre la quantitat d'hores extres que faci cada treballador / a en còmput mensual i per departament, mai podrà haver-hi una diferència entre els diferents treballadors / es superior al 25%, excepte entre aquells que renunciïn expressament i per escrit als membres del Comitè de empresa i aquests ho comuniquin a l'Empresa. La realització d'hores extraordinàries es registrarà dia a dia i es totalitzen setmanalment, lliurant mensualment una còpia del resum setmanal i el comunicat corresponent al treballador / ai als delegats / des de personal o membres del Comitè d'Empresa.

## 8.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

Tot el personal comprès en aquest Conveni ha de percebre anualment quatre pagues extraordinàries en les dates de 15 de Març , 30 de juny , 30 de setembre i 30 de novembre, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat del seu salari base , més antiguitat .

Per al personal provinent de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa se li mantindrà en el concepte de pagues extres les quantitats que percebien tradicionalment consistent en la suma de tots els conceptes retributius ( salari base + antiguitat + plus conveni + beneficis).

## ARTICLE 20. PRESTACIONS SOCIALS.

### 1.- BESTRETES

El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a obtenir, en el menor termini possible des de la sol·licitud , bestretes a compte dels emoluments meritats.

Aquestes bestretes s'han de deduir de les retribucions del treballador / a en la nòmina corresponent al mes en què se li ha concedit.

### 2.- PRÉSTECES

Tot treballador / a, la situació personal o familiar pateixi els efectes econòmics d'una contingència greu, urgent o inajornable, tindrà dret a sol·licitar i obtenir de l'empresa préstecs de fins a quatre mensualitats del total de les retribucions. El reintegrament ha de fer-se distribuint el seu import en els terminis acordats, que es descomptaran de les retribucions corresponents als mesos immediats a aquell en què es percebi la quantitat anticipada, podent reintegrar el seu import en menys mensualitats o liquidar-lo totalment o parcialment dins el termini convingut.

Els criteris de concessió d'aquests préstecs s'han de decidir en el si del comitè d'interpretació i vigilància d'aquest conveni, podent, igualment, revisar els préstecs concedits anteriorment.

En els casos d'extinció o suspensió del contracte de treball, el treballador / a estarà obligat a reintegrar, amb caràcter immediat, la part del préstec no amortitzada.

Aquests préstecs no meriten cap interès.

Així mateix l'empresa concedeix els següents préstecs:

- a ) Per a l'adquisició o construcció d'habitatge en propietat : 3000 € .
- b ) Per adquirir un cotxe nou : 1500 € , i si el cotxe s'utilitza normalment per al servei a la feina : 1.800 € .
- c ) Per a assumptes personals : 1.200 € .

Són condicions imprescindibles per obtenir aquestes préstecs , les següents :

- 1º.- Tenir una antiguitat mínima de dos anys a l'empresa.
- 2º.- No tenir pendents d'amortització altres préstecs anteriors , llevat que sigui autoritzat pel comitè d'interpretació i vigilància .
- 3º.- El saldo que es degui en cada moment a l'empresa , pels diversos préstecs concedits a les Balears , no serà superior a 24.041 € .

Els préstecs per a l'adquisició o construcció d'habitatge en propietat , així com els d'adquisició de cotxe per a ús durant el treball , són de concessió obligatòria , sempre que es compleixin les condicions disposades en el paràgraf anterior .

Els préstecs per a assumptes personals requeriran informe de la representació dels treballadors/es, legalment constituïda en l'empresa sent concedits , si l'informe és favorable i es compleixin les condicions exposades anteriorment . Sempre i quan el treballador / a sol·liciti l'informe.

El termini màxim per a l'amortització dels préstecs serà de 5 anys per a l'adquisició o construcció del primer habitatge de la seva propietat i de 3 anys per als restants.



Els préstecs concedits s'amortitzaran mitjançant la deducció en les pagues mensuals i / o en les pagues extraordinàries d'una quantitat fixada en atenció a la quantia i termini d'amortització.

### 3.- PREMI DE VINCULACIÓ

Per tal de premiar la continuïtat en l'empresa , s'estableix , per cada període de 10 anys de prestació efectiva de serveis , un premi de vinculació , consistent en l'abonament al treballador / a l'1 d' abril de l'any en què es compleixi cada període de 10 anys de permanència , per import igual al salari brut mensual corresponent a l'any en curs.

### 4.- INDEMNITZACIÓ PER INCAPACITAT TEMPORAL

Els treballadors / es en situació d'incapacitat laboral transitòria , han de percebre l'estipulat per la Seguretat Social , abonant l'empresa , des del primer dia de la baixa fins a la finalització de la incapacitat laboral transitòria, la diferència fins al 100 per 100 de les retribucions.

A la fi d'aconseguir una disminució de l'absentisme , quan segons el parer del Servei Mèdic de l'Empresa es consideri que hagin cessat les causes que van motivar la baixa , emetrà un informe a fi de que el treballador / a deixi de percebre el 25% del seu sou real des de la data d'emissió de l'informe . El dit informe ha de ser remès al Comitè d'Empresa o Delegats/des de Personal , que disposen d'un termini de 72 hores per , si ho estimen convenient , nomenar un metge que faci un informe contradictori , previ a realitzar el possible descompte. Aquest nomenament haurà de ser acceptat per la Direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori és a càrrec de l'empresa. En cas d'informes contradictoris entre metge d'empresa i metge nomenat pel Comitè o Delegats/des de Personal , prevaldrà l'emès pel metge de la Seguretat Social o entitat asseguradora que ha signat la baixa o incapacitat temporal . El 25% descomptat s'ha d'ingressar al Fons Social especial . La negativa del treballador / a sotmetre al reconeixement del Servei Mèdic de l'empresa pot determinar la suspensió dels drets econòmics que hi puguï haver a càrrec de l'empresa per aquesta situació.

### 5.- AJUDA ESCOLAR

Cada treballador / a amb fills / es en edat escolar i en concepte d'ajudes , ha de percebre en la nòmina del mes d'octubre una quantitat d'acord amb les següents taules :

Per a l'any 2015 :

Guarderia, de 0 a 3 anys : 84,80 €/any  
Infantil , de 3 a 5 anys : 105,99 €/any.  
Primària : 127,18 €/any.  
Secundària : 158,99 €/any.  
Batxillerat o cicle mitjà: 264,97 €/any.  
Universitat : 360,37 €/any.

Per a l'any 2016 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques establertes en el present conveni .

El treballador / a cursant estudis oficials tindrà els mateixos drets que els fills/es.

Per tenir dret a aquesta ajuda el treballador / a ha d'acreditar la situació escolar dels seus fills/es, o la seva pròpia, presentat còpia de la matrícula o de document fefaent que certifiqui l'escolarització i el seu grau.

### 6.- JUBILACIÓ

Els treballadors / es que ho desitgin i reuneixin els requisits fixats en la legislació vigent podran acollir-se a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys d'edat .

L'empresa abonarà als treballadors / es compresos entre els 60 i 65 anys que es jubilin , les següents quantitats , en concepte d'indemnització per jubilació anticipada:

Jubilació als 60 anys el 100% del salari brut anual.  
Jubilació als 61 anys el 85% del salari brut anual.  
Jubilació als 62 anys el 65% del salari brut anual.  
Jubilació als 63 anys el 50% del salari brut anual.  
Jubilació als 64 anys el 25% del salari brut anual.

Els treballadors/es han de tenir un mínim de 10 anys d'antiguitat a l' empresa per tenir dret a percebre la indemnització del paràgraf anterior .



Atès que és preceptiu sol·licitar la baixa laboral per tramitar la jubilació anticipada davant els organismes competents, en cas de ser denegada, l'empresa es compromet a readmetre'ls en les mateixes condicions que tenia abans de la baixa, i es computa el temps d'aquesta baixa com a permís especial no retribuït

#### 8. AJUDA PER ORFANDAT

Es fixa un ajut per orfandat per a cada fill / a menor d'edat en cas de mort per accident de treball o malaltia laboral. Per a l'any 2015 es fixa en la quantia de 181,45 €/mensuals. Per a l'any 2016 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques establertes en el present conveni.

#### 9.- Personal amb capacitat disminuïda

1. Són considerats treballadors amb capacitat disminuïda els treballadors / es que tinguin una limitació funcional o psíquica, bé per raó de malaltia comuna o professional, accident- sigui o no laboral-, o per desgast físic natural per raó d'edat, quan aquesta limitació afecti, en general, l'exercici de les funcions pròpies del seu grup / nivell habitual.

2.- Els treballadors / es afectats pel paràgraf anterior, seran incorporades obligatòriament a altres llocs de treball compatibles amb les seves limitacions i aptituds professionals, prèvia proposta del servei mèdic d'empresa i previ informe preceptiu favorable de la representació laboral del centre de treball sempre que el grau d'incapacitat o invalidesa declarat no doni lloc a l'extinció del vincle laboral.

3.- Quan de la situació de salut i característiques de la tasca es prevegin riscos especials per al treballador / a i altres persones, el treballador/a estarà obligat a sotmetre a les proves que el servei mèdic d'empresa determini.

4.- Els emoluments percebuts pel treballador / a en aquesta situació mai podran ser inferiors als que rebia en el grup / nivell en la qual prestava els seus serveis en el moment de produir-se aquesta situació.

#### 10.- FESTIUS I DIA DE LA PATRONA

A partir de la signatura del present conveni es gaudiran les 14 festes anuals, que al costat del dia 1 de Juny (dia de la patrona) sumaran un total de 15 festius anuals. Considerant- aquests dies festius amb caràcter no recuperable.

A les festes de cada municipi els treballadors / es que exerceixin la seva funció en aquest municipi tindran durant la setmana de celebració d'aquestes festes una reducció d'una hora al final de la seva jornada laboral, aquesta reducció serà retribuïda i no recuperable.

Els treballadors / es que hagin de treballar en aquest dia de la Patrona de percebre les hores treballades amb un recàrrec del 75% sobre el valor de l'hora ordinària.

#### 11.- CISTELLA DE NADAL I GRATIFICACIÓ ESPECIAL NADAL I CAP D'ANY

A.- Cistella de Nadal. Cadascun dels treballadors / es de l'empresa FCC Aqualia, SA, rebrà en aquesta data una cistella de Nadal el valor per a l'any 2015 serà de 49,93 € + IVA. Per a l'any 2016 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que els altres conceptes econòmiques establertes en el present conveni.

B.- El personal que hagi de treballar entre les 22 hores del dia 24 de desembre i les 22 hores del dia 25 del mateix mes, i / o entre les 22 hores del dia 31 de desembre i les 6 hores del dia 1 de gener, percebrà independentment de qualssevol altres compensacions que reglamentàriament corresponguin, les següents gratificacions especials:

El personal adscrit al Servei de Guàrdia o reforç que treballi en els períodes indicats, ha de percebre una gratificació especial. Per a l'any 2015 es fixa en 27,56 €. Per a l'any 2016 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que els altres conceptes econòmiques establertes en el present conveni.

Resta del personal: Per a la resta del personal, el valor a percebre per les hores extraordinàries que, si escau, es veiessin obligats a realitzar serà el doble del qual correspongui a les realment treballades. Si el doble del temps realment treballat no arriba a un mínim de quatre, s'ha d'anotar aquest mínim.

#### 12.- LOCOMOCIÓ

Quan a algun treballador / a li sigui imposada una multa de trànsit, sigui amb vehicle de l'empresa o propi, durant el temps de treball efectiu per a l'empresa, previ informe i petició del delegat / da de personal, li serà abonat el seu import.

Per al supòsit que un treballador / a de l'empresa, durant temps de treball efectiu per a l'empresa, li fos retirat el permís de conduir, de manera immediata o posteriorment a causa d'una sanció, l'empresa li ha d'abonar al treballador / a, previ informe i petició del delegat / da de



personal , la quantitat de 120 € mensuals, en concepte de plus de transport , fins al moment de la recuperació del permís.

Els punts anteriors seran efectius, sempre que no concorrin circumstàncies d'embriaguesa o imprudència temerària per part del treballador / a en el moment de produir-se la sanció .

La reparació dels vehicles , tant de l'empresa com particulars al servei de l'empresa durant les hores de treball efectiu , anirà al seu càrrec, ja sigui per accident o avaria . En cas de ser un cotxe particular que sigui usat pel treballador / a per l'empresa a més de per a ús propi , l'empresa està obligada a subministrar al treballador / a un cotxe de similars característiques durant el temps que duri la reparació.

### 13.- ROBA DE TREBALL

El personal obrer té dret que per l'empresa li faciliti anualment :

- 2 vestits de treball d'hivern.
- 2 pantalons d'estiu.
- 2 camises d'estiu..

Quan la situació del seu ús així ho aconselli està obligada a lliurar un equip de pluja o anorac a elecció del treballador / a .

Així mateix s'acorda que el personal de neteja tindrà dret a : 1 bata .

La seva utilització i bona cura serà exigida per l'empresa durant les hores de treball i serà sancionat el seu incompliment no justificat.

### 14.- SUBMINISTRAMENT D'AIGUA AL PERSONAL

L' empresa ha de subministrar aigua gratuïtament als seus treballadors / es per a ús domèstic propi . L'exempció de pagament serà per tots els conceptes que figuren actualment al mateix . Aquest benefici s'estén al personal que s'hagi jubilat a l'empresa , i l'antiguitat en la mateixa sigui igual o superior a cinc anys .

Aquest ús domèstic propi tindrà un límit màxim de 50 m3 al trimestre per unitat familiar de 4 membres que serà incrementada en 10 m3 / persona d'unitat familiar superior a 4 quan sobrepassi aquest límit , havent d'aportar documentació per acreditar-ho. L'exempció de pagament serà per totes les meritacions que figuren actualment en el rebut fins als límits corresponents . Aquest benefici s'estén al personal que s'hagi jubilat a l'empresa , i l'antiguitat en la mateixa sigui igual o superior a cinc anys.

Per al personal que el seu habitatge habitual estigui ubicat fora de l'àrea de cobertura de l'abastament d'aigua que gestiona FCC AQUALIA , SA s'estableix una bonificació per aquest mateix concepte, per a l'any 2015 es fixa en 201,20 € anuals. Per a l'any 2016 aquesta quantitat s'ha de revisar de conformitat amb la clàusula de revisió salarial que figura en l'article 19 d'aquest Conveni.

### 15.- PREMI DE JUBILACIÓ ORDINÀRIA

Els treballadors que passin a la situació de jubilats per haver complert l'edat ordinària que legalment està establerta, rebran en el moment de la mateixa, una quantitat d'acord amb els anys d'antiguitat a l' empresa, seguint la següent escala :

- De cinc a deu anys ; una mensualitat bruta .
- De deu anys endavant : dues mensualitats brutes.

### 16.- ASSEGURANÇA DE MORT E INVALIDESA

L'empresa subscriurà , en benefici dels seus treballadors , una assegurança per accident , sigui laboral o no que cobrirà els casos de mort, gran invalidesa , invalidesa permanent absoluta i invalidesa total per a tota professió , per un import de 20.000 €.

### ARTICLE 21.- RÈGIM DISCIPLINARI

A.- Les faltes dels treballadors / es, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus o molt greus.

És aplicable pel que fa a la qualificació i enumeració de conductes sancionables la classificació recollida en els articles 44 a 52 del capítol VIII del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals (BOE 21 octubre 2013).

B.- La imposició de qualsevol de les sancions previstes en el capítol anterior s'ajustarà als següents procediments:

1.- Per a les faltes lleus, s'escoltarà l'interessat / ai no serà precisa la prèvia instrucció d'expedient disciplinari, podent ser imposada la sanció



corresponent per la direcció del centre respectiu, notificant aquesta per escrit tant al treballador / a com a la representació laboral, que haurà de realitzar en el termini màxim de tres dies hàbils. En cas de ser negatiu aquest informe haurà de ser el Comitè d'Interpretació i Vigilància del present Conveni ha de dictar resolució.

2.- En cas de faltes greus i molt greus la instrucció constarà de tres fases :

1.- Incoació :

La incoació del procediment disciplinari haurà de ser ordenada per l'òrgan competent en cada cas i en la mateixa providència en què s'acordi l'Empresa nomenarà un instructor / a notificarà per escrit aquest extrem al treballador / a subjecte a expedient , així com als representants laborals . En cap cas l'instructor / a podrà ser la mateixa persona que va proposar la sanció .

2.- Instrucció d'expedient:

a ) . L'instructor / a ordenarà la pràctica de totes les proves i actuacions condueixin a l'aclariment dels fets i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció . A vista de les actuacions practicades , l'instructor / a passarà a l'inculpat / a un plec de càrrecs, en què es escriure amb precisió els fets , d'acord amb les actuacions practicades .

b ) . El expedientat / a tindrà un termini de 10 dies hàbils per contestar els càrrecs i proposar les proves que estimi convenients al seu dret.

c ) . Rebuda la contestació al plec de càrrecs o transcorregut el termini per presentar-lo, l'instructor / a seleccionarà i comprovarà les proves presentades o al·legades per l' inculpat /da així com aquelles altres que estimi convenients per al millor aclariment dels fets.

d ) . La representació laboral i sindical ha de rebre informació i el plec de càrrecs i descàrrecs, havent emetre la seva opinió al respecte en el termini de deu dies hàbils . Així mateix es donarà audiència al sindicat al qual estigui afiliada l'inculpat/da , si així ho manifesta l'interessat/da , en aquesta fase del procés.

e) Acabades les actuacions i a la vista de les mateixes, l'instructor/a formularà proposta motivada de la resolució, que haurà de contenir :

- Exposició precisa i breu dels fets.
- Qualificació dels fets.
- Resolució que es proposa.

3.- Resolució:

a ) L'autoritat sancionadora , tan aviat rebí l' expedient , ha de dictar la resolució que sigui procedent.

b ) La resolució s'ha de notificar per escrit , amb justificant de recepció , tant a l'interessat / a com a la representació laboral i sindical del centre de treball .

c ) Les sancions imposades són recusables , d'acord amb la normativa legal corresponent , davant els Jutjats del social.

C.- Les faltes lleus prescriuran als deu dies , les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies de la data del seu coneixement per l'Empresa. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte previ o propi de l'expedient instruït . En tot cas l'expedient ha de quedar resolt en un termini màxim de tres mesos a partir de la iniciació del mateix. Així mateix qualsevol falta prescriurà als sis mesos de la seva comissió.

D.- L'import dels havers per sanció s'ha d'ingressar a la borsa d'acció social , excepte en els casos en què l'empresa cobreixi el lloc de treball.

#### ARTICLE 22.- SALUT LABORAL I SEGURETAT E HIGIENE EN EL TREBALL.

La millora de les condicions de treball , en matèria de salut laboral i de seguretat i higiene en el treball , constitueix un objectiu permanent i prioritari de FCC AQUALIA , SA

A aquest efecte , s'establirà un Programa de Salut Laboral i Seguretat i Higiene en el Treball, que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar en els ambients de treball amb vista a la supressió o reducció dels riscos i a la millora de les condicions ergonòmiques dels llocs de treball , incloent un mapa de riscos adequat a les característiques de cada centre de treball.

A fi de planificar , desenvolupar i controlar aquest programa , es constitueix el Comitè de Seguretat e Higiene en el treball , que es regirà pel que estableix la Llei 31/1995 , de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions vigents . La composició del mateix tindrà caràcter paritari i estarà integrat per quatre representants de l'Empresa , entre els quals s'ha de triar el President , i quatre membres de la representació laboral dels distints centres de treball , entre els quals s'ha de triar el secretari/a.



Els integrants d'aquest comitè tenen els drets i garanties reconeguts per la legislació vigent i, entre ells, el de celebrar les seves reunions dins de les hores de treball i, en cas de perllongar fins i tot fora de la jornada habitual, als seus components se'ls abonaran les hores sense recàrrec o es retardarà, si és possible, l'entrada al treball en igual temps quan la prolongació hagi tingut lloc durant el descans del migdia.

Les reunions del Comitè de Seguretat i Higiene en el treball se celebraran cada dos mesos, redactant Acta de cada reunió que es publicarà en el Tauler d'Anuncis de cada Centre de Treball i es remetrà a la Direcció de Personal de l'Empresa i a cadascun dels membres del comitè. Així mateix es redactarà una Memòria Anual.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el treball de planificar els estudis i projectes necessaris per definir els riscos més significatius en cada centre de treball i proposar a la direcció sistemes o mesures eficients de prevenció o protecció enfront dels mateixos, de millora del medi ambient de treball i d'adaptació als locals i dels llocs de treball.

L'empresa assumirà i ha de donar prioritat a tots els informes que el comitè de seguretat i Higiene en el Treball, en compliment de la normativa vigent, establint les correccions o modificacions tècniques que calguin o subministrar materials de protecció en el termini que les circumstàncies de risc ho requereixen.

L'empresa facilitarà als treballadors/es que el seu lloc de treball ho necessiti peces i materials de protecció idònies per a cada risc específic, que seran adequats a la constitució física.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el treball, així com la representació laboral i sindical, han de vetllar pel puntual i eficaç compliment del que estableixen els punts anteriors.

L'empresa facilitarà a cada un dels membres d'aquest Comitè la normativa vigent en matèria de seguretat i higiene en el treball, el contingut l'han de conèixer. També el comitè de Seguretat i Higiene en el Treball tindrà dret i ha de conèixer tota la informació o estudis tècnics emesos sobre el centre de treball i pels gabinets tècnics provincials o pels organismes competents en matèria de seguretat i higiene en el treball.

Així mateix, la Direcció dels diferents centres de treball vetllarà perquè la normativa vigent, en matèria de seguretat i higiene en el treball, estigui sempre a disposició dels treballadors/es per al seu coneixement i aplicació general.

L'empresa, per la seva banda, ha de complir amb la normativa vigent sobre salut laboral, i adoptar les mesures necessàries encaminades a la prevenció de riscos que puguin afectar les condicions psicofisiològiques dels treballadors/es, facilitant-los els mitjans de protecció individual adequats a les feines que realitzin; seguint, en tot cas, les recomanacions dels gabinets tècnics provincials d'Higiene i Seguretat en el treball o de qualsevol altre organisme competent en la matèria.

El vestuari del personal obrer s'adaptarà a les condicions del lloc de treball i s'ha d'adequar als riscos existents, adaptar-se a la climatologia local, ser ergonòmic en el seu disseny i característiques, objecte d'un tractament higiènic adequat, si escau, i d'ús personal.

En el marc del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball s'analitzaran les peces de treball i equips de protecció, així com els dissenys, mostres i qualitats de les peces ofertes per les diferents empreses del sector que participin en l'adjudicació del vestidor. Així mateix, revisar que la qualitat de les peces entregades per l'empresa adjudicatària s'ajusti a les característiques concertades.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, així com els òrgans de representació laboral i sindical, hauran de conèixer la informació o estudis tècnics emesos sobre el centre de treball, així com les dades estadístiques i apreciacions que, realitzades pel servei mèdic d'empresa, siguin d'interès, amb vista al coneixement i prevenció dels riscos per a la salut, i vetllaran pel compliment de les obligacions assignades als mateixos, guardant el degut sigil professional, en tot cas.

Al comitè de Seguretat i Higiene en el Treball pot exigir, per a aquells llocs de treball on hi hagi riscos per a la salut, presumptes o demostrats, que s'adoptin mesures especials de vigilància.

Aquells treballadors/es o grups de treballadors/es que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició o riscos o per altres circumstàncies, tinguin major vulnerabilitat als mateixos, han de ser objecte d'una major atenció per la Medicina d'empresa i pel Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

L'empresa ha de garantir reconeixements mèdics gratuïts anuals a tot el personal que ho sol·liciti.

Per a aquells grups laborals que, per les seves característiques requereixen unes condicions físiques especials, se'ls facilitaran els mitjans de transport adequats per realitzar-los en una altra localitat quan no sigui possible fer-los a la mateixa.

Tots els centres de treball hauran d'estar dotats, almenys amb els elements necessaris per a primeres cures i atencions mèdiques d'urgència, mantenint disponible en tots ells un vehicle per al trasllat urgent a centres sanitaris, en cas de malaltia sobtada o accident del treballador/a.



Es promourà la més completa informació , en matèria de seguretat i higiene en el treball , del personal en general i , especialment , dels membres del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, facilitant la seva assistència als cursos impartits en aquestes matèries.

La Direcció de facilitar la instrucció adequada al personal , abans que comenci a ocupar qualsevol lloc de treball que impliqui riscos que puguin afectar-li, sobre la forma, mètodes i processos que s'hagin d'observar per prevenir-los i evitar-los, estant obligat el treballador / a seguir aquests ensenyaments , dins l'horari de treball o en altres hores amb descompte de la jornada laboral del temps invertit en les mateixes.

#### ARTICLE 23.- REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I DRETS SINDICALS

L'empresa ha de facilitar al lícit exercici de les activitats sindicals en tots els seus centres de treball adscrits al present conveni .

- 1.- En l'àmbit del present Conveni es celebraran eleccions sindicals , d'acord amb la normativa vigent.
- 2.- La representativitat dels sindicats s'ha de determinar per la celebració del procés electoral amb caràcter general.
- 3.- Les competències i funcions dels comitès de centre o delegats de personal, així com les dels seus components, són les reconegudes en el present Conveni Col·lectiu , sense perjudici dels drets i facultats que estableix l' Estatut dels Treballadors i, en particular, en el títol II i Llei orgànica de llibertat sindical i en les altres disposicions vigents d'aplicació general.
- 4.- El temps que s'empri pels membres dels comitès de centre o delegats de personal en reunions amb representants de l'empresa , a petició de qualsevol de les parts , no s'ha de deduir del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que l'article 68 del Estatut dels Treballadors estableix, a favor d'aquests membres , per a l'exercici de les seves funcions pròpies de representació .
- 5.- Els components dels comitès de centre o delegats de personal , si escau , de conformitat amb el que disposa l' article 68 de l'Estatut dels Treballadors, podran acumular trimestralment el crèdit d'hores retribuïdes que els correspongui , segons l'escala establerta en aquest article , per cessió en part o totalment de crèdit horari de components de la seva mateixa organització sindical , conformement al següent procediment:

- a) La sol·licitud d'acumulació de crèdit horari i la seva distribució es realitzarà pels respectius Sindicats , sense ultrapassar el nombre màxim total d'hores en còmput global .
- b ) L'acumulació s'efectuarà entre membres del Comitè de centre o delegats de personal .
- c ) S'ha de notificar prèviament i per escrit a la Direcció del Centre de treball , amb un termini de deu dies d'antelació , adjuntant autorització expressa i documentada dels afectats per la mateixa .

- 6.- A fi de facilitar les funcions de representació i gestió sindical, l'empresa habilitarà als comitès de centre o delegats de personal els següents mitjans :

- a ) Mobiliari i dotació adequats per a l'arxiu i classificació dels diferents documents que es vagin generant, o que es considerin d'interès, pel que fa a les activitats relacionades amb la representació laboral o sindical a cada centre de treball .
- b ) Efectes i material d'oficina .
- c ) Taulers d'anuncis en cada centre de treball en nombre raonable , situats en llocs visibles i concorreguts pel personal , per a ús exclusiu dels òrgans de representació , la informació sigui identificable i de curs legal .
- d) Així mateix i en cas necessari , es facilitarà un local idoni per a la celebració d'assemblees

- 7.- L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors / es a sindicar-se lliurement. Així mateix, no podrà condicionar l'ocupació d'un treballador / a pel fet que estigui o no afiliat o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc acomiadar o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

#### FUNCIONS:

Seràn funcions dels delegats / des sindicals o membres del Comitè d'Empresa, sense perjudici de les establertes per la Llei, les següents:

- 1.- Tenir la representació de tots els treballadors / es adscrits als respectius centres de treball per a la defensa dels seus interessos, intervenint en totes les qüestions que se susciten en relació a les atribucions conferides. Aquesta representació serà exercida de forma col·legiada.

Així mateix i dins de l'exercici de les seves funcions de representació podran assistir a totes les reunions que convoqui pel comitè d'Empresa, el Comitè de Seguretat i Higiene en el treball i la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

- 2.- Obtenir informació de la Direcció de l'Empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució econòmica, producció i programes que afectin a l'ocupació col·lectiu de l'Empresa.
- Anualment, sobre el balanç, el compte de resultats, la memòria de la Societat i de quants documents es donin a conèixer als seus



accionistes, en virtut de les disposicions legals vigents, i en la forma i manera que aquestes determinin.

- De totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus, i especialment, en els supòsits d'acomiadament.
- Les estadístiques sobre absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i els ascensos.
- Se'ls donarà a conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa, i dels documents relatius a la finalització de la relació laboral. Així mateix se'ls facilitarà mensualment relació de les contractacions efectuades i la seva naturalesa, ascensos.

3 D'informació prèvia a la seva execució per la Direcció de l'Empresa:

- Reestructuració de plantilla i tancaments totals o parcials, definitius o temporals de l'Empresa.
- Absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.
- Modificació de la jornada laboral.
- Trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials.
- Plans de formació professional de l'empresa.

4.- De vigilància :

- Exercir una labor de vigilància sobre les següents matèries :
- Compliment de les normes vigents en matèria laboral de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos d'empresa en vigor.
- Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa, a través de la seva participació en el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

GARANTIES:

1.- Els membres dels òrgans de representació laboral i els delegats / des sindicals no poden ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins els dos anys següents al seu cessament, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en la actuació del treballador / a en l'exercici legal de la seva representació sindical.

2.- Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus obeeix a altres causes, se un expedient contradictori, per la qual cosa es nomenarà instructor, donant-se les oportunes audiències al treballador i l'òrgan representatiu al qual pertany.

3.- La decisió de l'empresa serà recusable davant la jurisdicció de l'ordre social, en els termes que estableix la Llei de procediment laboral.

4.- En el cas de trasllat a un altre centre de treball, si el representant reclamés al jutjat del Social, el mateix quedarà en suspens fins que per sentència ferma i definitiva es ratifiqui, si escau.

5.- Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'Empresa en les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions considerades d'interès laboral o social, exercint aquestes tasques de acord amb les normes vigents en aquest sentit.

6.- Tenen prioritat de permanència en l'Empresa o Centre de Treball, respecte als altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques o tecnològiques.

7.- No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, per causa o raó de l'exercici de la seva representació.

ACUMULACIÓ DE CRÈDIT HORARI

Als delegats/des sindicals o membres del Comitè de Centre que, per acumulació de crèdit d'hores mensuals retribuïdes, estiguin dispensats, en part o totalment, de la seva jornada laboral per a l'exercici de les seves funcions de representació, se'ls respectaran les retribucions salarials, així com els complements.

ARTICLE 24.-

Tots els trasllats a un altre centre de treball són pactats entre l'empresa i el treballador / a, a excepció que el trasllat sigui motivat per una nova concessió o una pèrdua del servei i sempre en els àmbits de l'illa d'Eivissa i del municipi de Lluçmajor per als respectius empleats / es de cada illa, complint els requisits de l'art.5 del Conveni.

Aquest pacte no és aplicable al personal amb comandament a l'empresa ( tècnics/ques, titulats /des, etc .. ).

ARTICLE 25.-

Les parts acorden adherir-se al acord interprofessional sobre solució de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears ( TAMIB ) ( BOIB de 23/09/99 ) .

#### ARTICLE 26.-

Les quanties establertes en els articles 20.5 , 20.8 , 20.11 b , patiran , llevat esment en contra, els mateixos increments que estableix l'article 19 per als salaris.

#### ARTICLE 27- IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES

És aplicable el que disposen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones, i de manera especial el que estableix l'article 61 del IV Conveni Col·lectiu Estatal de les Indústries de Captació, Elevació, Conducció, Tractament, Distribució, Sanejament i Depuració d'Aigües Potables i Residuals (BOE 21 octubre 2013).

D'acord amb les obligacions contingudes en la referida llei orgànica, FCC AQUALIA, SA (Anteriorment denominada AQUALIA GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA) ha negociat i subscrit amb les representacions dels sindicats majoritaris a nivell estatal, la representació unitària del personal representa la majoria en Aqualia, SA, és a dir amb FIA-UGT i FSC-CCOO el passat 21 de desembre de 2009, un pla d'igualtat d'aplicació a totes les divisions i filials d'Aqualia, que constitueix un conjunt ordenat de mesures que, realment i efectivament, permetrà aconseguir en l'àmbit global els objectius d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre home i dones, i al qual se sotmet les parts signants del present Conveni. S'adjunta en l'annex 10 el Pla d'Igualtat signat entre l'empresa i Representació sindical.

#### ARTICLE 28 - VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ASSETJAMENT

És aplicable el que disposa la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere , així com la legislació i disposicions d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i moral.

### ANNEX 1

Horari de Treball a Jornada Intensiva per al Servei d'Eivissa

Personal d'Oficina

El personal d'oficina procedent del Excm . Ajuntament d'Eivissa. ( Cobradors-Lectors i personal administratiu ) :

**de Dilluns a Divendres** **Dissabtes Alterns**

de les: 08:00 a 15.00 h de: 8.30 a 13:30 h

Personal d'oficina que no sigui procedent del Excm. Ajuntament d'Eivissa:

**de dilluns a divendres** **Dissabtes**

de les: 08:00 a 15.00 de: 8.30 a 13:30 h

Nota : Es podrà realitzar , de comú acord amb el cap de servei , un horari alternatiu de tarda , amb l'equivalència de :

1 dissabte = a 2 tardes de 17:00 a 19:30h

Personal de Xarxa

| Setmana -><br>De Guàrdia |         | De dilluns a divendres | dissabtes             | diumenges   |
|--------------------------|---------|------------------------|-----------------------|-------------|
|                          | Equip 1 | De 15:00 a 22: 00h (G) | De 8:00 a 13:00 h (G) | Guàrdia (G) |
|                          | Equip 2 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |
|                          | Equip 3 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |
|                          | Equip 4 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |

Horari Rotatiu

NOTAS: - (G) = Guàrdia Localitzada



El relleu de les guàrdies es realitza a les 7: 00h del dia corresponent

Personal de Producció

|           | Dilluns a divendres                        | Dimarts                                    | Dissabtes                       | Diumenges                     |
|-----------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Operari 1 |                                            | De 8:00 a 15: 00h                          |                                 | Recorreguts<br>Vigilància (G) |
| Operari 2 | De 8.00 a 14:00<br>De 19:00 a 21:00<br>(G) | De 8.00 a 14:00<br>De 19:00 a 21:00<br>(G) | Recorreguts i vigilància<br>(G) |                               |

Horari Rotatiu

NOTES: (g) = Guàrdia localitzada

El relleu de les guàrdies es realitza a les 8:00 h del dia corresponent.

**ANNEX 2**

Horari de Treball a Jornada Intensiva per als Serveis de Santa Eulàlia i Sant Joan de Labritja

Personal d'Oficina

**Dilluns a divendres**

**Dissabtes**

de 7:30 a 12:30h

de 7:30 a 12: 30h

Nota: Es podrà realitzar, de comú acord amb el cap de servei, un horari alternatiu de tarda, amb l'equivalència d'1 dissabte = a dues tardes de 17:00 a 19:30 h.

Personal de Xarxa o Tècnic de Santa Eulàlia

|                          |         | De dilluns a divendres | dissabtes             | diumenges   |
|--------------------------|---------|------------------------|-----------------------|-------------|
| Setmana -><br>De Guàrdia | Equip 1 | De 15:00 a 22: 00h (G) | De 8:00 a 13:00 h (G) | Guàrdia (G) |
|                          | Equip 2 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |
|                          | Equip 3 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |
|                          | Equip 4 | De 7:00 a 15: 00h      |                       |             |

Horari Rotatiu

NOTES: -(G) = Guàrdia Localitzada

El relleu de les guàrdies es realitza a les 7: 00h del dia corresponent

Personal Xarxa o Tècnic de Sant Joan Baptista

|                | Dilluns          | Dimarts a Divendres | Dissabte      | Diumenge |
|----------------|------------------|---------------------|---------------|----------|
| Operari 1      | De 7:30-15:00    | De 7:30-15:00       | De 7:30-13:00 | Guàrdia  |
| Setmana reforç | De 17:00 a 19:00 |                     |               | (5: 00h) |
| Operari 2      |                  | De 7:30-15:00       |               |          |

Horari Rotatiu

Nota: -El relleu de la setmana de REFORÇ es realitza a les 7:30h del dilluns. El capatàs realitzarà un recorregut de tarda els mesos d'estiu (juny a setembre)

**ANNEX 3**

Horari de Treball a Jornada Intensiva per al Servei de Llucmajor

Personal d'Oficina

**Dilluns a divendres****Dissabtes**

De 8:00 a 13:00h

De 8:00 a 13:00h

Nota: Es podrà realitzar, de comú acord amb el Cap de Servei un horari alternatiu de tarda, amb l'equivalència de: 1 dissabte = 2 tardes de 17:00 a 19:30h

|                           | Lunes Dilluns                 | Dimarts a Divendres | Dissabte                        | Diumenge                       |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Equip 1<br>Setmana reforç | De 14:30-22:00                | De 14:30-22:00      | De 14:30-19:30<br>(Un operari)  | Guàrdia (7,5h)<br>(Un operari) |
| Equip 2                   | De 7:30-15:00<br>(Un operari) | De 7:30-15:00       | De 7:30-12:30<br>(Un operari)   | _____                          |
| Equip 3                   | De 7:30-15:00                 | De 7:30 a 15:00     | De 7:30 a 12:30<br>(Un operari) | _____                          |
| Equip 4                   | De 7:30-15:00                 | De 7:30-15:00       | De 7:30 a 12:30<br>(Un operari) | _____                          |
| Equip 5                   | De 7:30-15:00                 | De 7:30-15:00       | De 7:30 a 12:30<br>(Un operari) | _____                          |

Horari Rotatiu

NOTA: El relleu de la setmana de REFORÇ es realitza a les 7:30h del dilluns

Les parts signants del present conveni col·lectiu es comprometen a revisar els horaris del personal de xarxa del servei de Llucmajor durant la vigència d'aquest conveni.

**ANNEX N° 4**

Horari de Treball a Jornada Intensiva per al Servei de Sant Antoni de Portmany

Personal Oficina Personal Oficina

**Dilluns a divendres****Dissabtes**

De 8:00 a 13:00

De 8:00 a 13:00

NOTA: Es podrà realitzar, de comú acord amb el Cap de Servei un horari alternatiu de tarda, amb l'equivalència de: 1 dissabte = a dues tardes de 17:00 a 19:30.

Personal tècnic de Sant Antoni

|                                         | Dilluns                             | Dimarts a Divendres                 | Dissabte                            | Diumenge |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| Operari 1<br>Setmana de<br>Reforç (40h) | De 8:00 a 13:00<br>De 17:30 a 19:30 | De 8:00 a 13:00<br>De 17:30 a 19:30 | De 8:00 a 11:00<br>De 17:30 a 19:30 | _____    |
| Operari 2<br>(40h)                      | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 13:00                     | _____    |
| Operari 3<br>(40)                       | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 13:00                     | _____    |
| Operari 4<br>(40)                       | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 15:00                     | De 8:00 a 13:00                     | _____    |
| Operari 5                               |                                     |                                     |                                     |          |



|                   |                 |                 |                 |  |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
| (40)              | De 8:00 a 15:00 | De 8:00 a 15:00 | De 8:00 a 13:00 |  |
| Operari 6<br>(40) | De 8:00 a 15:00 | De 8:00 a 15:00 | De 8:00 a 13:00 |  |

Horari rotatiu

Nota: El relleu de la setmana de REFORÇ es realitza a les 8:00 h de dilluns

## RECORRIDO RECORREGUT

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges pel qual l'operari que el realitza percebrà una prima, que per a l'any 2015 es fixa en 65,10 € i disposarà d'un dia de festa a la setmana següent. Pel any 2016 aquesta quantitat s'ha de revisar de conformitat amb la clàusula de revisió salarial que figura en l'article 19 d'aquest conveni.

## ANNEX 5:

Horari de Treball a Jornada Intensiva per al Servei de Formentera

Personal d'Oficina

**Dilluns a divendres**

**Dissabtes**

De 8:00 a 13:00h

De 8:00 a 15: 00h

Nota: Es podrà realitzar, de comú acord amb el Cap de Servei un horari alternatiu de tarda, amb l'equivalència de: 1 dissabte = 2 tardes de 17:00 a 19: 30h

Personal de Xarxa

**Dilluns a divendres**

**Dissabtes**

De 8:00 a 13:00h

De 8:00 a 13: 00h

## ANNEX 6:

Horari de Treball a Jornada Intensiva per al Servei de Sant Josep de Sa Talaia

Personal d'Oficina

**Dilluns a divendres**

De 7:30 a 15: 30h

Personal Lector

**Dilluns a divendres**

Matins de 8:00 a 13: 00h

Tardes de 15:00 a 18:00

Personal de Sanejament

**Dilluns a divendres**

**Dissabtes**

De 7:00 a 12:00

De 7:00-12:00

S'estableix un període de guàrdies des del mes de maig fins al mes d'octubre.





## Personal de Xarxa

|                          |         | De dilluns a divendres | dissabtes             | diumenges   |
|--------------------------|---------|------------------------|-----------------------|-------------|
| Setmana -><br>De Guàrdia | Equip 1 | De 15:00 a 22:00h (G)  | De 8:00 a 13:00 h (G) | Guàrdia (G) |
|                          | Equip 2 | De 7:00 a 15:00h       |                       |             |
|                          | Equip 3 | De 7:00 a 15:00h       |                       |             |
|                          | Equip 4 | De 7:00 a 15:00h       |                       |             |

## Horari Rotatiu

NOTES: - (G) = Guàrdia Localitzada

-El relleu de les guàrdies es realitza a les 7: 00h del dia corresponent

## RECORREGUT

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges pel qual l'operari que el realitza percebrà una prima, que per a l'any 2015 es fixa en 65,10 € i disposarà d'un dia de festa a la setmana següent. Pel any 2016 aquesta quantitat s'ha de revisar de conformitat amb el que estableix l'article 19 d'aquest conveni.

**ANNEX 7: Quadre d'inserció de les antigues categories en els grups professionals**

| Grups professionals |   | Àrea funcional tècnica | Àrea funcional administrativa                 | Àrea funcional operària         |
|---------------------|---|------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| GP1                 |   |                        | Auxiliar administratiu, Lector                | Peó                             |
| GP2                 | B |                        | Oficial 2a administratiu i encarregat lectors | Oficial 2a i Oficial 3a         |
|                     | A | Delineant              | Oficial 1a administratiu i Comptable          | Oficial 1a i Conductor de camió |
| GP3                 | B |                        | Sub-cap de secció                             |                                 |
|                     | A |                        |                                               | Capatàs                         |

**ANNEX 8: Quadre explicatiu de criteris generals, formació i factors determinants per cada grup professional**

| GP | Nivell | Criteris generals                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Formació                                                                                                                                                                                                         | Factors determinants                                               |
|----|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 1  | -      | Tasques que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència o supervisió, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica, excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.                                                  | Experiència adquirida en l'exercici d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o equivalent                                                                             | Alt grau de dependència i supervisió, Esforç físic.                |
| 2  | B      | Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint instruccions específiques, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals i aptituds pràctiques, la responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.                                                   | Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a Graduat Escolar o ESO, completada amb formació específica en el lloc de treball.                                             | Instruccions específiques, supervisió, coneixements professionals. |
| 2  | A      | Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que fins i tot en el cas que es realitzin sota instruccions específiques, requereixen certa iniciativa i adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i que poden tenir encomanada la supervisió directa del treball realitzat pels seus col·laboradors. | Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalent a Cicles Formatius de Grau Mitjà, o Formació Professional 1er.º Grau, completada amb formació específica en el lloc de treball. | Iniciativa, supervisió directa dels seus col·laboradors.           |



|   |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                          |
|---|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | B | Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, que requereixen amplis coneixements així com d'iniciativa. Poden tenir una supervisió directa sobre el treball realitzat pels seus col·laboradors                                             | Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a Batxillerat, Batxillerat Unificat, Polivalent, Cicles Formatius de Grau Mitjà o Formació Professional 1r. Grau, completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.  | Coneixements amplis, supervisió directa dels seus col·laboradors.                        |
| 3 | A | Funcions que integren gestió de processos i procediments que poden ser de naturalesa heterogènia, que requereixen amplis coneixements així com d'iniciativa i suposen la integració, coordinació i supervisió Directa o Indirecta del treball realitzat pels seus col·laboradors. | Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió equivalents a Batxillerat, Batxillerat Unificat Polivalent, Cicles Formatius de Grau Superior o Formació Professional 2n Grau, completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball. | Coneixements amplis, iniciativa, supervisió directa i indirecta dels seus col·laboradors |

**ANNEX 9: Taula salarial de les Illes Balears definitiva 2015.**

## Àrea Tècnica

## SOU BASE àrea tècnica

GP 2 Nivell A 834,45

## BENEFICIS àrea tècnica

GP 2 Nivell A 125,17

## PLUS CONVENI àrea tècnica

GP 2 Nivell A 469,33

## PLUS INSULARITAT àrea tècnica

GP 2 Nivell A 40,38

## PLUS DEDICACIÓ àrea tècnica

GP 2 Nivell A 11,06

## SALARI ANUAL àrea tècnica

GP 2 Nivell A 21.102,34

## Àrea Administrativa

## SOU BASE àrea administrativa

GP 3 Nivell B: 898,32

GP 2 Nivell A: 834,45

GP 2 Nivell B: 780,93

GP 1: 694,96

## BENEFICIS àrea administrativa

GP 3 Nivell B: 134,75

GP 2 Nivell A: 125,17

GP 2 Nivell B: 117,14

GP 1: 104,24

## PLUS CONVENI àrea administrativa

GP 3 Nivell B: 388,36

GP 2 Nivell A: 469,33





GP 2 Nivell B: 390,18  
GP 1: 223,52

**PLUS INSULARITAT àrea administrativa**

GP 3 Nivell B: 40,38  
GP 2 Nivell A: 40,38  
GP 2 Nivell B: 40,38  
GP 1: 40,38

**PLUS DEDICACIÓ àrea administrativa**

GP 3 Nivell B: 0  
GP 2 Nivell A: 11,06  
GP 2 Nivell B: 11,06  
GP 1: 16,09

**SALARI ANUAL àrea administrativa**

GP 3 Nivell B: 21.134,90  
GP 2 Nivell A: 21.102,34  
GP 2 Nivell B: 19.199,88  
GP 1: 15.730,25

**Àrea Operària**

**SOU BASE àrea operària**

GP 3 Nivell A: 773,00  
GP 2 Nivell A: 745,03  
GP 2 Nivell B: 716,71  
GP 1: 685,30

**BENEFICIS àrea operària**

GP 3 Nivell A: 115,95  
GP 2 Nivell A: 111,76  
GP 2 Nivell B: 107,51  
GP 1: 102,79

**PLUS CONVENI àrea operària**

GP 3 Nivell A: 621,39  
GP 2 Nivell A: 601,95  
GP 2 Nivell B: 485,44  
GP 1: 237,86

**PLUS INSULARITAT àrea operària**

GP 3 Nivell A: 40,38  
GP 2 Nivell A: 40,38  
GP 2 Nivell B: 40,38  
GP 1: 40,38

**PLUS DEDICACIÓ àrea operària**

GP 3 Nivell A: 0  
GP 2 Nivell A: 0  
GP 2 Nivell B: 0  
GP 1: 0

**SALARI ANUAL àrea operària**





GP 3 Nivell A: 21.700,61  
GP 2 Nivell A: 20.969,57  
GP 2 Nivell B: 19.067,31  
GP 1: 15.537,16

## ANNEX 10. PLA D'IGUALTAT

### I. ANTECEDENTS

AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, dins de la línia general del Grup FCC, desenvolupa des de fa anys una intensa tasca de creació de principis i valors ètics, així com d'implantació de programes, procediments interns i mesures positives tendents a crear una atmosfera de treball que potenciï el respecte entre les persones, la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la integració de la diversitat, que suposen una creixent assumpció de compromisos de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa.

Així, AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA treballa per crear consciència dels drets individuals d'empleades i empleats, protegint i potenciant-. Especialment es protegeix la dignitat personal en el si de l'empresa, establint pautes de comportaments saludables i eradicant aquells comportaments que es puguin considerar intromissions il·legítimes en la intimitat personal o que violenten la dignitat de les persones.

Així mateix, els signants del present Pla d'Igualtat compten amb una llarga i fructífera trajectòria de negociació d'un considerable nombre de convenis, acords i pactes col·lectius de tota índole, conseqüència d'una entesa ponderat i madur de les responsabilitats que a tots afecten en matèria de diàleg social i que fan desitjable la conclusió d'acords tendents a una millora de les condicions d'ocupació i treball, al costat d'una pau social imprescindible per al normal desenvolupament de les organitzacions.

En aquest marc de compromisos i relacions, i en compliment de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha negociat i acordat el present Pla d'Igualtat amb els sindicats majoritaris a nivell estatal, la presència conjunta en els òrgans de representació unitària del personal en AQUALIA GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA, SA resulta aclaparadorament majoritària.

Així, el present Pla d'Igualtat té com a àmbit d'aplicació tant a l'empresa capçalera de la Divisió de Gestió d'Aigües, AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, com a totes les seves filials que s'enquadren dins de la indicada Divisió, i això sense perjudici que cadascuna d'aquestes tinguin una plantilla que arribi o no la xifra de 250 persones.

Com a pas previ, i en compliment del que estableix l'article 46 de la dita Llei orgànica, es va encarregar a experts independents i de la major solvència professional, la realització d'un diagnòstic de situació, que es va posar en coneixement de les centrals sindicals signants.

A partir d'aquest punt inicial, es va constituir una Comissió de Negociació del present Pla d'Igualtat en la qual, com a primer requeriment de les organitzacions signants, es va ampliar la informació sobre la plantilla, iniciant-se al mateix temps un procés de negociació presidit pel bon entesa i col·laboració entre l'empresa i la representació sindical.

Aquest procés de negociació ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat

El present Pla d'Igualtat constitueix així un conjunt ordenat de mesures que, realment i efectivament, permetrà aconseguir en l'àmbit global per al qual ha estat dissenyat, i en cada empresa en particular, els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar qualsevol índex de discriminació per raó de sexe.

Per a això, el Pla d'Igualtat contempla i desenvolupa una sèrie de mesures i accions, acordades amb les centrals sindicals signants, agrupades i estructurades per àrees temàtiques d'actuació, sota la comuna perspectiva d'un conjunt d'objectius principals.

### II . OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT .

Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.

- Millorar La distribució equilibrada de gèneres en l'àmbit d'aplicació del Pla .
- Promoure I millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, tot i ser d'origen històric, cultural, social o familiar, poguessin donar-se en el si d'Aqualia, GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA, SA i les seves empreses filials .
- Promoure un sistema retributiu que no generi discriminació.





- Fomentar la realització d'accions formatives que facilitin la mateixa manera el desenvolupament d'habilitats i competències , sense distinció de gènere.
  - Vetllar Per la seguretat i salut de treballadors i treballadores , tenint en compte els riscos i malalties específiques de la dona en els plans de prevenció, així com garantir polítiques específiques en matèria de maternitat , paternitat i lactància .
  - Prevenir L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe .
  - Reforçar El compromís de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa assumit per AQUALIA , GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA, SA , amb vista a millorar la qualitat de vida de les persones que formen part de l'empresa i de les seves famílies , així com de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir principis d'exclusió de qualssevol mesures que poguessin perjudicar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors d'AQUALIA GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA, SA i les seves empreses filials.
- Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, que impliqui a tota l'organització : direcció de l'empresa , comandaments intermedis i la resta de treballadores i treballadors .

Per a la consecució d'aquests objectius es concreten les següents

### III . ÀREES D'ACTUACIÓ

#### I.AREA D'ACCÉS A L' OCUPACIÓ

En aquesta àrea s'engloben les mesures que tenen com a objectiu possibilitar l'accés a l'ocupació en igualtat de condicions.

Objectiu 1: Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.

Mesura 1.1: Revisar els processos de convocatòria amb perspectiva de gènere.

Mesura 1.2: Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats a totes aquelles persones que, directament, intervenen en el procés de selecció.

Termini d'aplicació: Durant els dos primers anys obligatòriament i posteriorment en funció de la detecció de necessitats de formació.

Mesura 1.3: Establir procediments escrits per a la selecció de personal inserint en els mateixos de la perspectiva de gènere.

Mesura 1.4: Establir directrius perquè les preguntes que es realitzen en les entrevistes es relacionin exclusivament amb els requeriments del lloc de treball.

Mesura 1.5: Utilitzar un llenguatge no sexista en les ofertes d'ocupació.

Mesura 1.6: Remetre el principi d'igualtat de gènere amb el qual està compromesa Aqualia a través d'una comunicació a totes les empreses i entitats amb les que es contracta o subcontracta els processos de selecció de personal.

Termini d'aplicació: Comunicació inicial un cop signat el Pla d'Igualtat i després, cada vegada que s'iniciïn relacions amb empreses o entitats noves.

Mesura 1.7 : Excloure qualsevol comportament que comporti discriminacions en l' accés a l'ocupació per raons de sexe i orientació.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà una estadística de contractacions de dones i homes.

Indicador de compliment d'objectius : Respecte de les mesures qualitatives, verificació de la seva execució i respecte de les quantitatives, mesurament en funció dels factors de ponderació que estableixi la comissió de seguiment , podent prendre en consideració, entre altres, el nombre de contractacions, de candidatures presentades , de desocupades inscrites , d'ocupació en el mateix sector , etc.

Objectiu 2 : Facilitar la incorporació del gènere subrepresentat a llocs en què hi hagi un desequilibri manifest o una segregació ocupacional .

Mesura 2.1 : Incorporar clàusules d'acció positiva en els diferents grups professionals perquè, en cas d'igualtat de puntuació, el desempat ho decideixi la pertinença al gènere subrepresentat .

Mesura 2.2 : Establir col·laboració amb organismes de formació , perquè formin dones que posteriorment puguin accedir i ocupin llocs de treball en ocupacions que fins al moment han estat masculinitzats .

Mesura 2.3 : Publicitar i donar la major difusió a la mesura 2.2 d'aquest apartat d'accés a l'ocupació, en el moment que s'arribi a algun acord



de formació amb alguna entitat.

Mesura 2.4: Establir un registre d'informació desagregada per sexes i per grups professionals respecte a les candidatures que es presenten als processos de selecció que permeti disposar d'informació periòdica sobre:

- a. Percentatge de dones i homes que han presentat candidatures de selecció per grups professionals.
- b. Percentatge de dones i homes seleccionats per grups professionals.
- c. Percentatge de dones i homes descartats i especificació dels motius.

Mesura 2.5: Establir un registre d'informació desagregada per sexes i per grups professionals respecte a contractes inicials a temps parcial i als que, sent originàriament a temps complet fan ús d'algun dels drets de reducció o flexibilització de jornada per motius familiars.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà una estadística d'ingressos per grups professionals, per zones geogràfiques o altres paràmetres que pugui acordar la comissió de seguiment.

Indicador de compliment d'objectius: Percentatge de dones contractades per grups professionals, per zones geogràfiques o altres paràmetres que pugui acordar la comissió de seguiment.

## II . ÀREA DE FORMACIÓ

Dins d'aquesta àrea s'enquadren les mesures encaminades a aconseguir , amb accions formatives i / o informatives, l'equiparació d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu 1 : Aconseguir que el personal adquireixi perspectiva de gènere .

S'implicarà en la consecució d'aquests objectius tant a les diferents persones amb responsabilitats en matèria de recursos humans , com en formació .

Mesura 1.1 : Realitzar cursos i jornades de sensibilització en igualtat d'oportunitats i repartiment de responsabilitats dirigit, en primer lloc , a l'equip directiu i , en segon lloc , a la resta del personal de l'empresa , garantint, en tot cas , que les noves incorporacions tinguin accés a aquest tipus de formació .

Mesura 1.2 : Facilitar que els horaris per a la formació siguin compatibles amb les responsabilitats familiars i personals .

Mesura 1.3 : Contemplar la formació en modalitat semipresencial oa distància .

Mesura 1.4 : Informar, formar i motivar grups subrepresentats perquè participin en processos de promoció i ascens professional .

Avaluació: Com a balanç de la consecució de l'objectiu , anualment es farà un informe sobre la quantitat de dones i homes de tota l'empresa , per escales professionals , que han accedit als cursos de formació , així com els horaris en què s'han realitzat els cursos formatius .

Indicador del compliment de l'objectiu : Nombre d'homes i dones de tota l'empresa per grups professionals , per zones geogràfiques o altres paràmetres que pugui acordar la comissió de seguiment, que accedeixen als cursos formatius , així com nombre de cursos , jornades i hores destinades a la formació .

Objectiu 2 : Reduir l'impacte de la cura de menors o de persones dependents en la formació professional dels treballadors i treballadores

Mesura 2.1: Accés a la formació o reciclatge de les persones que s'incorporen al seu lloc, després d'un període d'excedència per cura de menors o persona dependent, quan ho sol·licitin o quan s'hagin produït canvis importants en el lloc de treball.

Mesura 2.2: Informar als que es troben en excedència per cura de menors o de persones dependents, dels cursos de formació de desenvolupament personal o de promoció, sempre que no tinguin una altra activitat laboral.

Mesura 2.3: Formar aquelles persones que es troben en situació d'excedència per cura de menors o persona dependent, durant tot el temps que duri l'excedència, si ho sol·liciten, sempre que no tinguin una altra activitat laboral.

Mesura 2.4: Facilitar l'accés i el manteniment de la formació per al personal que gaudeixi de permisos de maternitat, paternitat o lactància.

Avaluació: Com a criteri d'avaluació de consecució de l'objectiu, anualment s'elaborarà un informe on aparegui el nombre de persones que després d'una excedència o durant l'excedència per cura de menors o familiars dependents han estat convocades en els cursos esmentats en les mesures anteriors, diferenciant entre dones i homes.



Indicador de compliment d'objectius: Percentatge de persones que durant o després d'una excedència per cura de menors o familiars dependents han estat convocades en els cursos esmentats en relació amb el nombre total de persones que han gaudit d'aquest tipus d'excedències durant l'any.

### III. ÀREA DE PROMOCIÓ

Objectiu 1: Aconseguir una major objectivitat en tot el procés de promoció interna en qualsevol nivell de responsabilitat per tal de garantir la seva realització sense elements de discriminació directa o indirecta

Mesura 1.1: Crear un protocol o procediment de seguiment de les promocions.

Termini d'aplicació: Obligatorietat el primer any.

Mesura 1.2: Informar, formar i motivar dones perquè participin en processos de promoció professional.

Mesura 1.3: Establir la preferència de promoció del sexe menys representat, a igualtat de mèrits i capacitat, en el lloc de treball de què es tracti.

Mesura 1.4: Donar l'adequada publicitat, per a coneixement de la plantilla, sobre els llocs vacants per a la seva possible participació en els processos de promoció interna.

Mesura 1.5: Establir un registre d'informació desagregada per sexes i lloc de treball respecte a les promocions internes.

Mesura 1.6: Limitar la ponderació de l'antiguitat com a criteri de valoració en els processos de promoció interna.

Mesura 1.7: Estudiar la forma de possibilitar que les persones que es troben en situacions d'excedència per cura de fills o familiars puguin participar en processos de promoció interna, sempre que no tinguin una altra activitat laboral.

Mesura 1.8: Garantir que les persones que es troben gaudint de permisos de maternitat, paternitat o lactància tinguin les mateixes possibilitats de participar en els processos de promoció interna.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà una estadística de promocions internes realitzades, per llocs de treball, per zones geogràfiques i qualsevol altre paràmetre que pugui acordar la comissió de seguiment.

Indicador de compliment d'objectius: Respecte de les mesures qualitatives, verificació de la seva execució i respecte de les quantitatives, percentatge de persones promocionades per lloc de treball, per zones geogràfiques i qualsevol altre paràmetre que pugui acordar la comissió de seguiment.

Objectiu 2: Fomentar un major equilibri en la distribució de l'ocupació a temps parcial.

Mesura 2.1 : Fer oferta prioritàriament les vacants que es produeixin en llocs de treball amb contractes a temps complet, a les persones contractades a temps parcial.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà una estadística de les vacants oferides a persones ocupades a temps parcial així com de llocs de treball a temps complet cobert amb persones procedents de contractes a temps parcial.

Indicador de compliment: Verificació de l'execució de la mesura.

### IV. ÀREA DE RETRIBUCIÓ

Objectiu 1: Garantir la no existència de tracte discriminatori per raó de gènere respecte a les retribucions previstes en els convenis col·lectius d'empresa així com en la resta de normes col·lectives pactades en l'empresa.

Mesura 1.1: Establir indicadors que relacionin diferències salarials per grups, gènere i antiguitat, amb l'objecte de tutelar que les possibles diferències entre dones i homes tendeixin a reduir-se, verificant l'aplicació del principi d'equitat i idèntica responsabilitat.

Mesura 1.2: Revisar la regulació dels complements, plusos i altres conceptes salarials, així com els criteris d'assignació dels mateixos, per reduir la bretxa salarial.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà un informe sobre possibles situacions de discriminació detectades en els convenis col·lectius d'empresa i normes col·lectives pactades per la mateixa.

#### V. ÀREA DE CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT .

Objectiu 1 : Fomentar i garantir que les diferents mesures de conciliació puguin ser gaudides per tots dos sexes sense que aquelles siguin assumides exclusivament per dones.

Mesura 1.1 : Realitzar campanyes de sensibilització en matèria de repartiment de responsabilitats entre dones i homes.

Mesura 1.2 : Difondre a tota la plantilla les mesures de conciliació de la vida familiar , personal i laboral .

Mesura 1.3 : Informar sobre els diferents permisos , excedències i llicències existents a la normativa laboral .

Mesura 1.4 : Informar el col·lectiu d'homes sobre els seus drets com a pares per fomentar la utilització dels permisos parentals .

Mesura 1.5 : Establir registres segregats per sexe de la utilització de les diferents mesures de conciliació vigents a l'empresa , per obtenir percentatges desagregats i verificar la tendència futura de repartiment de responsabilitats familiars entre dones i homes

Mesura 1.6: Tenir una especial consideració amb les persones que tinguin al seu càrrec exclusiu la guàrdia i custòdia de descendents menors de sis anys o persones amb discapacitat acreditada superior a un 66 per cent, a l'hora d'adoptar per part de l'empresa decisions de trasllat que impliquin mobilitat geogràfica o decisions que impliquin canvis en el sistema de treball a torns.

Mesura 1.7: S'equiparen els drets de les parelles de fet que acreditin estar degudament inscrites en el registre administratiu competent, als de les unions matrimonials, no sent els mateixos acumulables entre si.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu, anualment s'elaborarà una estadística de gaudi de mesures de conciliació desagregat per sexes i per zones geogràfiques.

Indicador de compliment d'objectius: Percentatge de persones per sexes que han accedit al gaudi de les diferents mesures de conciliació.

#### VI . ÀREA DE PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE I SEXUAL

Objectiu 1 : Garantir la prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual a l'empresa .

Mesura 1.1 : Garantir els canals de denúncia en els casos d'assetjament per raó de sexe i sexual i el tractament confidencial de les mateixes .

Mesura 1.2 : Realitzar de campanyes de comunicació sobre els procediments d'assetjament , publicitant el protocol d'assetjament a través de la intranet o altres mitjans de difusió.

Mesura 1.3 : Realitzar sessions de sensibilització sobre l'assetjament per raó de sexe o sexual adreçades a tots els col·lectius de la plantilla.

Mesura 1.4 : Realitzar accions formatives específiques de sensibilització sobre l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe dins de l'empresa a tots els nivells.

Mesura 1.5 : Promoure que les persones que es responsabilitzin de la tramitació de les denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe comptin amb formació específica.

Mesura 1.6 : En els casos de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe , la persona que denunciï tindrà la possibilitat de triar que la tramitació de la mateixa la porti a terme una dona o un home.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu anualment s'elaborarà una estadística de casos denunciats d'assetjament per raó de sexe o sexual.

Finalment , forma part del present pla d'igualtat el protocol per a la prevenció de situacions d'assetjament laboral i sexual dins del Grup FCC , com a document específic i detallat d'intervenció immediata que assegura la prevenció d'aquestes situacions , la seva investigació i, si escau , persecució i erradicació amb el màxim respecte als principis inspiradors de la llei d'igualtat i la resta de l'ordenament jurídic.

#### VII. ÀREA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

Objectiu 1: Col·laborar en la protecció de les dones víctimes de la violència de gènere.

La violència de gènere, considerada com tot acte de violència física i psicològica exercida sobre les dones per part de qui són o hagin estat els seus cònjuges o vinculats per relacions similars d'afectivitat, encara que es produeixi en l'àmbit domèstic i familiar transcendeix el mateix pot tenir conseqüències en l'àmbit laboral.



Mesura 1.1: La treballadora víctima de violència de gènere degudament acreditada, tindrà els següents drets:

-Possibilitat De suspendre el contracte de treball per sis mesos, extensibles fins a 18 mesos, amb reserva del lloc de treball.

-Les Absències, totals o parcials, tindran el caràcter de justificades en cas d'assistència documentada als serveis socials de salut, d'atenció, o administratius, segons escaigui, tant per a la víctima, com per als menors al seu càrrec i no es computaran com a faltes d'assistència, sempre que no hi hagi atenció dels indicats serveis fora de l'horari laboral.

-Quan Així ho sol·liciti, tindrà dret preferent per ocupar llocs de treball vacants d'igual grup professional al que vingui exercint en qualsevol altre centre de treball de l'empresa, podent ser aquesta mobilitat transitòria o definitiva, en funció de la seva necessitat de protecció i assistència. L'empresa vetllarà perquè aquest trasllat es possibiliti amb la urgència que la situació requereixi.

-Se li permetrà variar el seu període de vacances dins de l'any natural, sempre per causes justificades i degudament acreditades.

Mesura 1.2 : Es realitzarà una campanya informativa sobre els drets de les víctimes de la violència de gènere.

Avaluació: Com a instrument d'avaluació / mesurament del grau d'assoliment d'objectiu anualment s'elaborarà una estadística de casos de víctimes de violència de gènere i les mesures adoptades.

#### VIII . ÀREA DE COMUNICACIÓ .

Objectiu 1 : Potenciar el respecte i la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Mesura 1.1 : Utilitzar els mitjans interns de comunicació com a revistes de l'empresa, taulers d'anuncis, intranet, etc. per difondre el programa d'igualtat.

Mesura 1.2 : Introduir en les reunions de l'empresa el tema de la igualtat d'oportunitats.

Mesura 1.3 : Recollir suggeriments sobre igualtat d'oportunitats i conciliació en una bústia de suggeriments.

Mesura 1.4 : Informar les empreses col·laboradores de la companyia del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats.

Mesura 1.5 : Donar la major difusió possible al codi ètic establert en l'empresa.

#### IV . ACCIONS ESPECIALS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ .

El present pla serà d'aplicació a l'empresa AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA,

S.A. en tots els seus centres de treball, així com per a totes les empreses filials d'aquella de la divisió de gestió de l'aigua en els seus respectius centres de treball.

Àmbit temporal:

La cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L' AIGUA, SA té vocació de futur i és de durada indefinida.

El present pla entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2010, i es configura com un conjunt de mesures amb vocació dinàmica i amb caràcter temporal fins el 31 desembre 2013 o fins que sigui substituït per un altre pla d'igualtat si això succeeix abans de aquesta data.

En coherència amb tot això, l'empresa té la facultat de revisió del present pla d' igualtat en qualsevol moment posant en coneixement aquest extrem a la representació legal del personal per a procedir a la seva negociació.

A partir del primer any d'aplicació i amb caràcter anual, l'empresa realitzarà un informe o avaluació de la situació a 31 de desembre per valorar l'abast de les mesures i programar l' estratègia de l'any següent.

Àmbit personal :

El present pla estén la seva aplicació i vincula, amb això, a tots els treballadors i treballadores adscrits a qualsevol dels centres de treball que l'empresa AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA tingui o pugui tenir en un futur a Espanya, així com als de les empreses filials de la divisió de gestió de l'aigua en què la participació d'aquella, directament o indirecta, resulta superior al 50% del capital.

No obstant l'anterior, serà facultat de l'empresa l'adaptació del present pla d'Igualtat a les exigències territorials diferents a les existents a la

data de la signatura del mateix així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

Igualment es podran establir accions especials en determinats centres de treball si així es considerés necessari.

Planificació temporal de les accions positives. Calendari d'Actuacions:

Les mesures incloses en el present pla d'igualtat tindran un termini d'execució igual al termini de vigència del mateix, excepte en els casos en què s'hagi establert expressament un altre diferent.

Així mateix, i per realitzar una avaluació periòdica de les diferents mesures, es realitzarà una revisió anual dels indicadors establerts per a cada mesura, amb l'objecte d'avaluar-ne el compliment i conseqüències.

Del resultat d'aquestes revisions es realitzarà un informe de conclusions, per part de la persona responsable d'igualtat.

A la finalització de la vigència del present pla, i una vegada concloses les diferents mesures, s'elaborarà un informe general de conclusions en què s'avaluarà l'efectivitat de les mesures, així com la repercussió de les mateixes en l'organització.

Comissió de seguiment:

Amb l'objecte de realitzar un seguiment del compliment i desenvolupament d'aquest pla d'igualtat, es crea una comissió de seguiment constituïda per sis persones: dos nomenades per la direcció de l'empresa, i dos per cadascuna de les representacions sindicals signants, sense perjudici que per a l'adopció d'acords el valor dels vots de les persones designades per l'empresa sigui equivalent al de la representació sindical en el seu conjunt, per preservar el principi d'equilibri entre les dues representacions, empresarial i sindical.

Són funcions d'aquesta comissió, les següents:

- Fer un seguiment de l'aplicació del pla d'igualtat així com dels indicadors relacionats amb les mesures incloses en el mateix.
- Realitzar sessions de treball per proposar possibles ajustos, correccions o aclariments al pla, que en aquest cas es considera que formen part del mateix.
- Establir altres indicadors de seguiment relacionats amb les mesures previstes, que permetin valorar d'una manera rigorosa l'adequació del pla a la realitat de l'empresa i als objectius a complir.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusions en què es reflecteixi l'evolució dels indicadors i objectius assolits per cada mesura, proposant les recomanacions que considerin oportunes.

Per al compliment de les funcions anteriors, la comissió de seguiment es reunirà amb una periodicitat ordinària semestral, llevat que ambdues parts acordin mantenir una reunió extraordinària entre les mateixes. De les reunions celebrades s'aixecarà acta dels assumptes tractats i dels acords adoptats en el seu cas.

Seguiment del Pla d'Igualtat:

L'empresa nomenarà una persona responsable d'igualtat qui disposarà de les facultats necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat i en concret per a:

- Assegurar que el present pla d'igualtat s'estableix, s'implanta i es manté d'acord amb els seus objectius.
- Informar la Direcció, sobre el funcionament del pla d'igualtat, incloent recomanacions de millora.
- Assegurar que és promogui la presa de consciència dels requisits d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els nivells de l'Organització.
- Elaborar L'informe periòdic anual així com l'informe final de conclusions del pla.
- Realitzar un seguiment intern de les mesures establertes en el present pla d'igualtat i de tota aquella informació que es consideri necessària per a la consecució dels objectius del mateix sense perjudici de les funcions de seguiment de la comissió.
- Elaborar i lliurar a la comissió de seguiment la informació sobre igualtat que estableix la legislació vigent.

Clàusula final:

El present pla d'igualtat substitueix, pel que fa a les matèries que en ell es contenen, a la regulació que de les mateixes existeixen en altres acords anteriors, operant la compensació i absorció amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment poguessin introduir-se.

