

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

**12056**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA, per als seus centres de treball a les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002461012004)*

#### Antecedents

1. El 15 de gener de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Aqualia, SA, per als seus centres de treball de les Illes Balears.
2. El 23 de gener de 2018, Félix Picón Rico, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

#### RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, SA, per als seus centres de treball a les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 5 de novembre de 2018

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

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

### CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FCC AQUALIA, SA, PER ALS CENTRES DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS (2017 – 2019)

#### ARTICLE 1. ÀMBIT DEL CONVENI

Les disposicions contingudes en aquest Conveni col·lectiu entre l'empresa FCC AQUALIA, SA, i els seus treballadors dels centres de treball a les Illes Balears de Sóller, Lluçmajor, Eivissa, Sant Joan, Santa Eulària, Sant Josep, Sant Antoni i Formentera, serà d'obligada aplicació per a tots els seus treballadors/es, tant fixos 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 seva signatura.

Quant a estructura de nòmina i horari es respectaran els que tinguessin els treballadors que prestaven els seus serveis en l'Excm. Ajuntament d'Eivissa i que varen passar a formar part de la plantilla de SOGESUR, SA, el dia 1 de novembre de 1.988, d'acord amb l'estipulat en la base 12 del plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a SOGESUR, SA, i que va ser publicada en el BOCAIB núm. 89, del 21



de juliol de 1990.

1. Vigència. Aquest Conveni tindrà una vigència de tres anys, efectiva a partir de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2019.

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni s'aplicaran amb caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2017. La resta de les condicions s'aplicaran a partir de la seva signatura.

2. Aquest Conveni col·lectiu, a falta de denúncia, es prorrogarà anualment fins a la signatura d'un de nou que el substitueixi, d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors o normativa que el substitueixi. Les pròrrogues, per absència de denúncia o per denúncia fora de termini, implicaran el manteniment de les retribucions definitives que s'haguessin percebut l'any d'acabament.

3. Denúncia. La denúncia d'aquest Conveni s'haurà de produir, en el seu cas, amb dos mesos mínim d'antelació a la data acordada, o amb dos mesos d'antelació a l'acabament de l'any natural anterior en què es desitgi que acabi la seva vigència.

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

Una vegada denunciat el Conveni, la seva ultraactivitat es mantindrà durant dos anys a partir de la data en què acabi la seva vigència. En tot cas, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu podran de mutu acord ampliar aquest termini d'ultraactivitat en el moment que estimin oportú.

En cas de ser denunciat, les dues parts es comprometen a iniciar les negociacions del 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 supòsit que l'autoritat laboral, en ús de les seves facultats, no aprovés algun o la totalitat dels pactes que componen aquest Conveni col·lectiu, aquest quedarà sense eficàcia pràctica i s'haurà 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 aquest Conveni s'aplicaran sobre els salaris reals i altres conceptes retribuïts que actualment perceben tots els treballadors/es, sense que l'augment esmentat pugui ser compensat o absorbit perquè alguns d'ells percebin quantitats que superin el que s'estableix en el conveni anterior o en nòmina a títol personal per al seu grup professional o funció.

2. Les millores per als treballadors/es en les condicions de treball que es puguin establir posteriorment a aquest Conveni, tant per normes pactades com estatals, seran compensables i absorbibles per les condicions establertes en aquest.

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 s'estableix en l'article 85.3 e) de l'ET, queda constituïda una comissió paritària que estarà integrada per sis membres, tres per la representació de les organitzacions sindicals i tres per les organitzacions empresarials signants d'aquest Conveni. La Comissió Paritària prendrà els seus acords per majoria simple dels membres que la componen.

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 en els 15 dies següents a la publicació del Conveni en el BOIB, en la reunió del qual quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les seves reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a) Les d'ocupar-se de totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest 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 l'afecti.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives si així ho acordés la Comissió, i amb a l'abast i efectes jurídics previstos legalment i convencionalment.

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

Les discrepàncies que no siguin resoltes al 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 en el BOIB núm. 18, del 3 de febrer de 2005.

#### **ARTICLE 5. RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES PER INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DEL CONVENI**

Quan en presentar-se alguna de les circumstàncies que es recullen en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors vigent, una vegada obert el període de consultes reglamentari en els termes de l'article 41.4 del susdit Estatut, sorgissin discrepàncies per inaplicar les condicions de treball previstes en el Conveni, s'estableix com a procediment per a la seva resolució el següent:

- Quan en concloure el període de consultes reglamentari existeixin discrepàncies entre les parts negociadores, les discrepàncies subsistents se sotmetran a la Comissió Paritària del Conveni, en primer lloc; en cas de no ser resoltes 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 previstos en l'esmentat article 41.4, finalitzi amb acord, es presumirà que existeixen causes justificatives i només podrà ser impugnat davant de 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 en l'empresa i la seva durada i no es podrà 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. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL, CONTRACTACIÓ I INGRESSOS**

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

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 ho 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, conformes 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 seran els següents:

- A) Dur un mínim de dos anys en situació d'actiu en l'empresa.
- B) Tenir diferent 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 a què correspon la plaça convocada, i per a la promoció intercentre serà condició indispensable estar destinat en qualsevol centre de treball diferent al 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 treball creats, i alhora ho comunicarà a la representació laboral.

La convocatòria per cobrir la nova plaça inclourà almenys:

- a) Número 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.





#### **Etapa 4. Trasl·lat.**

Qualsevol treballador/a podrà sol·licitar, sense necessitat de cap aprovació de vacant, el trasllat a qualsevol lloc de treball de l'empresa a les Illes Balears sense restriccions que sigui del seu mateix grup. Amb aquestes sol·licituds es constituirà i mantindrà 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 l'hagin sol·licitada, respectant els criteris següents que es detallen a continuació:

- a) Antiguitat en el grup.
- b) Antiguitat al centre de treball.
- c) Antiguitat en l'empresa.
- d) Més 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 s'acudirà a la selecció externa.
2. En tots els contractes s'hauran d'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 firma, a petició del treballador/a, o en el seu cas, en el moment de rebre la còpia bàsica i abans de ser registrats en l'oficina d'ocupació corresponent.
3. El treballador/a rebrà el seu exemplar del contracte de treball en el moment de la seva signatura. Així mateix, i alhora, la representació laboral o delegats/des de personal rebran còpia bàsica tant dels contractes i renovacions de contracte que es realitzin a 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.

Les prescripcions regulades en aquest article no regiran per a l'ingrés o promoció de personal de lliure designació per l'empresa relacionat en l'article 26.3 del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals.

#### **ARTICLE 7. CONTRACTACIÓ I PERÍODE DE PROVA**

La contractació laboral es realitzarà amb caràcter general segons les diferents modalitats de contractació previstes en la legislació vigent.

Les persones treballadores de nou ingrés, qualsevol que sigui la modalitat contractual, podran ser objecte d'un període probatori sempre que es pacti per escrit. La seva durada màxima serà:

- a) Grups 4, 5 i 6: sis mesos.
- b) Grups 1, 2 i 3: tres mesos.

Durant el període probatori la resolució del contracte es podrà produir- a instàncies de qualsevol de les parts sense necessitat d'al·legar causa justificativa ni respectar terminis de preavís, i en cap cas donarà dret al treballador a rebre indemnització compensatòria alguna.

Transcorregut el període probatori sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte tindrà vigència plena i es computarà el temps dels serveis prestats com a antiguitat del treballador/a en l'empresa.

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

#### **ARTICLE 8. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**

La classificació professional dels treballadors/es inclosos en els àmbits d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu s'establirà d'acord amb els articles 14 i 15 del V Conveni col·lectiu estatal d'indústries de captació, elevació, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, en relació amb els annexos 7 i 8 d'aquest Conveni d'empresa.

El personal afectat per aquest conveni haurà d'estar inclòs en algun dels grups professionals que s'esmenten en l'annex 9.

1. Per raons tècniques o organitzatives tots els treballadors/es de cada centre de treball podran ésser destinats/des a treballs de l'àrea funcional del grup/nivell superior a què posseeixin en aquell moment i amb el salari que correspongui, des del primer dia, en el seu nou grup/nivell, i es reintegraran al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.
2. Aquest canvi no pot tenir una durada superior a quatre mesos ininterromputs ni suposarà un canvi de la seva àrea funcional d'origen. Passat aquest temps el treballador/a haurà de tornar al seu antic lloc de treball i grup/nivell.

Quan un treballador/a faci durant més de quatre mesos consecutius funcions de grup/nivell superior s'estimarà creada la vacant, en el cas de





la qual, si li correspon l'ascens, es considerarà consolidat en la plaça esmentada a tots els efectes des del dia que va començar a fer les feines esmentades.

En cas de no correspondre-li l'ascens la vacant es cobrirà segons les normes reglamentàries establertes en aquest Conveni, i qui va realitzar interinament els treballs esmentats tornarà a la seva situació i sou anteriors.

Malgrat 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 del grup/nivell esmentat 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 serà aplicable als casos de substitució per maternitat, malaltia, accident, permisos i ocupació de càrrecs públics o oficials, en el cas dels quals la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Els treballs de grup/nivell superior, així com els de funcions diferents regulats en els dos apartats anteriors, s'efectuaran amb autorització per escrit de la direcció de personal corresponent i l'han de comunicar prèviament amb l'antelació deguda i per escrit, tant el 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 esglaió o grup/nivell.
- b) Causa que motiva aquests treballs.
- 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 sigui procedent legalment o convencionalment a l'ascens, des del primer dia el treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva entre el grup/nivell assignat i la funció que efectivament realitzi.

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

6. L'empresa emetrà un informe als delegats/es de personal i a l'interessat/da raonant la justificació del canvi.

## ARTICLE 9. RELACIÓ CENSADA

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

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

2. El cens serà exposat en els taulers d'anuncis de cada centre de treball per un període de 30 dies i s'enviarà una còpia a la representació laboral del centre, a què tindran accés els treballadors/es.

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

## ARTICLE 10. JORNADA LABORAL

La jornada laboral durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu tindrà una durada de 40 hores setmanals, de dilluns a dissabte, equivalent a 1752 hores anuals. A fi de quadrar el còmput de jornada anual de 1752 hores els treballadors disposaran de dos dies de descans de lliure elecció, avisant amb prou antelació, sempre que no existeixin 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 de 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 núm. 1, 2, 3, 4, 5 i 6.

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

## ARTICLE 11. GUÀRDIES

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

Cada centre de treball haurà de tenir com a mínim, una persona de guàrdia 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 la guàrdia.

La persona de guàrdia es veurà 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. Les guàrdies seran efectuades de forma rotativa per setmanes.

A causa del caràcter eminentment tècnic de les intervencions efectuades en el torn de guàrdia en queden exclosos els empleats/des de la secció administrativa de l'empresa. També es podran excloure de fer guàrdies 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 acceptació per part d'aquesta.

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 guàrdia, percebrà el 2017 la quantitat de 187,05 € per setmana efectuada de guàrdia. Per als altres anys de vigència d'aquest Conveni aquesta quantitat SERÀ REVISADA D'ACORD AMB LA CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL CONTINGUDA EN L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

B. PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓ

La primera intervenció del personal de guàrdia efectuada en el període comprès entre les 22.00 i les 07.30 h de l'endemà, dia feiner, fins i tot dissabtes, i entre les 00.00 i les 24.00 h en diumenges i dies festius (tret de jornada de torn) serà compensada amb un Plus de primera intervenció, consistent en l'abonament de les quantitats següents:

Any 2017: 45,76 €. Per als anys 2018 i 2019 aquesta quantitat SERÀ REVISADA D'ACORD AMB LA CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL CONTINGUDA EN L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

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 realitzar a partir d'aquest temps tindran la consideració d'hores extraordinàries. Les següents intervencions durant el mateix període de guàrdia computaran les hores de treball efectiu.

Els treballadors/es que estiguin de guàrdia no podran ser requerits per a altres treballs que no siguin necessitats exclusives d'emergències produïdes durant el període de guàrdia esmentat.

## ARTICLE 12. GUÀRDIES

Per al manteniment dels serveis, durant els diumenges i dies 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 13. DIETES I SUPLICIS

Les despeses que el personal hagi de realitzar per necessitats de l'empresa, tals com menjars, dietes, pernoctacions, desplaçaments, etc., seran compensats per aquesta i per les quantitats mínimes següents:

Quilometratge en vehicle propi: 0,19 euros per quilòmetre.

Pernoctacions i dietes: per l'import de la factura segons les normes internes de cada centre de treball, en el seu cas.

## ARTICLE 14. VACANCES

El personal comprès en aquest Conveni gaudirà del règim de vacances següent:

- 32 dies naturals per a tot el personal. Es podrà convenir entre l'empresa i el treballador/a la divisió en dos del període total.
- Els qui ingressin o cessin en el transcurs de l'any o gaudeixin de llicència no retribuïda, tret 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 correspongués, els serà retribuït el període esmentat.



3. Les vacances es programaran amb un mínim de tres mesos d'antelació segons les necessitats de cada servei, d'acord amb la representació laboral. Una vegada programades no podran ser modificades, si no és amb el coneixement i acord del delegat/da de personal i el treballador/a.

Les vacances anuals s'iniciaran sempre en dia feiner.

4. El quadre de distribució de vacances format per l'empresa s'exposarà en tots els centres de treball i, en cas de disconformitat, el treballador/a afectat podrà reclamar davant de la magistratura de treball, que ordenarà el que sigui procedent.

5. Les llicències retribuïdes per les causes que estableix l'article 17 d'aquest Conveni en els seus apartats b), c), d), f) i que coincideixin amb el període vacacional no es computaran a efecte de la seva durada.

6. Càlcul de les vacances. Les vacances seran de 32 dies naturals, computables de data a data; si dins del període vacacional cauen alguna de les 14 festivitats del calendari laboral oficial aquests dies no es computaran a l'efecte. En cap cas no s'interpretaran com a festivitats a descomptar del càlcul els dissabtes de lliurança i els diumenges. En tot cas caldrà vigilar que el càlcul de jornada anual estigui ajustat correctament i no es produeixi cap excés de jornada.

7. Quan durant les vacances un treballador/a romangui en situació d'incapacitat temporal s'entendran com a no gaudides les vacances durant aquells dies; en conseqüència, quan el treballador finalitzi la seva incapacitat se li concedirà, en un altre moment i quan ho permetin les necessitats del servei, un nou període vacacional d'igual nombre de dies que els considerats com a no gaudits per aquest fet, i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat i preferiblement dins del mateix any natural, sempre que per raó de les dates sigui possible.

Quan el període de vacances fixat en el calendari coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

#### **ARTICLE 15. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES**

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

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

#### **ARTICLE 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES**

El treballador/a, previ avís i justificació es podrà absentar del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que previ acord amb la direcció del servei es podran acumular a les vacances anuals.
- b) Per mort del cònjuge, o parella de convivència, ascendents, descendents o germans/es del treballador/a i respecte a la família política, pares i germans: sis dies feiners si és fora de l'illa de residència i tres si és en ella.
- c) Per malaltia greu del cònjuge o parella de convivència, ascendents o fills/es i familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat que conviquin amb el/la sol·licitador i que requereixin cures indispensables: per durada similar a la que s'estableix en l'article anterior.
- d) Per naixement de fill/a: sis dies naturals si és fora de l'illa de residència i tres si és en ella. En cas d'intervenció quirúrgica s'ampliaran a deu dies, quan el treballador tingui a càrrec seu més fills/es menors d'edat.
- e) Els treballadors/es que acreditin que estan matriculats/des en un centre oficial o privat reconegut d'ensenyament tindran dret a una llicència amb la durada necessària per presentar-se als oportuns exàmens en el centre corresponent i percebran el salari o sou del seu grup.
- f) Durant un dia per trasllat de domicili en la mateixa localitat i dos si és a una altra localitat.
- g) Sempre que el bon funcionament del servei no ho impedeixi, cada cap 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 la seva justificació.
- h) Per matrimoni de fills/es, germans/es o pares/mares, un dia si és a l'illa de residència i tres si es realitza desplaçament fora de l'illa de residència.
- i) Un dia per bateig o comunió dels fills/es, si no és festiu.
- j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, ja sigui en el supòsit de naixement de fill, adopció guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tindran dret a una hora diària d'absència de la feina. Aquest dret podrà ser exercit igualment pel treballador, sempre que demostrï que no és exercit alhora per la mare. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora al principi o al final, o podrà acumular les hores esmentades en jornades completes.
- k) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, l'existència del qual s'haurà d'acreditar documentalment i sense que es puguin superar, per aquest concepte, la cinquena part de les hores laborals en càlcul trimestral.





En els supòsits e), g), h), i) i k) es concediran aquestes llicències si el fet casual coincideix en un dia feiner per al treballador/a.

En els supòsits no previstos s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadors.

#### **ARTICLE 17. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE PER MATERNITAT**

De conformitat amb l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, en el supòsit de part la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que les sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti la part que la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o bé successiva amb el de la mare.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió esmentada tindrà efecte, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o acollit, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats esmentats tindrà una durada addicional de dues setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que en podran gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

#### **ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES**

Les classes d'excel·lències regulades pel següent Conveni són les següents:

- Excedència forçosa
- Excedència voluntària

1. L'excedència forçosa es concedirà per la designació o elecció del treballador/a per a un càrrec públic o sindical que li impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent a l'acabament del motiu que va originar l'excedència esmentada i s'efectuarà 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 el contracte es considerarà extingit.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa, o des de l'acabament de la suspensió regulada en l'article 17.

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 30 dies, tindrà una durada mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

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

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

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

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

3. Transcorregut un any d'excedència voluntària, el treballador amb un preavis de 30 dies podrà sol·licitar el seu reingrés, el qual serà obligatori per part de l'Empresa. L'adjudicació s'efectuarà d'acord amb el previst a l'article 5 d'aquest Conveni.

## ARTICLE 19. SISTEMA RETRIBUTIU

Les taules salarials acordades per al 2017 són les reflectides en l'annex núm. 9. Aquestes taules tenen un increment de l'1 % respecte a les del 2016.

Les taules salarials acordades per al 2018 són les reflectides a l'annex núm. 10. Aquestes taules tenen un increment de l'1 % respecte a les del 2017.

Les taules salarials acordades per al 2019 són les reflectides a l'annex núm. 11. Aquestes taules tenen un increment de l'1 % respecte a les del 2018.

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 no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional.

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

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 en el treball.
10. Altres plus extrasalarials.

A continuació es detalla cada punt.

### 1. SALARI BASE

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.

La quantia del salari base, per a cada grup/nivell professional, serà la que s'estableix en els annexos 9, 10 i 11 d'aquest Conveni.

### 2. ANTIGUITAT

El personal comprès en aquest Conveni percebrà 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 deu primers anys de servei en 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 en l'empresa i tenir efectivament treballats tots els mesos i dies en què el productor hagi percebut un salari o remuneració, bé sigui per servei prestat o bé en comissions, llicències o en baixa transitòria per accident de treball, etc; tot això des de l'adscripció del treballador al Conveni col·lectiu de l'empresa FCC AQUALIA per als centres de treball de les Illes Balears.

Igualment serà computable el temps d'excedència forçosa.

També s'estimaran els serveis prestats dins de l'empresa en període de prova i per al personal eventual i complementari quan aquest passi seguidament a ocupar plaça a la plantilla de l'empresa.



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

La fórmula per calcular l'antiguitat serà en cas de deu o menys anys de servei:

$$\text{Antiguitat} = \text{salari base mensual} \times \text{dos} / \text{dividit entre } 100 \text{ per nombre d'anys.}$$

I en cas de més de deu anys de servei:

$$\text{Antiguitat} = \text{salari base mensual} \times \text{nombre d'anys més deu} / \text{dividit entre } 100.$$

La data de partida d'aquesta retribució serà la d'1 de gener o la d'1 de juliol, segons si l'ingrés en 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 l'estipulat en la base 12 del plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a SOGESUR, s'estableix que continuïn mantenint el sistema que tradicionalment se'ls venia aplicant per efectuar el còmput esmentat, 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 que rebrà el nom de paga de beneficis d'abonament mensual que es calcularà de la forma següent:

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

### **4. PLUS D'INSULARITAT**

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

### **5. PLUS DE TOXICITAT**

Els treballadors/es als qui afecta aquest Conveni i que prestin serveis que estiguin enquadrats dins de treballs afectats pels conceptes de toxicitat, penositat i perillositat se'ls abonarà un suplement pel temps realment fet servir en ells, que es calcularà de la manera següent:

$$\text{Toxicitat} = \text{salari base dia} \times 20 \text{ multiplicat pel nombre de dies dividit entre } 100.$$

En cas de no ser aplicable per nombre de dies per tractar-se de treballs esporàdics, o no dins de jornada laboral completa es calcularà de la següent forma:

$$\text{Toxicitat} = \text{salari base dia} \times 20 \text{ per nombre d'hores mensuals dividit per } 100.$$

Per part del comitè de seguretat i higiene s'elaborarà un quadre en el qual es marqui què tipus de treballs es consideraran dins d'alguns dels apartats indicats anteriorment. El quadre esmentat estarà disponible permanentment per a la seva consulta en el 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. En cap cas aquest plus de toxicitat no s'estableix com una compensació davant de situacions de risc o de desconfort en la prestació de les tasques per part dels treballadors, ja que l'empresa ha d'establir sempre garanties per a la seva protecció eficaç en matèria de seguretat i salut.

### **6. PLUS DE CONVENI**

S'estableix com a plus de conveni per a cada grup/nivell el que consta per tal concepte en els annexos 9, 10 i 11 d'aquest Conveni.

### **7. HORES EXTRES**

Es consideren hores extres les que superin la jornada laboral diària de 40 hores setmanals o de 1752 hores anuals.

El valor de les hores extraordinàries serà el que a continuació es detalla. Les hores extres efectuades durant el període comprès entre les 22.00 i les 07.00 hores es pagaran al preu d'hora extra nocturna. Així mateix, a partir de la tercera hora extra ordinària consecutiva (inclosa) es pagarà al mateix preu que l'hora extra nocturna.

L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries serà el que s'estableix a la següent taula per a l'any 2017:

Grup professional	Preu hores extraordinàries		
	Ordinària	Nocturna	Festiva/diumenge
GP1	14,67 €	16,75 €	20,10 €
GP2B	16,08 €	18,36 €	22,05 €
GP2A	17,44 €	19,94 €	23,93 €

Per als anys 2018 i 2019 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que s'estableix en l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques establertes en aquest Conveni.

## 8. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

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

Per al personal provinent de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa es mantindran en el concepte de pagues extres les quantitats que es venien percebent tradicionalment, consistents 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 seva sol·licitud, bestretes a compte dels emoluments meritats.

Aquestes bestretes seran deduïdes 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 del qual 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 seves retribucions. El seu reintegrament s'haurà de fer 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. Es podrà reintegrar el seu import en menys mensualitats o liquidar-lo totalment o parcialment dins del termini convingut.

Els criteris de concessió dels préstecs esmentats es concertaran al si del comitè d'interpretació i vigilància d'aquest Conveni. Igualment es podran 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 reportaran cap interès.

Així mateix l'empresa concedirà els préstecs següents:

- Per a l'adquisició o construcció d'habitatge en propietat: 3000 €.
- Per a adquisició d'un cotxe nou: 1500 €. Si el cotxe s'utilitza normalment per al servei en el treball: 1800 €.
- Per a assumptes personals: 1200 €.

Són imprescindibles per obtenir els préstecs esmentats les següents condicions:

- 1r. Tenir una antiguitat mínima de dos anys en l'empresa.
- 2n. No tenir pendents d'amortització altres préstecs anteriors, tret que hagi autorització del comitè d'interpretació i vigilància.
- 3r. El saldo que es degui en cada moment a l'empresa, pels diversos préstecs concedits a les Illes 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, seran de concessió obligatòria, sempre i quan 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, i seran concedits si l'informe esmentat és favorable i es compleixen les condicions exposades anteriorment; sempre i quan el treballador/a sol·liciti l'informe esmentat.

El termini màxim per a l'amortització dels préstecs serà de cinc anys per a l'adquisició o construcció del primer habitatge de la seva propietat i de tres 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 consideració 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/al 1r 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. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL

Els treballadors/as en situació d'incapacitat temporal percebran l'estipulat per la Seguretat Social i l'empresa els abonarà, des del primer dia de la baixa fins a l'acabament de la incapacitat temporal, la diferència fins al 100 % de les seves retribucions.

Per aconseguir una disminució de l'absentisme, quan segons el parer del servei mèdic de l'empresa es consideri que han cessat les causes que varen motivar la baixa, s'emetrà un informe amb la finalitat que el treballador/a deixi de percebre el 25 % del seu sou real des de la data d'emissió de l'informe esmentat. Aquest es remetrà al Comitè d'Empresa o als delegats/des de personal, els quals disposaran d'un termini de 72 hores per nomenar un metge que realitzi un informe contradictori si ho estimen oportú, previ a fer el possible descompte. El nomenament esmentat haurà de ser acceptat per la direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori anirà a càrrec de l'empresa. En cas d'informes contradictoris del metge d'empresa i del metge nomenat pel Comitè o delegats/des de personal prevaldrà l'emès pel metge de la Seguretat Social o entitat asseguradora que signi la baixa o incapacitat temporal. La negativa del treballador/a a sotmetre's al reconeixement del servei mèdic de l'empresa podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'Empresa per la situació esmentada.

### 5. AJUDA ESCOLAR

Cada treballador/a amb fills/es en edat escolar percebrà, en concepte d'ajuts, en la nòmina del mes d'octubre una quantitat d'acord amb les taules següents:

Per a l'any 2017:

Guarderia, de 0 a 3 anys: 86,33 €/any

Infantil, de 3 a 5 anys: 107,91 €/any

Primària: 129,48 €/any

Secundària: 161,86 €/any

Batxillerat o cicle mitjà: 269,76 €/any

Universitat: 366,89 €/any

Per als anys 2018 i 2019 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que s'estableix en l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques establertes en aquest Conveni.

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

Per tenir dret a aquest ajut el treballador/a haurà d'acreditar la situació escolar dels seus fills/es o la seva pròpia amb la presentació de 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: 100 % del salari brut anual.



- Jubilació als 61 anys: 85 % del salari brut anual.
- Jubilació als 62 anys: 65 % del salari brut anual.
- Jubilació als 63 anys: 50 % del salari brut anual.
- Jubilació als 64 anys: 25 % del salari brut anual.

Els treballadors/as hauran de complir un mínim de deu anys d'antiguitat en l'empresa per tenir dret a percebre la indemnització del paràgraf anterior.

En ser preceptiu el sol·licitar la baixa laboral per tramitar la jubilació anticipada davant dels organismes competents, en cas de ser denegada l'empresa es compromet a readmetre-ho en les mateixes condicions que tenia abans de la baixa i es computarà el temps d'aquesta 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 2017 es fixa en la quantia de 184,73 € mensuals. Per als anys 2018 i 2019 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que s'estableix en l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques establertes en aquest Conveni.

## 9. PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

9.1 Es considerarà personal 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, a l'acompliment de les funcions pròpies del seu grup/nivell habitual.

9.2 Els treballadors/es afectats pel paràgraf anterior seran incorporats obligatòriament a altres llocs de treball compatibles amb les seves limitacions i aptituds professionals, prèvia proposta del servei mèdic de l'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.

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

9.4 Els emoluments percebuts pel treballador/a en aquesta situació mai podran ser inferiors als que rebia en el grup/nivell en què hi hagués estat prestant els seus serveis en el moment de produir-se tal situació.

## 10. DIES FESTIUS I DIA DE LA PATRONA

A partir de la signatura d'aquest Conveni es gaudiran de les 14 festes anuals, que, juntament amb el dia 1 de juny (dia de la patrona) sumaran un total de 15 dies festius anuals. Els esmentats dies festius es consideren amb caràcter no recuperable.

A les festes de cada municipi els treballadors/es que exerceixin la seva funció en el municipi esmentat tindran durant la setmana de celebració de les festes esmentades una reducció d'una hora al final de la seva jornada laboral. La reducció esmentada serà retribuïda i no recuperable.

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

## 11. PANERA DE NADAL I GRATIFICACIÓ ESPECIAL DE NADAL I NIT DE CAP D'ANY

A) Panera de Nadal. Cada un dels treballadors/es de l'empresa FCC AQUALIA, SA, rebrà en aquesta data una panera de Nadal, el valor de la qual per a l'any 2017 serà de 50,83 € + IVA. Per als anys 2018 i 2019 aquestes quantitats seran revisades d'acord amb el que estableix l'article 19, en el mateix percentatge que els altres conceptes econòmiques establertes en aquest Conveni.

B) El personal que hagi de treballar entre les 22.00 hores del dia 24 de desembre i les 22.00 hores del dia 25 del mateix mes, i/o entre les 22.00 hores del dia 31 de desembre i les 06.00 hores del dia 1 de gener percebrà, independentment de qualssevol altres compensacions que reglamentàriament corresponguin, les gratificacions especials següents:

El personal adscrit al servei de guàrdia o reforç que treballi en els períodes indicats percebrà una gratificació especial. Per a l'any 2017 es fixa en 28,06 €. Per als anys 2018 i 2019 aquestes quantitats seran revisades d'acord al que estableix l'article 19, en el mateix percentatge que els altres conceptes econòmics establerts en aquest Conveni.

Per a la resta del personal, el valor a percebre per les hores extraordinàries que, en el seu cas, es veiessin obligats a realitzar, serà el doble del que correspongués a les realment treballades. Si el doble del temps realment treballat no assolís un mínim de quatre s'annotarà el mínim esmentat.

## 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/a de personal, li serà abonat el seu import.

En el supòsit que un treballador/a de l'empresa, durant el temps de treball efectiu per a l'empresa, li fos retirat el permís de conduir immediatament o posteriorment a causa d'una sanció, l'empresa abonarà al treballador/a, previ informe i petició del delegat/a 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 es presentin circumstàncies d'embraguesa 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 seu servei durant les hores de treball efectiu correrà a càrrec seu, ja sigui per accident o avaria. En cas de ser un cotxe particular que sigui utilitzat pel treballador/a per a 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 tindrà dret a que l'empresa li faciliti anualment:

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

Quan la situació així ho aconselli estarà 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 una bata.

La seva utilització i tenir-ne 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 concedirà el subministrament d'aigua gratuït als seus treballadors/es per a ús domèstic propi. L'exempció de pagament serà per tots els conceptes que figuren actualment. Aquest benefici s'estén al personal que s'hagi jubilat en l'empresa, l'antiguitat del qual sigui igual o superior a cinc anys. Aquest ús domèstic propi tindrà un límit màxim de 50 m<sup>3</sup> el trimestre per unitat familiar de quatre membres, que serà incrementada en 10 m<sup>3</sup>/persona d'unitat familiar superior a quatre quan sobrepassi aquest límit i s'haurà d'aportar documentació per acreditar-lo. 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 en l'empresa, l'antiguitat del qual sigui igual o superior a cinc anys.

Per al personal, l'habitatge habitual del qual estigui ubicada fora de l'àrea de cobertura de proveïment d'aigua que gestiona FCC AQUALIA, SA, s'estableix una bonificació per aquest mateix concepte per a l'any 2017 fixada en 204,84 € anuals. Per als anys 2018 i 2019 aquesta quantitat serà revisada de conformitat amb la clàusula de revisió salarial continguda 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 legalment establerta rebran en el moment de la jubilació una quantitat d'acord amb els anys d'antiguitat en l'empresa, seguint l'escala següent:

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

## 16. ASSEGURANÇA DE MORT I 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.

Serà d'aplicació quant a la qualificació i enumeració de conductes sancionable la classificació recollida en els articles 44 a 52 del capítol VIII del V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües

potables i residuals (BOE núm. 264, de 04 de novembre de 2015).

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

1r. Per a les faltes lleus s'escoltarà l'interessat/a i no caldrà la instrucció prèvia d'expedient disciplinari. La direcció del centre respectiu podrà imposar la sanció corresponent i aquesta es notificarà per escrit tant al treballador/a com a la representació laboral, i s'haurà de realitzar en el termini màxim de tres dies hàbils. En cas de ser negatiu l'informe esmentat haurà de ser el comitè d'interpretació i vigilància d'aquest Conveni el que dicti resolució.

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

- **Incoació**

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

- **Instrucció d'expedient**

a) L'instructor/a ordenarà la pràctica de quantes proves i actuacions conduïxin a l'esclariment dels fets i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. A la vista de les actuacions practicades l'instructor/a passarà a l'inculpat/a un plec de càrrecs, en els quals es ressenyaran amb precisió els fets, d'acord amb les actuacions practicades.

b) L'expedientat/da tindrà un termini de deu dies hàbils per contestar als càrrecs i proposar les proves que estimi convenientes al seu dret.

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

d) La representació laboral i sindical rebrà la informació i el plec de càrrecs i descàrrecs, i haurà d'emetre la seva opinió sobre això en el termini de deu dies hàbils. Així mateix es donarà audiència al sindicat al qual estigüés afiliat l'inculpat/da, si així ho manifesta l'interessat/da, en aquesta fase del procés.

e) Acabades les actuacions, 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.

3r. Resolució

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

b) La resolució esmentada s'haurà 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 seran recusables, d'acord amb la normativa legal corresponent, davant dels jutjats socials.

C) Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies de la data del seu coneixement per l'empresa. Els terminis esmentats 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 seva iniciació. Així mateix qualsevol falta prescriurà als sis mesos de la seva comissió.

## **ARTICLE 22. SALUT LABORAL I SEGURETAT I 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 tal 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 en nom de la supressió o reducció dels riscos i per a la millora de les condicions ergonòmiques dels llocs de feina, la qual cosa inclou un mapa de riscos adequat a les característiques de cada centre de treball.

Amb la finalitat de planificar, desenvolupar i controlar aquest programa es constitueix el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, que es regirà pel que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i per altres disposicions vigents. La seva composició tindrà caràcter paritari i estarà integrat per quatre representants de l'empresa, entre els quals s'elegirà el seu president, i quatre membres de la representació laboral dels diferents centres de treball, entre els quals s'elegirà el seu secretari/a.

Els integrants del Comitè tindran els drets i garanties reconeguts per la legislació vigent i, entre ells, el de fer les seves reunions durant les hores de treball. En cas de prolongació fins i tot fora de la jornada habitual s'abonarà als seus components les hores sense recàrrec o es retardarà, si és possible, l'entrada al treball en temps similar quan la prolongació hagi tingut lloc durant el descans del migdia.

Les reunions del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball es faran cada dos mesos i es redactarà acta de cada reunió, que es publicarà en el



tauler d'anuncis de cada centre de treball, es remetrà a la direcció de personal de l'empresa i a cadascun dels membres del Comitè esmentat. Així mateix es redactarà una memòria anual.

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

L'empresa assumirà i donarà prioritat als informes que realitzi el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball en compliment de la normativa vigent per establir les correccions o modificacions tècniques que siguin necessàries o per a la dotació de materials de protecció en el termini que les circumstàncies de risc ho requereixin.

L'empresa facilitarà als treballadors/es que ho necessitin en el seu lloc de treball peces de roba i materials de protecció idonis per a cada risc específic i adequats per a la seva constitució física.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, així com la representació laboral i sindical, vetllaran pel compliment puntual i eficaç del que s'estableix en els punts anteriors.

L'empresa facilitarà a cadascun dels membres d'aquest Comitè la normativa vigent en matèria de seguretat i higiene en el treball, el contingut de la qual han de conèixer. El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball també tindrà dret i haurà de conèixer tota la informació o estudis tècnics emesos sobre el centre de treball i emesos 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 part, complirà la normativa vigent sobre salut laboral adoptant les mesures necessàries encaminades a la prevenció de riscos que puguin afectar les condicions psicofisiològiques dels treballadors/es; per això se'ls facilitarà els mitjans de protecció individual adequats als treballs que realitzin. En tot cas se seguiran 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'haurà d'adequar als riscos existents i a la climatologia local. Serà ergonòmic en el seu disseny i característiques, objecte d'un tractament higiènic adequat, en el seu cas, i serà d'ús personal.

En el marc del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball s'analitzaran les peces de roba de treball i els equips de protecció, així com els dissenys, mostres i qualitats de les peces de roba ofertes per les diferents empreses del sector que participin en l'adjudicació del vestuari. Així mateix, revisaran que la qualitat de les peces lliurades 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, fetes pel servei mèdic d'empresa, siguin d'interès per al coneixement i la prevenció dels riscos per a la salut, i vetllaran pel compliment de les obligacions assignades amb el sigil professional degut, en tot cas.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball podrà exigir, en 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 més exposició o riscos o per altres circumstàncies, tinguin més vulnerabilitat, seran objecte d'una atenció més gran per la medicina d'empresa i pel Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

L'empresa garantirà reconeixements mèdics gratuïts a tot el personal, de conformitat amb els criteris fixats per l'àrea de medicina laboral del servei de prevenció de l'empresa, en consideració als riscos del lloc de treball i en consideració al treballador/a en particular.

Per a aquells grups laborals que, per les seves característiques, requereixen condicions especials per les seves limitacions físiques, se'ls facilitarà els mitjans de transport adequats per realitzar els reconeixements mèdics en una altra localitat quan no fos possible efectuar-los en la mateixa.

Tots els centres de treball hauran d'estar dotats, almenys, amb els elements necessaris per a primeres cures i cures mèdiques d'urgència, i mantindran 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 per facilitar la seva assistència als cursos impartits d'aquestes matèries.





La direcció facilitarà la instrucció adequada al personal abans que comenci a exercir qualsevol lloc de treball que impliqui riscos que el puguin afectar sobre la forma, mètodes i processos que calgui observar per prevenir-los i evitar-los. El treballador estarà obligat a seguir aquests ensenyaments, dins de l'horari de treball o en altres hores amb descompte del temps de la jornada laboral invertit.

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

L'empresa facilitarà l'exercici lícit de les activitats sindicals en tots els seus centres de treball adscrits a aquest Conveni.

1. En l'àmbit d'aquest Conveni se celebraran eleccions sindicals, d'acord amb la normativa vigent.
2. La representativitat dels sindicats respectius es determinarà 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 aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici dels drets i facultats establerts a 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'emprí 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 es deduirà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que s'estableix en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors a favor dels membres esmentats, per a l'exercici de les seves funcions pròpies de representació.
5. Els components dels comitès de centre o delegats de personal, en el seu cas, de conformitat amb el disposat en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, podran acumular trimestralment el crèdit d'hores retribuïdes que els correspongui segons l'escala establerta en l'article l'esmentat, per cessió en part o total del crèdit horari de components de la seva mateixa organització sindical, d'acord amb el procediment següent:
  - a) La sol·licitud d'acumulació de crèdit horari i la seva distribució es realitzarà pels respectius Sindicats, sense excedir 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) Es donarà notificació prèvia i per escrit a la direcció del centre de treball amb un termini de deu dies d'antelació, amb l'adjunció de l'autorització expressa i documentada dels afectats.
6. Per tal de facilitar les funcions de representació i gestió sindical l'empresa habilitarà els comitès de centre o delegats de personal els mitjans següents:
  - a) Mobiliari i dotació adequats per a l'arxiu i classificació dels diferents documents que es vagin generant o que es considerin d'interès, vinculats amb les activitats relacionades amb la representació laboral o sindical a cada centre de treball.
  - b) Estris i material d'oficina.
  - c) Taulers d'anuncis a cada centre de treball en un número raonable, ubicats en llocs visibles i freqüentats pel personal, per a ús exclusiu dels òrgans de representació, la informació del qual 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 respectarà el dret de tots els treballadors/es a sindicarse 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-lo o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

## **FUNCIONS**

Seràn funcions dels delegats/des de personal 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 en els centres de treball respectius per a la defensa dels seus interessos i intervenir en les qüestions que se suscitin en relació amb les atribucions conferides. La representació esmentada 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 siguin convocades pel comitè d'empresa el comitè de seguretat i higiene en el treball i la comissió paritària d'interpretació i vigilància.

2. D'informació per la direcció de l'Empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució econòmica, producció i programes que afectin l'ocupació col·lectiva de l'Empresa.
- Anualment, sobre el balanç, el compte de resultats, la memòria de la societat i dels documents que 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 en especial, 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 en l'empresa i dels documents relatius a l'acabament de la relació laboral. Així mateix se'ls facilitarà mensualment relació de les contractacions efectuades i la seva naturalesa, i dels 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:

Exerciran tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Compliment de les normes vigents en matèria laboral de la 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 en 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 podran ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins dels dos anys següents al seu cessament, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'actuació del treballador/a en l'exercici legal de la seva representació sindical.

2. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per presumptes faltes greus obeís a altres causes s'haurà de tramitar expedient contradictori, per a la qual cosa es nomenarà un instructor i es donaran les oportunes audiències al treballador i a l'òrgan representatiu a què pertany.

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

4. En el cas de trasllat a un altre centre de treball, si el representant reclamés davant el jutjat social aquest quedarà en suspens fins que per sentència ferma i definitiva es ratifiqui, en el seu cas.

5. Podran exercir la llibertat d'expressió en l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació. També podran publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions considerades d'interès laboral o social, i exerciran tals tasques d'acord amb les normes vigents a l'efecte.

6. Tindran 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'acompliment 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 seves retribucions salarials, així com els complements.

**ARTICLE 24.** Tots els trasllats a un altre centre de treball seran pactats entre l'empresa i el treballador/a, a excepció que el trasllat esmentat estigui motivat per una nova concessió o una pèrdua del servei i sempre en els àmbits de les illes d'Eivissa i Mallorca per als empleats/des respectius de cada illa, en compliment dels requisits de l'article 5 del Conveni.

Aquest pacte no serà aplicable al personal amb comandament en l'empresa (tècnics/es, titulats/des, etc.).

**ARTICLE 25.** Les parts acorden adherir-se al II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005.

**ARTICLE 26.** Les quanties establertes en els articles 20.5, 20.8 i 20.11 b) patiran, tret de menció contrària, els mateixos increments establerts en l'article 19 per als salaris.

## **ARTICLE 27. IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES**

Serà d'aplicació el disposat en 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 V Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i

depuració d'aigües potables i residuals (BOE del 4 de novembre de 2015).

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 qual del personal representa la majoria en FCC AQUALIA, SA, és a dir, amb UGT i CCOO–, el passat 11 de novembre de 2015, un pla d'igualtat d'aplicació en totes les divisions i filials d'AQUALIA, que constitueix un conjunt ordenat de mesures que, real i efectivament, permetran aconseguir en l'àmbit global els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i al qual se sotmeten les parts signants d'aquest Conveni. S'adjunta en l'annex 12 el Pla d'igualtat signat entre l'empresa i la representació sindical.

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

Serà d'aplicació el disposat en 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 en jornada intensiva per al servei d'Eivissa

Personal d'oficina

El personal d'oficina que provingui de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa (cobradors-lectors i personal administratiu)

**De dilluns a divendres**

**Dissabtes alterns**

De 8.00 a 15.00 h

De 8.30 a 13.30 h

Personal d'oficina que no provingui de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa

**De dilluns a divendres**

**Dissabtes**

De 8.00 a 15.00 h

De 8.30 a 13.30 h

**Nota:** es podrà realitzar, de comú acord amb el Cap de Servei, un horari alternatiu d'horabaixa, amb l'equivalència de:

1 dissabte = a 2 tardes de 17.00 a 19.30 h

**Personal de xarxa**

Setmana de guàrdia		De dilluns a divendres	Dissabtes	Diumenges
	Equip 1	De 15.00 a 22.00 h (G)	De 8.00 a 13.00 h (G)	Guàrdia (G)
Equip 2	De 7.00 a 15.00 h	_____	_____	
Equip 3	De 7.00 a 15.00 h	_____	_____	
Equip 4	De 7.00 a 15.00 h	_____	_____	

Horari rotatiu

NOTES: (G) = guàrdia localitzada

- El relleu de les guàrdies es realitza a les 7.00 h del dia corresponent

**Personal de producció**

	Dilluns	De dimarts a divendres	Dissabtes	Diumenges
Operari 1 (G)	De 7.00 a 14.00 h	De 7.00 a 13.00 h	De 7.00 a 10.00 h	Recorreguts matí i tarda
	De 19.00 a 20.00 h	De 19.00 a 20.00 h	De 19.00 a 20.00 h	
Operari 2	De 7.00 a 15.00 h	De 7.00 a 15.00 h		
Operari 3	De 7.00 a 15.00 h	De 7.00 a 15.00 h		
Operari 4	De 7.00 a 15.00 h	De 7.00 a 15.00 h		



Horari rotatiu

NOTES: (G) = Guàrdia localitzada

- El relleu de les guàrdies es realitza a les 7.00 h del dia corresponent.

### RECORREGUT

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges (matí i horabaixa) pel qual l'operari que el fa percebrà una prima, que per a l'any 2017 es fixa en 66,28 € i disposarà d'un dia de lliurança la setmana següent. Els anys 2018 i 2019 aquesta quantitat serà revisada de conformitat amb la clàusula de revisió salarial continguda en l'article 19 d'aquest Conveni.

## ANNEX 2

### Horari de treball en jornada intensiva per als serveis de Santa Eulària des Riu i Sant Joan de Labritja

#### Personal d'oficina

##### Dilluns a divendres

De 7.30 a 14.30 h

##### Dissabtes

De 7.30 a 12.30 h

**Nota:** es podrà realitzar, de comú acord amb el cap de servei, un horari alternatiu d'horabaixa, amb l'equivalència d'un dissabte = a dos horabaixes de 17.00 a 19.30 h.

#### Personal de xarxa o tècnic de Santa Eulària des Riu

Setmana de guàrdia		De dilluns a divendres	Dissabtes	Diumenges
	Equip 1		De 15.00 a 22.00 h (G)	De 8.00 a 13.00 h (G)
Equip 2		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____
Equip 3		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____
Equip 4		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____

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 Setmana guàrdia	De 7.30 a 15.00 h De 17.00 a 19.00 h	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 13.00 h	Guàrdia (5.00 h)
Operari 2	_____	De 7.30 a 15.00 h	_____	_____

Horari rotatiu

**Nota:** el relleu de la setmana de retén es realitza a les 7.30h de dilluns. El capatàs realitzarà un recorregut d'horabaixa els mesos d'estiu (juny a setembre).

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/146/1022060>



**ANNEX 3****Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Lluçmajor**

Personal d'Oficina

**Dilluns a divendres Dissabtes**

De 8.00 a 15:00 h De 8.00 a 13.00 h

**Nota:** es podrà realitzar, de comú acord amb el cap de servei, un horari alternatiu d'horabaixa amb l'equivalència d'un dissabte = dos horabaixes de 17.00 a 19.30 h

	<b>Dilluns</b>	<b>Dimarts a divendres</b>	<b>Dissabte</b>	<b>Diumenge</b>
Equip 1 Setmana guàrdia	De 14.30 a 22.00 h	De 14.30 a 22.00 h	De 14.30 a 19.30 h (un operari)	Guàrdia (7,5 h) (un operari)
Equip 2	De 7.30 a 15.00 h (un operari)	De 7.30 a 15.00	De 7.30 a 12.30 h (un operari)	_____
Equip 3	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 12.30 h (un operari)	_____
Equip 4	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 12.30 h (un operari)	_____
Equip 5	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 15.00 h	De 7.30 a 12.30 h (un operari)	_____

Horari rotatiu

NOTA: el relleu de la setmana de GUÀRDIA es realitza a les 7.30 h de dilluns

**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 2017 es fixa en 66,28 € i disposarà d'un dia de lliurança la setmana següent. Per als anys 2018 i 2019 aquesta quantitat serà revisada, de conformitat amb la clàusula de revisió salarial continguda en l'article 19 d'aquest Conveni.

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

**ANNEX 4****Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Sant Antoni de Portmany**

Personal oficina

**Dilluns a divendres Dissabtes**

De 8.00 a 15.00 De 8.00 a 13.00

NOTA: es podrà realitzar, de comú acord amb el cap de servei, un horari alternatiu d'horabaixa, amb l'equivalència d'un dissabte = dos horabaixes de 17.00 a 19.30.



Personal tècnic de Sant Antoni de Portmany

	Dilluns	Dimarts a divendres	Dissabte	Diumenge
Operaris 1 i 2 Setmana de reforç (40 h)	De 15.00 a 22.00 h	De 15.00 a 22.00 h	De 13.00 a 18.00 h	_____
Resta operaris (40 h)	De 8.00 a 15.00 h	De 8.00 a 15.00 h	De 8.00 a 13.00 h	_____

Horari rotatiu

Nota: el relleu de la setmana de reforç es realitza a les 15.00 h de dilluns

**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 2017 es fixa en 66,28 € i disposarà d'un dia de lliurança la setmana següent. Per als anys 2018 i 2019 aquesta quantitat serà revisada de conformitat amb la clàusula de revisió salarial continguda en l'article 19 d'aquest Conveni.

**ANNEX 5****Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Formentera**

Personal d'oficina

**Dilluns a divendres Dissabtes**

De 8.00 a 15.00 h De 8.00 a 13.00 h

**Nota:** es podrà realitzar, de comú acord amb el cap de servei un horari alternatiu d'horabaixa, amb l'equivalència d'un dissabte = 2 horabaixes de 17.00 a 19.30 h.

Personal de xarxa

**Dilluns a divendres Dissabtes**

De 8.00 a 15.00 h De 8.00 a 13.00 h

**ANNEX 6****Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Sant Josep de sa Talaia**

Personal d'oficina

- Dilluns a divendres
- De 7.30 a 15.30 h

Personal lector

- Dilluns a divendres
- Matins de 8.00 a 13.00 h i horabaixes de 15.00 a 18.00 h

Personal de sanejament

- Dilluns a divendres Dissabtes

- De 7.00 a 14.00 De 7.00 a 12.00

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

#### Personal de xarxa

Setmana de Guàrdia		De dilluns a divendres	Dissabtes	Diumenges
	Equip 1		De 15.00 a 22.00 h (G)	De 8.00 a 13.00 h (G)
Equip 2		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____
Equip 3		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____
Equip 4		De 7.00 a 15.00 h	_____	_____

Horari rotatiu

NOTES: (G) = Guàrdia localitzada

- El relleu de les guàrdies es realitza a les 7.00 h del dia corresponent

#### RECORREGUT

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges pel qual l'operari que el realitzi percebrà una prima que per a l'any 2017 es fixa en 66,28 € i disposarà d'un dia de lliurança en la setmana següent. Per als anys 2018 i 2019 aquesta quantitat serà revisada de conformitat amb el que s'estableix en 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
GP 1		Auxiliar administratiu, lector	Peó
GP 2	B	Oficial 2n administratiu i encarregat lectors	Oficial 2n i oficial 3r
	A	Delineant	Oficial 1r i conductor de camió
GP 3	B	Subcap de secció	
	A		Capatàs

### ANNEX 8

#### Quadre explicatiu de criteris generals, formació i factors determinants per cada grup professional

G.P.	Nivell	Criteris generals	Formació	Factors determinants
1		Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència o supervisió, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, tret de l'ocasional d'un període d'adaptació.	Experiència adquirida en l'acompliment 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, i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o ESO, completada amb formació específica en el lloc de treball.	Instruccions específiques, supervisió, coneixements professionals.
		Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que fins i tot en el cas que es realitzin sota instruccions específiques,	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a cicles formatius de	Iniciativa, supervisió





G.P.	Nivell	Criteris generals	Formació	Factors determinants
2	A	requereixin certa iniciativa i coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques i que poden tenir encomanada la supervisió directa del treball realitzat pels seus col·laboradors.	grau mitjà, o formació professional de 1r. grau, completada amb formació específica en el lloc de treball.	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'acompliment de la seva professió equivalents a batxillerat, batxillerat unificat polivalent, cicles formatius de grau mitjà o formació professional de 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'acompliment 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 ANY 2017 – DEFINITIVA**

<b>Increment</b>	<b>1,00 %</b>
------------------	---------------

ANTIGA CATEGORIA	GRUP	ÀREA FUNCIONAL	NIVELL	SOU BASE	BENEFICIS	PLUS CONVENI	PLUS INSULARITAT	PLUS DEDICACIÓ	SALARI BASE ANUAL
CAPATÀS	3	OPERÀRIA	A	786,98	118,05	632,62	41,11	0,00	22.092,96
SUBCAP SEC.	3	ADMINISTRATIVA	B	914,56	137,19	395,38	41,11	0,00	21.517,02
OFICIAL 1a	2	OPERÀRIA	A	758,50	113,78	612,83	41,11	0,00	21.348,70
CONDUCTOR DE CAMIÓ	2	OPERÀRIA	A	758,50	113,78	612,83	41,11	0,00	21.348,70
OFICIAL 1r ADM.	2	ADMINISTRATIVA	A	849,54	127,43	477,82	41,11	11,26	21.483,87
COMPTABLE	2	ADMINISTRATIVA	A	849,54	127,43	477,82	41,11	11,26	21.483,87
DELINEANT	2	TÈCNICA	A	849,54	127,43	477,82	41,11	11,26	21.483,87
OFICIAL 2n i 3r	2	OPERÀRIA	B	729,67	109,45	494,22	41,11	0,00	19.412,05
OFICIAL 2n ADM. i ENC. LECT.	2	ADMINISTRATIVA	B	795,05	119,26	397,23	41,11	11,26	19.547,01
PEÓ	1	OPERÀRIA		697,69	104,65	242,16	41,11	0,00	15.818,07
AUX. ADM.	1	ADMINISTRATIVA		707,52	106,12	227,56	41,11	16,38	16.014,65
LECTOR	1	ADMINISTRATIVA		707,52	106,12	227,56	41,11	16,38	16.014,65

Plus disponibilitat		187,05
Plus 1a intervenció		45,76
Ajuda escolar		
	Guarderia (0 a 3 anys)	86,33
	Infantil (3 a 5 anys)	107,91
	Primària	129,48
	Secundària	161,86
	Batxillerat o cicle mitjà	269,76
	Universitat	366,89
Ajuda per orfandat		184,73
Bonificació aigua		204,84
Grat. especial guàrdia Nadal		28,06

http://www.caib.es/boibfront/pdf/ca/2018/146/1022060





Prima recorregut	66,28
------------------	-------

**ANNEX 10****TAULA SALARIAL DE LES ILLES BALEARS ANY 2018 – DEFINITIVA**

<b>Increment</b>	<b>1,00 %</b>
------------------	---------------

ANTIGA CATEGORIA	GRUP	ÀREA FUNCIONAL	NIVELL	S O U BASE	BENEFICIS	P L U S CONVENI	P L U S INSULARITAT	P L U S DEDICACIÓ	SALARI B A S E ANUAL
CAPTÀS	3	OPERÀRIA	A	794,85	119,23	638,95	41,52	0,00	22.313,89
SUBCAP SEC.	3	ADMINISTRATIVA	B	923,71	138,56	399,34	41,52	0,00	21.732,19
OFICIAL 1a	2	OPERÀRIA	A	766,09	114,92	618,96	41,52	0,00	21.562,19
CONDUCTOR DE CAMIÓ	2	OPERÀRIA	A	766,09	114,92	618,96	41,52	0,00	21.562,19
OFICIAL 1r ADM.	2	ADMINISTRATIVA	A	858,03	128,71	482,59	41,52	11,37	21.698,71
COMPTABLE	2	ADMINISTRATIVA	A	858,03	128,71	482,59	41,52	11,37	21.698,71
DELINEANT	2	TÈCNICA	A	858,03	128,71	482,59	41,52	11,37	21.698,71
OFICIAL 2n i 3r	2	OPERÀRIA	B	736,96	110,55	499,16	41,52	0,00	19.606,17
OFICIAL 2n ADM. i ENC. LECT.	2	ADMINISTRATIVA	B	803,00	120,45	401,21	41,52	11,37	19.742,48
PEÓ	1	OPERÀRIA		704,67	105,69	244,58	41,52	0,00	15.976,25
AUX. ADM.	1	ADMINISTRATIVA		714,60	107,19	229,84	41,52	16,54	16.174,80
LECTOR	1	ADMINISTRATIVA		714,60	107,19	229,84	41,52	16,54	16.174,80

Plus disponibilitat	188,92
Plus 1a intervenció	46,22
Ajuda escolar	
Guarderia (0 a 3 anys)	87,20
Infantil (3 a 5 anys)	108,99
Primària	130,77
Secundària	163,48
Batxillerat o cicle mitjà	272,46
Universitat	370,55
Ajuda per orfandat	186,58
Bonificació aigua	206,89
Grat. especial guàrdia Nadal	28,34
Prima recorregut	66,94



**ANNEX 11**
**TAULA SALARIAL DE LES ILLES BALEARS ANY 2019 – DEFINITIVA**

<b>Increment</b>	<b>1,00 %</b>
------------------	---------------

ANTIGA CATEGORIA	GRUP	ÀREA FUNCIONAL	NIVELL	SOU BASE	BENEFICIS	PLUS CONVENI	PLUS INSULARITAT	PLUS DEDICACION	SALARI BASE ANUAL
CAPTÀS	3	OPERÀRIA	A	802,79	120,42	645,34	41,94	0,00	22.537,03
SUBCAP SEC.	3	ADMINISTRATIVA	B	932,94	139,94	403,33	41,94	0,00	21.949,51
OFICIAL 1a	2	OPERÀRIA	A	773,75	116,07	625,15	41,94	0,00	21.777,81
CONDUCTOR DE CAMIÓ	2	OPERÀRIA	A	773,75	116,07	625,15	41,94	0,00	21.777,81
OFICIAL 1r ADM	2	ADMINISTRATIVA	A	866,61	129,99	487,42	41,94	11,49	21.915,70
COMPTABLE	2	ADMINISTRATIVA	A	866,61	129,99	487,42	41,94	11,49	21.915,70
DELINEANT	2	TÈCNICA	A	866,61	129,99	487,42	41,94	11,49	21.915,70
OFICIAL 2n i 3r	2	OPERÀRIA	B	744,33	111,65	504,15	41,94	0,00	19.802,23
OFICIAL 2n ADM. i ENC. LECT.	2	ADMINISTRATIVA	B	811,03	121,65	405,22	41,94	11,49	19.939,91
PEÓ	1	OPERÀRIA		711,71	106,75	247,03	41,94	0,00	16.136,02
AUX. ADM.	1	ADMINISTRATIVA		721,75	108,26	232,14	41,94	16,71	16.336,55
LECTOR	1	ADMINISTRATIVA		721,75	108,26	232,14	41,94	16,71	16.336,55

Plus disponibilitat		190,81
Plus 1a intervenció		46,68
Ajuda Escolar		
	Guarderia (0 a 3 anys)	88,07
	Infantil (3 a 5 anys)	110,08
	Primària	132,08
	Secundària	165,12
	Batxillerat o cicle mitjà	275,18
	Universitat	374,26
Ajuda per orfandat		188,44
Bonificació aigua		208,95
Grat. especial guàrdia Nadal		28,62
Prima recorregut		67,61

**ANNEX 12**
**PLA D'IGUALTAT**
**I. ANTECEDENTS**

El desembre de 2009, AQUALIA va signar amb els sindicats majoritaris a nivell estatal el seu primer Pla d'igualtat, la presència conjunta dels quals en els òrgans de representació unitària dels treballadors en AQUALIA és aclaparadorament majoritària.

AQUALIA vetlla perquè tots aquells aspectes que incideixen en les persones que la componen estiguin fonamentats en el compliment dels drets humans i els seus valors corporatius. L'objectiu és generar ocupació de qualitat amb vocació internacional, en un entorn de treball segur.

En aquest marc, el respecte i la promoció de la diversitat inherent a una companyia com AQUALIA i la promoció constant de la igualtat



d'oportunitats constitueixen eixos fonamentals en la gestió dels empleats/des d'AQUALIA.

Amb la signatura del segon Pla d'igualtat, tant AQUALIA com els sindicats majoritaris a nivell estatal tornen a posar de manifest el seu compromís davant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'acord amb l'exposat, el segon Pla d'igualtat té com a àmbit d'aplicació tant l'empresa capçalera de la divisió de gestió d'aigües, AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, com totes les seves filials que s'enquadren dins de la divisió indicada, sense perjudici que cada una d'aquestes assoleixin o no la xifra de 250 treballadors.

Com a pas previ, i per al compliment dels objectius marcats, AQUALIA va realitzar un diagnòstic de gènere. Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora per establir els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en aquest present Pla d'igualtat.

Fruit del diagnòstic realitzat, s'han detectat àrees de millora en els diferents eixos que es contemplen en el pla, així com la necessitat d'incorporar-ne altres de nous.

Entre altres matèries, s'ha de treballar especialment:

- a. Analitzar i corregir la possible bretxa salarial entre dones i homes.
- b. Afavorir la incorporació del gènere menys representat en cada col·lectiu.
- c. Formació en matèria d'igualtat i afavoriment de la igualtat d'oportunitats en la formació contínua.
- d. Impulsar la incorporació de la dona en llocs de responsabilitat.
- e. Afavorir la corresponsabilitat i conciliació.

Aquest Pla d'igualtat constitueix així un conjunt ordenat de mesures que, realment i efectivament, permetrà assolir 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 perspectiva comuna d'un conjunt d'objectius principals.

Finalment, forma part d'aquest 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 de tals situacions, la seva investigació i, en el seu cas, persecució i eradicació amb el respecte màxim als principis inspiradors de la Llei d'igualtat i a la resta de l'ordenació jurídica.

## II. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones per garantir 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 i així contribuir a reduir desigualtats i desequilibris que, encara sent d'origen històric, cultural, social o familiar, es poguessin donar en el si d'AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, i les seves empreses filials.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe i establir un protocol d'actuació per a aquests casos.
- Reforçar el compromís de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa assumit per AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, en ordre a millorar la qualitat de vida dels empleats 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 dels treballadors/es d'AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, i les seves empreses filials.

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

## III. ÀREES D'ACTUACIÓ

### 1. Accés a l'ocupació

1.1. Garantir la selecció no discriminatòria i la incorporació de dones en aquelles àrees, col·lectius i llocs on la seva representació és menor, d'acord amb la política i procés de selecció de la companyia.

Accions:

1. Eliminar el llenguatge sexista en la definició dels llocs de treball i exclusió de les qüestions que van més enllà de les curriculars en els



documents de selecció.

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

- Anualment, l'empresa facilitarà a la comissió de seguiment les ofertes realitzades en aquell període de referència, per comprovar la utilització del llenguatge en l'oferta d'ocupació.
- L'empresa haurà de tenir implementat l'ús del nou full de dades i formulari de sol·licitud dins dels sis primers mesos des de la signatura del Pla.

1.1.2 Introduir en la política de selecció mesures d'acció positiva que possibilitin l'equilibri de la plantilla i una equiparació més gran dels gèneres en les diferents àrees i grups:

Es tindrà en compte la composició de partida d'homes i dones per al lloc a cobrir, l'àrea i/o grup professional en el qual es pretén incorporar plantilla, de manera que, en igualtat de condicions i competències, accedeixi la persona del sexe menys representat.

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

- L'empresa informará anualment la comissió de seguiment del nombre d'homes i dones que superen el procés de selecció.
- Les accions tendents a introduir en la política de selecció mesures d'acció positiva es posaran en marxa de manera immediata a l'aprovació del Pla.

1.1.3 Actualitzar i adaptar els sistemes informàtics de manera que sigui possible disposar de la informació necessària per al desenvolupament del Pla d'Igualtat desagregada per sexes.

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

- En el termini màxim de dos anys hauran d'estar llestos els sistemes.
- En tot cas, així que es vagi informatitzant el nou sistema es farà lliurament a la comissió de seguiment de les dades disponibles.

## 2. Promoció

2.1. Afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció.

Accions:

2.1.1 Mantenir els programes d'identificació de talent intern que permetin disposar d'una base de dones amb potencial per promocionar llocs de responsabilitat.

2.1.2 Mantenir programes de desenvolupament d'habilitats directives enfocats a les persones identificades amb potencial, per tal que els permetin adquirir les habilitats i competències necessàries per accedir a llocs de superior categoria.

2.1.3 Establir mesures d'acció positiva en les bases de la promoció interna: en igualtat de mèrits i capacitat tindran preferència les dones en l'ascens.

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

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

- Anualment l'empresa facilitarà a la comissió de seguiment informació de les promocions realitzades durant aquell període de referència, desglossats per sexes.
- L'Empresa facilitarà a la Comissió de Seguiment informació sobre els cursos de desenvolupament professional.

## 3. Formació

3.1. Formar i sensibilitzar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa: recursos humans i personal amb responsabilitat. D'aquesta manera es pretén garantir l'objectivitat i no discriminació en la selecció, classificació, promoció, accés a la formació, etc.

Accions:



3.1.1 Creació de mòduls d'igualtat en la formació dirigida a la nova plantilla i reciclatge de l'existent, inclosos el personal amb responsabilitat sobre equips i els nous nomenaments.

3.1.2 Formació amb mòduls específics en igualtat d'oportunitats als responsables i, en concret, als responsables de recursos humans que estiguin implicats d'una manera directa en la contractació, formació, promoció i informació dels treballadors/es.

3.1.3 Sensibilització i informació: disseny d'una campanya de comunicació interna sobre el Pla d'igualtat, que entre altres actuacions contemplarà l'edició del Pla d'igualtat.

3.1.4 La formació, sobretot la lligada a possibilitats de promoció, s'impartirà com a norma general i tret de supòsits excepcionals i justificats, dins de la jornada laboral, de manera que no resulti incompatible l'accés en l'exercici de responsabilitats familiars o personals.

3.1.5 Contemplar la impartició de formació en modalitat semipresencial o a distància.

3.1.6 Contactar amb entitats i establir convenis de col·laboració per a la formació i posterior contractació de dones en llocs on estiguin subrepresentades (llocs d'operaris, etc.).

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

- L'empresa facilitarà a la Comissió de Seguiment, en el termini de tres mesos des de la implantació del pla formatiu, informació sobre el contingut, durada, modalitat, criteris de selecció i participants en els cursos de formació en igualtat d'oportunitats.
- El disseny de la campanya de comunicació interna i la seva publicitat s'efectuarà al llarg del primer any. Per als seus continguts i la seva execució s'informarà i es consultarà a la comissió de seguiment.

**4. Retribució**

4.1 Revisar els complements retributius existents en l'empresa per garantir la seva transparència, de manera que es puguin conèixer i comprovar els criteris retributius i el seu respecte als principis del Pla.

Accions:

4.1.1 Definir d'una forma clara i precisa tots els conceptes retributius existents. Descriure la seva tipologia, les condicions i requisits per a la seva percepció.

**TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT**

L'anàlisi dels complements retributius es realitzarà al llarg dels dos primers anys. Una vegada finalitzat, es traslladarà a la comissió de seguiment l'anàlisi de l'estructura salarial i dels criteris de percepció dels diferents conceptes salarials.

**5. Matèria de conciliació**

5.1. Garantir l'exercici dels drets relacionats amb la conciliació sense obstacles, d'acord amb els criteris legals establerts, i que això no suposi una retallada d'oportunitats, ni en la promoció, ni en accés a la formació. Sensibilitzar en corresponsabilitat.

Accions:

5.1.1 Garantir que l'exercici dels drets relacionats amb la conciliació (i corresponsabilitat) no suposin un menyscapse en les condicions laborals dels treballadors/es. És a dir, les llicències i permisos relatius a la protecció de la maternitat i la paternitat, així com els permisos relatius a l'atenció i cura de la família, no poden constituir cap tipus de discriminació.

5.1.2 L'empresa garantirà que les persones que s'acullin a una jornada diferent de la completa no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni de les seves possibilitats de promoció interna.

Les persones que s'acullin a una jornada diferent de la completa, o estiguin en situació d'excedència per motius familiars, tindran garantida la seva opció a participar en cursos de formació.

5.1.3 Utilitzar els canals de comunicació interns de l'empresa per informar la plantilla dels permisos i llicències que preveu la legislació.

5.1.4 En el marc de la campanya de comunicació interna, a més de sensibilitzar la plantilla sobre la importància de la corresponsabilitat, s'informarà sobre la igualtat de drets en relació amb la cura de les persones dependents, les responsabilitats familiars i el repartiment equilibrat de tasques.



#### TERMINI D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT

- Aquestes actuacions entraran en vigor de manera immediata a la firma del Pla d'igualtat. Pel que fa a la publicació i divulgació de les mesures de conciliació previstes en aquest punt es duran a terme en el primer any de vigència del Pla.
- La Comissió de Seguiment analitzarà qualsevol aspecte que estigui limitant l'ús pel personal del conjunt de permisos i llicències reconegudes per facilitar la conciliació i, mesurarà l'impacte de les mesures que s'acordin.
- La Comissió de Seguiment rebrà, amb caràcter anual, informació sobre l'exercici del permís de paternitat, així com dels permisos i llicències relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

6. Prevenció de l'assetjament per raó de sexe i sexual.

6.1. Reforçar el procediment d'actuació en matèria de prevenció de l'Assetjament Sexual i per raó de sexe que garanteix els canals de denúncia i el tractament confidencial de les mateixes.

Accions:

6.1.1 Realització de campanyes de comunicació sobre la prevenció i els procediments d'assetjament.

6.1.2 Incloure cursos de formació a comandaments intermedis sobre prevenció de l'assetjament.

6.1.3 S'estableix l'obligatorietat d'informar la Comissió de Seguiment quan es produeixi una denúncia per aquests motius.

7. Altres mesures

En aquest marc de principis i valors ètics, AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, té establerts procediments interns i mesures positives tendents a crear una atmosfera de treball que potencii el respecte entre empleats i la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Accions:

7.1. Utilització dels mitjans interns de comunicació com revistes de l'empresa, taulers d'anuncis, intranets, etc., per difondre el programa d'igualtat.

7.2. Introduir en les reunions de l'empresa el tema de la igualtat d'oportunitats.

7.3. Recollir suggeriments sobre igualtat d'oportunitats i conciliació en una bústia de suggeriments.

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

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

Aquest Pla serà d'aplicació a l'empresa AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, en tots els seus centres de treball, així com en totes les seves empreses filials de la divisió de medi ambient en els seus centres de treball respectius.

#### 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.

Aquest Pla entrarà en vigor a partir de la seva signatura i es configura com un conjunt de mesures amb vocació canviant, variable, dinàmic i amb caràcter temporal fins al 31 de desembre de 2018, o fins que sigui substituït per un altre pla d'igualtat si això succeeix abans d'aquesta data.

En coherència amb el que precedeix, l'empresa es reserva la facultat de revisió d'aquest Pla d'igualtat en qualsevol moment posant en coneixement aquest extrem a la representació legal dels treballadors per negociar-ho.

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

Aquest Pla estén la seva aplicació i vincula, amb això, tots els treballadors adscrits a qualsevol dels centres de treball que l'empresa



AQUALIA, GESTIÓ INTEGRAL DE L'AIGUA, SA, tenguí o pugui tenir en un futur a Espanya, així com als de les empreses filials de la divisió de gestió de l'aigua en les quals la participació d'aquella, directament o indirectament, resulti superior al 50 % del capital.

No obstant això, serà facultat de l'empresa l'adaptació d'aquest Pla d'igualtat a les exigències territorials diferents a les existents a la data de la seva signatura, així com a les exigències dels convenis col·lectius aplicables.

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

Planificació temporal de les accions positives. Calendari d'Actuacions

Les mesures d'aquest Pla d'igualtat tindran un termini d'aplicació i vigència prèviament determinat.

Així mateix, i per realitzar una avaluació periòdica de les diferents mesures, es realitzarà una revisió semestral dels indicadors establerts per a cada una d'elles per tal d'avaluar l'impacte de les mesures.

Del resultat de les revisions esmentades es realitzarà un informe de conclusions per part del responsable d'igualtat.

A l'acabament de la vigència d'aquest Pla, i una vegada concloses les diferents mesures, s'elaborarà un informe general de conclusions en el qual s'avaluarà la seva efectivitat, així com les seves repercussions en l'organització.

Seguiment del Pla d'igualtat

Es nomena com a responsable d'igualtat en l'empresa a la Sra. Carmen Rodríguez Gómez, qui disposarà de les facultats necessàries per al desenvolupament d'aquesta activitat i en concret per a:

- Assegurar que el sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'estableix, implanta i manté d'acord amb objectius definits en aquest Pla.
- Informar la direcció sobre el funcionament del sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats per a la seva revisió, incloent-hi recomanacions de millora.
- Assegurar que es 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, mensual, semestral), així com l'informe final de conclusions del Pla.
- Realitzar un seguiment de les mesures establertes en aquest Pla d'igualtat i de tota aquella informació considerada necessària per a la consecució dels seus objectius.
- Elaborar i lliurar la informació sobre igualtat que estableix la legislació vigent.

#### **Clàusula final**

Les matèries que conté aquest Pla d'igualtat substitueixen la regulació d'altres acords anteriors, a més de compensar i absorbir qualssevol altres millores introduïbles legalment o convencionalment.

