



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

6252

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA (Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA-Àrea de Qualitat Urbana) i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000291011981)

Antecedents

1. L'1 de desembre de 2017, la comissió negociadora del conveni acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 9 de gener de 2018, el senyor Carlos Nadal Roig, en representació de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA (Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA-Àrea de Qualitat Urbana) en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la comissió negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 14 de maig de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

**CONVENI COL·LECTIU D'EMAYA,
EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, SA
QUALITAT URBANA – ANYS 2018-2019**

Article preliminar

La Comissió Negociadora d'aquest Conveni ha estat formada per:

En representació de l'Empresa,

- Sr. Carlos Nadal Roig
- Sr. Felipe Belinchón Márquez
- Sra. Isabel Lull García

En representació dels treballadors/es,

- Sr. Jesús González Gallego, president Comitè d'Empresa





- Sr. Manuel González Manjón, SITEIB (SITEMAYA)
- Sr. Javier Sánchez Herrero, CGT
- Sr. Juan Carlos Costa, CCOO
- Sr. José A. Lanciano Valdevira, UGT
- Sr. Víctor Pérez Méndez, CSIF
- Sr. Miguel Romero Bolivar, USO
- Sr. Salvador Leira López, USTE

Les parts ACORDEN que sigui el Sr. Carlos Nadal Roig, amb DNI: 43066269-B, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, qui sol·liciti el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni.

CONTINGUT

CAPÍTOL I

Article 1. Àmbit d'aplicació funcional, territorial i personal

Article 2. Àmbit temporal

Article 3. Regulació de normes

Article 4. Vinculació a la totalitat

Article 5. Comissió Paritària

Article 5 bis. Procediments per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'ET

Article 6. Classificació funcional

Article 7. Classificació per raó de permanència

CAPÍTOL II CONTRACTACIÓ I CESSAMENT, ASCENSOS I VACANTS

Article 8. Formalització de contractes

Article 9. Ingress en el treball

Article 10. Treballs de superior i inferior categoria

Article 11. Dret prioritari a la conducció

Article 12. Cobertura de places vacants fixes o de nova creació, promoció interna i personal de lliure designació

Article 13. Preavis de cessament

CAPÍTOL III. JORNADA, DESCANSOS, VACANCES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Article 14. Jornada de treball

Article 15. Canvi de torn o lloc de treball

Article 16. Tardes dels dissabtes

Article 17. Treball en diumenges i/o dies festius

Article 18. Jornada de lliurança

Article 19. Vacances

Article 20. Hores extraordinàries

CAPÍTOL IV. LLICÈNCIES





Article 21. Llicències retribuïdes

Article 22. Llicències no retribuïdes

Article 23. Excedència voluntària

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS

Article 24. Retribucions

Article 25. Salari

Article 26. Antiguitat

Article 27. Complement de malaltia i accident

Article 28. Complements de venciment periòdic superior al mes

Article 29. Fons Social

Article 30. Plusos de lloc i primes

Article 31. Plus conveni

Article 32. Servei de recollida diari (nit de dissabte al diumenge)

Article 33. Quilometratge

Article 34. Disminució capacitat del treballador/a

CAPÍTOL VI. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Article 35. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes

Article 36. Mesures de conciliació

CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT

Article 37. Seguretat i salut

Article 38. Comitè de Seguretat i Salut

Article 39. Peces de roba de treball

CAPÍTOL VIII. MILLORES SOCIALS

Article 40. Assegurança de vida i d'incapacitat professional

Article 41. Premi per jubilació

Article 42. Ajuts assistencials

CAPÍTOL IX. DRETS SINDICALS

Article 43. Dels sindicats

Article 44. Del Comitè d'Empresa

Article 45. Dels delegats/des sindicals

Article 46. Dret de reunió

Article 47. Dret d'informació





Article 48. Quota sindical

CAPÍTOL X

Article 49. Formació

Article 50. Subrogació empresarial

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició addicional tercera

Disposició addicional quarta

Disposició transitòria primera

Disposició transitòria segona

Disposició transitòria tercera

Disposició transitòria quarta

Disposició transitòria cinquena

ANNEX I. Protocol de prevenció davant de la persecució psicològica, sexual o per raó de sexe

ANNEX II. Taula salarial de qualitat urbana aplicable durant la vigència d'aquest Conveni en còmput mensual

ANNEX III. Quantificació econòmica dels esforços realitzats pels treballadors l'any

Article 1. Àmbit d'aplicació funcional, territorial i personal

Les disposicions contingudes en aquest Conveni seran d'aplicació a tot el personal i centres de treball d'EMAYA-QUALITAT URBANA (recollida, neteja, tallers, eliminació, centre sanitari, recollida selectiva mòbil, etc.), en l'àmbit territorial de Palma.

En l'àmbit personal les disposicions contingudes en aquest Conveni seran d'aplicació tal com disposa la seva disposició transitòria.

Article 2. Àmbit Temporal

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018 amb independència de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma i finalitzarà el 31 de desembre de 2019, tret d'aquelles disposicions per a què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor. Si durant la vigència d'aquest Conveni l'Empresa instés un despengi d'aquest, automàticament quedarà vigent únicament fins al 31 de desembre de l'any en què s'insti el despengi.

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any mentre no sigui denunciat per qualsevol de les parts. La denúncia s'haurà de fer amb dos mesos d'antelació al venciment de la seva vigència o de qualsevol de les pròrrogues, i se seguirà per a aquest tràmit el disposat a l'efecte en l'ET.

Les parts concertants d'aquest Conveni acorden que, fins que no se signi un de nou, aquest quedarà prorrogat en la seva totalitat.

Article 3. Regulació de normes

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre l'Empresa i el seu personal, amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general.

Totes les millores econòmiques concedides en aquest Conveni són compensables i absorbibles per les que anteriorment vingués satisfent l'Empresa.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni col·lectiu forma un conjunt unitari infraccionable. En aquest sentit es reconsiderarà el seu contingut en la seva totalitat, si per



la jurisdicció competent, en ús de les atribucions que li confereix l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, fossin adoptades mesures modificatives que, segons el parer de qualsevol de les parts de la Comissió Paritària, així ho fessin necessari.

Article 5. Comissió Paritària

Definició i estructura. Per atendre les qüestions que se'n derivin de l'aplicació, interpretació, conciliació i vigilància d'aquest Conveni s'estableix una Comissió Paritària, la qual estarà composta per igual nombre de membres per cadascuna de les parts signants. Tindrà vocals elegits/des per la direcció de l'Empresa, i quant als membres de la part social la seva composició vindrà determinada pel nombre d'organitzacions sindicals que tinguin representació en el Comitè d'Empresa, a raó d'un membre per cada organització sindical de les que hagin signat el Conveni col·lectiu. Els membres esmentats gaudiran de permís amb càrrec a l'Empresa per un màxim de quatre reunions ordinàries de la Paritària a l'any.

La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari trimestralment. Es faran les reunions extraordinàries necessàries.

Els acords que s'assoleixin al si de la Comissió Paritària, tant si la reunió és ordinària com si és extraordinària, tindran la mateixa validesa.

Les reunions de la Comissió Paritària, tant ordinàries com extraordinàries, es faran existint mitjançant convocatòria prèvia i podran ser convocades per l'Empresa o per qualsevol de les seccions sindicals amb representació en el Comitè i signants del Conveni.

La convocatòria de les reunions s'haurà de fer per escrit i és requisit per a la seva validesa que s'acompanyi l'ordre del dia. La convocatòria en el cas de les reunions ordinàries s'haurà de fer amb una antelació mínima de set dies naturals a la data que s'estableixi per a la seva celebració. En el cas de les reunions extraordinàries la convocatòria s'haurà d'efectuar amb un mínim de 48 hores d'antelació.

Funcions. Les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

1. Interpretació del Conveni.
2. Conciliació en els problemes o qüestions que li siguin sotmeses per les parts, en supòsits previstos o no en aquest Conveni.
3. Vigilància del compliment i aplicació del pactat. En aquest sentit s'estableix que en aquelles qüestions en què hi hagi divergència d'interpretació, la direcció de l'Empresa podrà iniciar la seva aplicació independentment que existeixi o no acord, tret d'aquelles matèries diferents de les regulades en l'apartat "Resolució de Conflictes", en el cas de les quals les parts decidiran conjuntament si és procedent sotmetre-les a procediments d'arbitratge i la seva aplicació serà efectiva a partir de l'acord de la resolució arbitral.

Procediment. Tindran capacitat de convocatòria de la Comissió Paritària la direcció de l'Empresa i qualsevol de les seccions sindicals amb representació en el Comitè i signants del Conveni.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària tindran el caràcter d'ordinaris i/o extraordinaris. Atorgarà tal qualificació l'Empresa, així com el Comitè d'Empresa. En els assumptes ordinaris, la Comissió Paritària haurà de resoldre en el termini màxim de deu dies a partir del mateix moment. En cas de desacord, les parts podran utilitzar les vies legals pertinents.

S'entenen com a extraordinaris els temes que se sotmeten a procediment d'arbitratge. El termini de resolució haurà de ser de tres dies.

Les reunions se celebraran sempre amb convocatòria prèvia de qualsevol de les parts, que fixaran de mutu acord el dia i l'hora amb especificació concreta dels temes a debatre en cada cas, i en aquestes es podran utilitzar els serveis permanents o ocasionals d'assessors/es, els quals seran designats/des lliurement per cada una de les parts. Els assessors/es tindran veu, però no vot.

Resolució de conflictes. Serà preceptiu que totes les reclamacions derivades de la interpretació d'aquest Conveni es notifiquin a la Comissió Paritària abans d'efectuar demanda o denúncia davant dels tribunals laborals o davant de l'administració laboral.

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

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

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

SEGON. D'igual forma, les parts signants del Conveni assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació i arbitratge davant del Tribunal d'Arbitratge i Conciliació de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin en l'àmbit de l'Empresa en aquelles matèries contemplades en el Reglament del Tribunal esmentat.

Article 5 bis. Procediments per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'ET

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

Article 6. Classificació funcional

Les parts s'acullen al signat en el Conveni general del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació de clavegueram.

Article 7. Classificació per raó de permanència

El personal afectat per aquest Conveni es classificarà segons la permanència al servei de l'Empresa, d'acord amb les diferents modalitats establertes legalment, en personal fix, indefinit i temporal, per qualsevol de les modalitats de contractació de personal previstes en la legislació laboral.

L'empresa, durant el mes de gener de cada any, lliurarà a la RLT el llistat complet de la plantilla existent a 31 de desembre amb indicació per a cada treballador del grup professional, departament, lloc de treball o funció, règim de jornada, modalitat contractual i data d'acabament del contracte en el supòsit de no ser fix o indefinit.

CAPÍTOL II. CONTRACTACIÓ I CESSAMENT, ASCENSOS I VACANTS

Article 8. Formalització de contractes

El contracte de treball es podrà concertar per temps indefinit o per durada determinada, tant per a jornada a temps parcial com per a temps complet, en qualsevol de les modalitats recollides en la legislació laboral vigent en cada moment i d'acord amb la causalitat en els supòsits legalment establerts, i, en tot cas, seran conforme a dret.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció: contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa: Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, s'ajustaran a les normes legals generals que resultin d'aplicació. Conforme al que estableix l'article 15, apartat 1r b) de l'Estatut dels treballadors, en aquest tipus de contractes de treball el període màxim dins del qual es podran fer serà de 18 mesos i la durada del contracte no pot superar les tres quartes parts del període de referència establert, ni com a màxim, 12 mesos (article 19 bis del Conveni col·lectiu del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram).

Contracte a temps parcial i contracte de relleu: la inclusió d'aquesta modalitat de jubilació es realitza conforme al previst en l'article 215 LGSS i en article 12 de l'Estatut dels treballadors, que regulen la jubilació parcial i el contracte de relleu a fi de donar-li cabuda en el Conveni i promoure aquest sistema a què es podran acollir tots aquells treballadors/es que reuneixin els requisits exigits per llei i així ho sol·licitin en un termini previ mínim de 2 mesos.

El percentatge de reducció de jornada i salari del treballador que accedeixi a la situació de jubilació parcial haurà de ser el màxim previst i autoritzat per llei en cada cas.

En el supòsit que, en ocasió de l'accés a la jubilació parcial del treballador, es concerti un contracte de relleu a jornada completa i de durada indefinida, el percentatge de reducció de jornada i salari hauran de ser també els màxims previstos i autoritzats per llei per a aquest supòsit.

L'empresa lliurarà còpia dels contractes de treball i pròrrogues que es facin a les representacions legals dels treballadors/es de cada centre de treball. Una altra còpia idèntica serà signada per les representacions legals esmentades, a l'efecte de registre a l'oficina d'ocupació corresponent.

Del contracte de treball o pròrroga es lliurarà la còpia que correspongui al treballador/a.



Els contractes d'aprenentatge que es facin en l'Empresa seran de 16 a 25 anys d'edat. El límit màxim d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es concerta amb persones amb discapacitat.

Liquidacions: quan un treballador/a causi baixa en l'empresa, aquesta facilitarà una proposta detallada de liquidació a l'interessat/da amb una antelació mínima de tres dies hàbils a la seva signatura, amb la finalitat de fer les comprovacions oportunes.

En cas d'incapacitat permanent absoluta, l'Empresa estarà obligada a satisfer els salaris deguts al treballador que no haguessin estat abonats per qualsevol concepte, en un termini no superior a cinc dies hàbils des que acrediti el reconeixement de la situació d'incapacitat esmentada, en el compte bancari del treballador en el qual percebé la nòmina en aquell moment.

En cas de mort, l'empresa estarà obligada a satisfer els hereus del treballador mort, en el compte bancari designat a l'efecte i en un termini no superior a cinc dies hàbils des de l'acreditació a l'Empresa de la seva condició d'hereus, dels salaris deguts al treballador per qualsevol concepte que no haguessin estat abonats.

En el moment de la signatura de la liquidació podrà assistir un representant legal dels treballadors/es, si així ho requereix el treballador/a.

En qualsevol cas, el document de la liquidació serà un rebut per l'abonament de les quantitats especificades i no impedeix el treballador/a la reclamació de qualsevol dret o quantitat derivada de la prestació laboral.

Article 9. Ingress en el treball

L'ingrés dels treballadors/es, sempre que es formalitzi per escrit, es farà a títol de prova, el període de la qual serà com segueix: sis mesos per als tècnics/ques titulats i tres mesos per als altres treballadors/es, excepte per als no qualificats/des, que serà de quinze dies feiners.

Conforme al disposat en l'article 38.1 de la Llei 13/1982, d'integració social de minusvàlids, les empreses públiques i privades que ocupin treballadors/es fixes que excedeixin de 50, estaran obligades a ocupar un nombre de treballadors/es minusvàlids no inferior al 2 % de la plantilla.

L'Empresa estarà obligada a facilitar anualment al Comitè d'Empresa el nombre de treballadors/es discapacitats inclosos a la plantilla i esmentar aquells que estiguin amb contractes fixos i indefinits o temporals, així com la variació a l'alça o a la baixa que es produeixin respecte al número inicial comunicat.

Incorporació de nou personal

La contractació de personal en les tres àrees funcionals de qualitat urbana (producció –neteja i recollida–, administració i taller mecànic) en les seves categories bàsiques de peó especialista, auxiliar administratiu i oficial 3a de taller respectivament, es realitzarà mitjançant el mecanisme de borsa de treball respectant els principis d'igualtat, capacitat, mèrit, lliure concurrència i publicitat, en la qual es valorarà com a mèrit i capacitat l'antiguitat (temps real treballat) que en la relació laboral prèvia hagin pogut tenir els candidats amb l'empresa en qualitat urbana.

La regulació bàsica de la borsa de treball es formalitzarà mitjançant un reglament acordat al si de la Comissió Paritària de Contractació, que s'annexarà al Conveni Col·lectiu com a part integrant del seu contingut normatiu i obligacional.

La gestió de la borsa de treball correspon a la Comissió Paritària de Contractació, formada per un membre de cada secció sindical signant del Conveni i la direcció de l'Empresa.

Les bases específiques de cada convocatòria les proposarà l'Empresa a la Comissió Paritària de Contractació, on seran objecte de negociació i acord en un termini màxim de 15 dies. En cas de no haver-hi acord, i després d'haver dut a terme un mínim de 3 reunions, les parts se sotmetran en el termini màxim de 10 dies a una mediació per part del TAMIB o bé nomenaran a dos mediadors designats un per cadascuna de les parts; si l'acte de mediació es tanca sense acord, l'Empresa aprovarà i publicarà les bases unilateralment.

La Comissió Paritària de Contractació prevista en el paràgraf anterior tindrà, com a mínim, una reunió ordinària cada tres mesos prèvia convocatòria d'alguna de les parts. Comunicarà els temes de l'ordre del dia i les seves funcions seran, entre altres, les que segueixen:

- Vetllar per la transparència i bon funcionament del procés de selecció.
- Elevar a la Comissió Mixta Paritària del Conveni els dubtes que poguessin sorgir en la interpretació del Reglament.
- Resoldre les reclamacions presentades després de l'adjudicació de vacants o les exclusions definitives de borsa que es poguessin efectuar.
- Informar sobre les vacants adjudicades per borsa, així com sobre les vacants pendents d'adjudicar.
- Estudiar i analitzar les justificacions presentades pels integrants de la borsa després de cridar-los i que aquests renunciessin. La funció esmentada serà exercida de manera que no obstaculitzi la contractació de personal d'acord a les necessitats del servei.
- Resoldre els dubtes que es presentin i prendre acords necessaris per al bon ordre del procés selectiu en tot el no previst en el





reglament o en les bases de les borses.

- Negociació, i si s'escau, aprovació de les bases específiques de les convocatòries.

La crida de caràcter individual consistirà en l'ofertament del lloc a l'integran de la borsa que correspongui, atenent per a això el seu estricte ordre de prelación. Les crides es realitzaran per qualsevol medi admissible en dret que en deixi constància fefaent i de la seva data. En l'assignació dels contractes de relleu per cobrir una jubilació parcial s'oferirà a la persona que tenguí la puntuació més alta en la borsa de treball, tenguí o no contracte temporal en vigor, sempre i quan aquest no sigui de relleu, i suposi una millora de les condicions contractuals.

Article 10. Treballs de superior i inferior categoria

1. L'Empresa, en cas de necessitat, podrà destinar els treballadors/es a fer treballs de categoria superior amb garantia del salari corresponent a la categoria exercida. D'aquesta modificació i de les seves causes serà informat el Comitè d'Empresa, en el cas que les funcions a realitzar siguin de durada superior a quinze dies. Les places vacants eventualment cobertes només ho podran ser amb caràcter definitiu mitjançant el sistema de concurs-oposició regulat en l'article 12 d'aquest Conveni. Produïda la vacant, aquesta haurà de quedar coberta pel procediment esmentat de l'article 12 en el termini màxim de tres mesos, des de l'acabament de l'ocupació definitiva anterior.

Tindran prioritat per realitzar funcions de superior categoria els treballadors/es fixos i indefinits de plantilla i sempre en l'ordre d'antiguitat que estableix l'article 26.

2. Les normes contingudes en l'apartat u d'aquest article no seran d'aplicació en els supòsits previstos en l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu.

3. Per realitzar treballs d'inferior categoria s'aplicarà l'antiguitat de l'empresa a la inversa.

Article 11. Dret prioritari a la conducció

1. Tindran prioritat per conduir aquells treballadors/es fixos i indefinits que posin a disposició de l'empresa el seu permís de conduir (qualsevol classe de permís necessari que habiliti la conducció d'un vehicle), se'ls posarà en llista per l'ordre d'antiguitat que estableix l'article 26, tret d'informe justificatiu per escrit en sentit contrari del cap de departament corresponent, degudament motivat i prèviament debatut sense necessitat d'arribar a acord en la Comissió Paritària, a fi que puguin conduir amb prioritat sobre qualssevol altres treballadors. Una vegada satisfeta la prioritat esmentada s'assignaran les conduccions a la resta del personal que hagi posat a disposició de l'empresa qualsevol classe de permís necessari que habiliti la conducció d'un vehicle, per l'ordre d'antiguitat que estableix l'article 26.

Es crearan llistats en què s'inclourà tot el personal de l'empresa que posi a la seva disposició el seu permís de conduir (qualsevol classe de permís necessari que habiliti la conducció de vehicle).

2. En tot cas, si no superés el període probatori o la vacant fos coberta pel seu titular, tornaria al seu anterior lloc de treball i passaria a percebre el salari corresponent a la seva categoria d'origen.

Article 12. Cobertura de places vacants fixes o de nova creació, promoció interna i personal de lliure designació

Les places fixes vacants que s'hagin produït l'any anterior per jubilació, invalidesa o baixa definitiva en l'empresa per altres causes seran cobertes com més aviat millor dins del primer trimestre de cada any una vegada que es coneguin les vacants. Les vacants produïdes amb categoria de peó especialista, auxiliar administratiu o oficial tercera es cobriran per l'apartat 12.1 i la resta es cobriran per l'article 12.2 (promoció interna) o 12.3 (lliure designació).

Les convocatòries de places vacants es realitzaran en el següent ordre: de major a menor grup professional o categoria, a fi de potenciar la promoció interna.

12.1 Cobertura de places vacants fixes

- a) Les vacants o llocs de nova creació a cobrir amb caràcter fix es cobriran amb la corresponent borsa de treball, atenent el següent: el 80 % per ordre d'antiguitat (temps real treballat) en la seva àrea funcional, i l'altre 20 % per concurs oposició.

12.2 Promoció interna

La promoció interna és el procés de selecció per a la provisió de llocs de treball vacants per promoció professional per als treballadors fixos/indefinitos.

Les vacants de promoció interna es proveiran de la manera següent:

- El 50 % per antiguitat (temps real treballat) d'entre els treballadors de l'àrea de qualitat urbana dins la seva àrea funcional (tret



d'aquells treballadors/es que tinguin en el seu expedient informes justificatius en contra, sempre que hagin estat degudament motivats i prèviament debatuts sense necessitat d'arribar a acord en la Comissió Paritària) que reuneixin els requisits i siguin aptes per al lloc.

- L'altre 50 % mitjançant concurs oposició, al qual podran accedir des de qualsevol àrea funcional pertanyent a la secció de qualitat urbana.

En el concurs oposició els elements de valoració i la seva ponderació serà la següent:

- Antiguitat: 20 %.
- Formació, experiència i titulació: 20 %.
- Proves eliminatòries: 60 %.

A més de superar el procés del concurs oposició, els aspirants hauran de ser aptes en el reconeixement mèdic i superar el període probatori. En cas contrari tornarien al seu lloc de treball anterior i passaran a percebre el salari corresponent a la categoria d'origen.

L'acord de cobertura de vacants i el seu procés es realitzarà com més aviat millor dins del primer trimestre de cada any, una vegada es coneguin les vacants derivades de l'article 10.1 i 11.1 d'aquest Conveni col·lectiu. Si la vacant a cobrir és conductor primera es cobrirà amb la mateixa categoria de conductor primera.

Com a norma general, la promoció interna no generada per una vacant no podrà suposar un increment de personal en el departament, secció o servei en el qual s'hagi produït.

Sistema de Concurs oposició per a la promoció interna

a) L'Empresa exposarà en la intranet i en els taulers d'anuncis dels centres de treball la plaça o places vacants que es produeixin o es creïn i la qualificació d'aquestes. Les convocatòries de concurs oposició i les seves bases s'exposaran en la intranet i en els taulers d'anuncis dels diferents centres de treball, almenys en un període mínim de 20 dies hàbils d'antelació a les proves, i les qualificacions hauran de ser exposades en la intranet i en els taulers d'anuncis en el termini més breu possible (a ser possible dins dels 15 dies següents, amb un límit màxim de 30 dies naturals. Quan per força major s'excedeixi aquest termini de 30 dies es farà pública la demora per al seu coneixement general). La publicació de les bases del concurs oposició hauran d'indicar:

- Objecte de la convocatòria, amb determinació del nombre de places a cobrir i àrea funcional (producció, administració, taller mecànic).
- Requisits per poder concursar.
- Composició nominativa dels membres del tribunal qualificador.
- Desenvolupament del procés amb indicació de les proves, sistema i coeficients de puntuació.
- Elements de Valoració i/o mèrits (d'haver-n'hi).

b) Per resoldre el concurs oposició esmentat podran optar tots els treballadors/es fixos i indefinits de l'empresa que presentin la sol·licitud, els requisits exigits i els mèrits a valorar (si n'hi hagués) al tribunal qualificador.

c) El tribunal qualificador estarà compost per:

- Tres vocals elegits per la direcció de l'Empresa. Un d'ells/es tindrà la condició de president/a del tribunal i tindrà vot de qualitat en cas d'empat.
- Tres vocals elegits pel Comitè d'Empresa.

d) Els components del tribunal qualificador tindran les funcions següents:

- L'elaboració de les proves dels concursos oposició respectius, els quals es faran partint del treball a realitzar, així com la seva qualificació. Les preguntes de l'examen es coneixeran el mateix dia i seran desenvolupades sempre que sigui possible per un ens extern triat pel tribunal qualificador, extretes aquestes del contingut del temari.
- En els cas d'empat en la puntuació del concurs oposició s'atribuirà la plaça a la persona que tenguí més antiguitat en l'Empresa.

e) L'Empresa, quan convoqui places a concurs oposició, informará tot el personal que tenguí dret a concursar, amb l'objectiu que el



personal pugui, o bé preparar-se pel seu compte o en els curssets que la secció de formació i desenvolupament de l'empresa organitzi al cas. Entre la data de publicació de la convocatòria i la data de l'examen transcorreran, com a mínim, 60 dies naturals. L'acció formativa prèvia serà tractada al si de la Comissió Paritària de Formació.

f) Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi exercit la mateixa ocupació anteriorment, sota qualsevol modalitat de contractació.

g) La Comissió Paritària de Formació vetllarà pel compliment de les accions formatives necessàries vinculades al nou lloc de treball a exercir per promoció interna.

12.3 Llocs de lliure designació

Les disposicions anteriors no afectaran a les places de provisió per lliure designació per l'Empresa que es recullen en l'article 28 del Conveni col·lectiu del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, vigent en cada moment.

Malgrat l'apuntat en el paràgraf anterior, la vacant de cap de sector i les vacants de llocs de treball que requereixin de titulació universitària i que no impliquin comandament es cobriran pel mecanisme especificat en el punt 2 d'aquest article.

Per a la cobertura dels llocs vacants de lliure designació, a excepció dels llocs vacants de direcció superior, s'anomenarà un òrgan de selecció compost per tres membres: dos membres de la part empresarial i un membre de la part social, que hauran de tenir el mateix nivell formatiu que el requerit en la convocatòria del lloc vacant. El Comitè d'Empresa podrà optar, si així ho decideix, que el membre esmentat sigui un representant legal dels treballadors sindical o un treballador/a de la plantilla de l'àrea de qualitat urbana del mateix nivell jeràrquic que la vacant.

Els llocs de lliure designació no es cobriran per un contracte de relleu generat per la jubilació parcial de personal operari.

La selecció del personal de lliure designació es durà a terme conforme als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 13. Preavis de cessament

El personal que desitgi cessar voluntàriament en l'Empresa haurà de preavisar amb un període d'antelació mínim de 60 dies per a directius/ves i tècnics/ques, 30 dies per a administratius/ves i encarregats/des, i 15 dies per a la resta de treballadors/es.

L'incompliment del termini de preavis amb la indicada antelació donarà dret a l'Empresa a deduir de la seva liquidació l'import del salari de tants dies com no preavisats.

La notificació de cessament es realitzarà mitjançant un butlletí que facilitarà l'Empresa i que la/el treballadora/or firmarà per duplicat, una de les còpies de la qual se li lliurarà com a resguard.

Si l'empresa rep el preavis en temps i forma estarà obligada a abonar al treballador/a la liquidació corresponent a la finalització de la relació laboral.

Amb independència de la modalitat de contractació, l'empresa preavisarà de l'acabament amb 15 dies d'antelació i unirà a l'escrit esmentat la proposta de liquidació d'havers a què el treballador/a tenguí dret. El treballador, si així ho desitja, lliurarà còpia al Comitè o secció sindical.

CAPÍTOL III. JORNADA, DESCANSOS, VACANCES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Article 14. Jornada de treball

A la data d'aquest Conveni la jornada mitjana setmanal és de 37,5 hores, establertes per norma de rang superior, que representen 1665 hores anuals de treball efectiu. Quan la norma esmentada deixi de tenir efecte s'instaurarà de nou la jornada de 35 hores setmanals, que representen 1554 hores anuals de treball efectiu. En cas de nou augment de jornada laboral per llei, se sumarà l'augment esmentat als dies feiners existents a la signatura d'aquest Conveni.

Quan un any sigui de traspàs es revisaran les jornades a realitzar perquè no s'excedeixi de la jornada màxima establerta i es compensarà, si fos procedent, l'excés amb una jornada de lliurança en el mateix any natural.

Es tindrà dret a 20 minuts per al berenar, en les mateixes condicions que actualment es gaudeix. Tal circumstància es considerarà temps efectiu de treball.

La relació de la jornada laboral, de dilluns a dissabte, queda com es detalla a continuació:



RECOLLIDA	Recollida	Dilluns a dissabte*	Matí	06.00	13.30
				06.30	14.00
			Horabaixa	14.00	21.30
			Nit	22.45	06.15
	Recollida – trastos domicili	Dilluns a dissabte*	Matí	06.30	14.00
			Horabaixa	14.00	21.30
	Unitat mòbil de reciclatge	Dilluns a divendres	Matí	09.00	13.00
Tard			16.00	18.30	
Dissabte		Matí	09.00	14.00	
NETEJA	S-14	Dilluns a dissabte*	Horabaixa	14.00	21.30
	S-19	Dilluns a divendres	Nit	22.45	06.15
	Sectors torn demà	Dilluns a dissabte*	Matí	06.00	13.30
	Camions de trastos, camions bóta, escombradores pesades	Dilluns a dissabte*	Matí	06.00	13.30
	Magatzem	Dilluns a dissabte*	Matí	06.00	13.30
Tallers	Tallers	Dilluns a dissabte*	Matí	05.00	12.30
				06.00	13.30
			Horabaixa	14.00	21.30
			Nit	22.00	05.30
Serveis administratius	Tallers	Dilluns a divendres	Matí	06.00	13.30
			Horabaixa	14.00	21.30
	Administració	Dilluns a divendres	Matí	07.30	15.00
	Oficina tècnica	Dilluns a divendres	Matí	07.00	14.30
			Horabaixa	14.30	22.00
Centre sanitari municipal de protecció animal	Dilluns a dissabte*	Matí	06.30	14.00	
		Horabaixa	13.30	21.00	
Controladors mediambientals	Dilluns a dissabte*	Matí	06.30	14.00	
		Horabaixa	13.30	21.00	
		Nit	23.00	06.30	

* De dilluns a dissabte = 5 dies de treball, 1 dia descans Conveni, 1 dia descans diumenge

** El Conveni article 30 a) Plus de nocturnitat “les hores treballades entre les 21.00 i les 06.00 hores” a partir d’una hora nocturna treballada, es comença a meritjar la part proporcional del plus de nocturnitat.

La resta d’horaris per als restants serveis es regularan, d’acord amb el Comitè d’Empresa per atendre les necessitats d’aquests serveis.

El treballador/a podrà optar per l’acumulació de dies lliure conveni de forma trimestral, semestral o anual, d’acord amb les condicions i requisits que les parts signatàries estableixin de comú acord. Tal possibilitat de gaudi acumulat no vindrà imposada de forma automàtica i sí que vindrà condicionada per les necessitats de prestació de servei. Igualment el sistema de gaudi esmentat no suposarà, en cap cas, perjudici o millora respecte de les condicions establertes actualment.

Tot el personal gaudirà dos dies lliures setmanals i un d’ells serà diumenge, d’acord amb el quadrant que s’adjunta:

* Personal que treballa de dilluns a dissabte:

1a setmana: diumenge

2a setmana: diumenge, dilluns i dimarts

3a setmana: diumenge

4a setmana: diumenge, dimecres i dijous

5a setmana: diumenge

6a setmana: diumenge, divendres i dissabte

* Personal que treballa la jornada de diumenge:

1a setmana: dilluns i dimarts

2a setmana: dimarts i dimecres

3a setmana: dimecres i dijous

4a setmana: dijous i divendres

5a setmana: divendres i dissabte

6a setmana: dissabte i divendres

S'entén que un dels dos dies lliures ho és en compensació del diumenge treballat.

Els treballadors/es que ho desitgin podran sol·licitar un sistema de lliurança diferent. La sol·licitud s'acceptarà o no en funció de les necessitats del servei.

El gaudi dels dies de lliurança de la manera exposada no implicarà cap recuperació d'hores, per tant els plusos establerts per jornada treballada es cobriran pels dies efectivament treballats.

S'inclou, com a nota explicativa, que en general per a aquells/es treballadors/es que estiguin d'alta durant tot l'any els descans conveni que es gaudeixen com a conseqüència d'un dels dos dies lliures setmanals seran 47.

Sempre que estiguin degudament acreditades, les jornades de descans degudes no prescriuran en cap cas.

Aquells treballadors/es que per raons organitzatives no sigui necessari que prestin servei dissabte podran gaudir de la lliurança el dia esmentat com es fa en tallers, administratius i eliminació.

Article 15. Canvi de torn o lloc de treball

a) En casos de canvi de torn, lloc de treball o de relleus el treballador/a serà elegit seguint un criteri que consideri la voluntarietat, les condicions psicofísiques i l'antiguitat en l'Empresa.

b) L'adscripció al servei de recollida en la nit de dissabte a diumenge es regirà pel règim establert en l'article 32 d'aquest Conveni.

c) Es tindrà preferència per sol·licitar el local de neteja més pròxim al domicili del treballador/a per desenvolupar el seu treball, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

d) Quan per les circumstàncies de baixes d'IT, acumulació de descansos, vacances o una altra causa no relacionada, fos necessari contractar personal per a un marc temporal determinat en el servei de recollida s'oferirà prèviament al personal fix/indefinit adscrit al servei de neteja per cobrir el lloc temporalment, pel temps necessari, sota el procediment i condicions següents:

1) El personal fix/indefinit del servei de neteja que voluntàriament desitgi treballar temporalment en el servei de recollida s'inscriurà en el departament de personal. El departament de personal lliurarà un resguard de la inscripció al sol·licitant. El cap de personal confeccionarà llistats per categories segons l'ordre cronològic d'inscripció. Mensualment lliurarà una còpia dels llistats esmentats al Comitè d'Empresa.





- 2) Complides les condicions anteriors passaran al servei de recollida per ordre de sol·licitud i només pel temps necessari per cobrir les necessitats del servei.
- 3) En cas que el rendiment d'aquest treballador/a no fos l'adequat o no s'adaptés al treball encomanat, el cap del departament emetrà un informe, per escrit, i el treballador/a tornarà al seu lloc d'origen per ser substituït pel següent de la llista, el qual finalitzarà el període i prosseguirà en les mateixes condicions. En ambdós casos, tant per falta de rendiment o cessament voluntari, aquest treballador/a serà exclòs de la llista.
- 4) La plaça esmentada tindrà la condició d'interinitat, per la qual cosa el treballador/a que efectuï el canvi signarà un document intern mitjançant el qual acceptarà tals condicions i la no reclamació de canvi de categoria.
- 5) En el supòsit que algun treballador/a al qual li correspongués per llista no es pugui incorporar al servei de recollida per alguna causa justificada (baixa, vacances o llicència), el torn correrà al següent de la llista i conservarà el seu lloc. Si la causa no és alguna de les esmentades perdrà el torn i passarà a ocupar l'últim lloc de la llista.
- 6) El treballador/a que voluntàriament es vulgui adscriure a aquest servei haurà, obligatòriament, de posposar el seu període de vacances a altres dates diferents de les previstes en aquest article.

Article 16. Tardes dels dissabtes

En el torn de dissabte horabaixa només es prestaran aquells serveis que l'Empresa consideri de caràcter imprescindible. Qualsevol ampliació dels serveis que actualment es presten requerirà acord amb el Comitè d'Empresa.

El personal que faci aquests serveis es determinarà per ordre rotatiu de llista a la secció de neteja d'horabaixa.

Article 17. Treball en diumenges i/o dies festius

El personal que hagués de treballar en diumenge o dia festiu ho farà seguint un torn rotatiu i obligatori en cas de no haver personal voluntari per a això. Es notificarà amb una antelació de setanta-dues hores i, obtinguda la conformitat del cap de servei, es podran efectuar canvis. El llistat de voluntaris serà per categories i es farà públic amb l'antelació següent:

- Guàrdies dels diumenges: es publicarà el dilluns anterior.
- Dies festius: es publicarà 144 hores o 6 dies anteriors al dia festiu.

En el cas que el llistat no s'exposés amb l'antelació susdita, el treballador quedarà eximit del termini de preavis estipulat en el primer paràgraf.

A petició de la RLT, es donarà trasllat del llistat de voluntaris per treballar en diumenges i dies festius.

En un termini no superior a 30 dies de la signatura del present Conveni l'Empresa, juntament amb la comissió negociadora, durà a terme un protocol d'assignació dels serveis d'acord amb les normes establertes en aquest Conveni. Aquest protocol, una vegada acordat per ambdues parts, s'inclourà en aquest Conveni amb el rang de norma convencional.

Els treballadors/es que prestin serveis en diumenges i/o dies festius conforme al sistema de treball establert en aquest article percebrà un plus per diumenge o dia festiu efectivament treballat consistent en el resultat de l'aplicació de la fórmula següent:

$$\text{Plus diumenges/dia festiu} = \frac{\text{Salari Base} * + \text{Plus conveni} + \text{Antiguitat} * + 44,97 \text{ euros}}{365}$$

*En còmput anual.

Amb independència del plus diumenge/dia festiu, el treballador tindrà dret a un dia de lliurança en compensació del descans setmanal o festiu deixat de ser gaudit.

El servei de recollida d'escombraries es regirà per les seves normes específiques.

Es crearà un sistema de rotació per al personal que treballa diumenge dematí en el servei de neteja i recollida-dia, per la qual cosa hi haurà un llistat exposat en el tauler d'anuncis corresponent. El llistat esmentat inclourà tot el personal del servei esmentat que voluntàriament vulguin treballar en aquesta jornada.

Quant al personal voluntari per treballar en diumenge i/o dies festius la direcció marcarà els serveis a realitzar i s'haurà d'obrir, novament, una nova oferta a tots els treballadors/es interessats a ser voluntaris; a partir d'aquí s'establirà una rotació setmanalment per categories (servei



de dia).

Es reflectiran els dies festius exposant-los en el tauler d'anuncis. Cada treballador/a realitzarà el treball segons la seva categoria.

El servei de neteja i recollida del torn de matí farà el mateix horari matinal que els dies feiners. El servei de neteja i recollida de nit farà el mateix horari nocturn que els dies feiners. El servei del torn d'horabaixa tindrà l'horari de 09:00 h a 16:00 h, tret del servei de recollida selectiva mòbil i dels serveis del torn d'horabaixa que puguin sorgir, així com el servei de taller, que serà de 14:00 h a 21:00 h.

Del descans dels dies festius es gaudirà en els 15 dies següents d'haver-los treballat i no es podrà acumular ni demorar el seu gaudi.

Article 18. Jornada de lliurança

S'estableix una jornada de lliurança per a cada any natural substitutòria que anteriorment es gaudia com a festivitat patronal, segons regula el Conveni general del sector. La jornada de lliurança serà el dimecres següent al dia 3 de novembre.

Els dies 25 de desembre i 1 de gener no es treballarà, tal com es feia fins ara.

Article 19. Vacances

El personal subjecte a aquest Conveni tindrà dret a gaudir d'unes vacances retribuïdes, d'acord amb les condicions següents:

a. Vacances anuals: 34 dies, en els quals hauran d'estar compresos 10 dies corresponents a 5 descansos diumenges i 5 descansos conveni.

b. Gaudi de les vacances:

El període de vacances comprendrà els mesos d'abril a setembre. En el període esmentat es gaudiran les vacances per mesos naturals, no es podran iniciar en diumenge o dia festiu i hauran de finalitzar l'últim dia del mes natural en què es gaudeixin.

A l'efecte del seu gaudi en el període esmentat s'establiran 6 cicles, que s'iniciaran el dia 1 de cada mes, sempre que no sigui diumenge o dia festiu. Si el dia 1 fos diumenge o dia festiu, el període de vacances s'iniciarà l'endemà. Es manté la roda ja existent.

Els dies restants que faltin per gaudir fins el total de 34 dies es gaudiran de manera continuada en el període comprès de gener a març i d'octubre a desembre (excepte els dies compresos entre el 20 de desembre i el 21 de gener); s'establirà una roda a tal efecte.

c. En el supòsit que en el període de gaudi de les vacances hi hagi algun dia festiu es gaudirà de forma consecutiva al costat del període de vacances en el període de gener a març i d'octubre a desembre.

d. Les vacances es gaudiran en la seva totalitat l'any corresponent.

e. En cap cas s'obligarà als jubilats parcials a prestar serveis en el període de maig a setembre.

El quadre de distribució de vacances s'exposarà en el tauler d'anuncis amb una antelació de com a mínim 3 mesos abans del seu començament per a coneixement de tot el personal.

Quan el període de vacances fixat coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural o períodes de suspensió del contracte de treball previstos en els articles 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret al gaudi de vacances en data diferent a la d'IT o al gaudi de permís que, per aplicació dels preceptes esmentats, correspongués en finalitzar el període de meritació.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior (malaltia o accident) que impossibilitessin al treballador/a el seu gaudi total o parcial durant l'any natural a què corresponguin, el treballador/a podrà fer-ho una vegada que finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

La concreció del nou assenyalament de gaudi es farà de mutu acord entre el treballador/a i l'Empresa, en funció de les necessitats productives i organitzatives de l'Empresa.

Pel Comitè es presentarà l'estudi per descentralitzar les vacances de neteja de Son Pacs.

Aquells treballadors/es que ho desitgin podran intercanviar el mes de vacances entre els d'igual categoria prèvia comunicació per escrit al cap



de personal i al Comitè d'Empresa amb un mes d'antelació.

El salari a percebre durant el període de vacances serà el corresponent al salari base i altres emoluments salarials complementaris que percebria si estigués en presència efectiva en el treball i en l'activitat laboral. Per tant, se li abonarà com a presència efectiva amb la totalitat de les meritacions que hauria percebut d'haver prestat la seva activitat laboral i en la seva quantia íntegra, inclosos els incentius, a excepció dels conceptes establerts per jornada treballada.

Article 20. Hores extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent, i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

- a) Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdues materials: realització.
- b) Hores extraordinàries necessàries per treballs imprevistos o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: la seva realització serà obligatòria, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

La realització d'hores extraordinàries podrà, de mutu acord, ser compensada, bé per un temps de descans equivalent, bé acumulades a les vacances anuals, o bé ser retribuïdes econòmicament.

En el cas que algun sector dels serveis de recollida o neteja hagués de realitzar de fer hores extres de forma reiterada per al seu acabament normal, entenent-se per dues o més ocasions a la setmana o tres al mes si coincidissin el mateix dia a la setmana en els casos esmentats i en el termini d'una setmana, l'Empresa estarà obligada a adoptar mesures d'eficiència que solucionin les causes generadores de les hores esmentades i se n'haurà de donar compte al Comitè d'Empresa. En aquests casos es farà un estudi en el sentit que aquells treballs repetitius siguin eliminats, una vegada quantificats i valorats, a fi de realitzar la contractació necessària en funció de la plantilla per a la prestació dels serveis.

Alhora, tots aquells altres treballs extraordinaris a fer en moments puntuals seran distribuïts de manera més equitativa entre tots els treballadors/es.

S'estableix el nombre anual de 75 hores extres per treballador/a. Les hores de força major seran obligatòries i s'abonaran amb un recàrrec del 75 % sobre el valor de l'hora ordinària.

Les hores extraordinàries habituals s'eliminaran en la seva totalitat.

A efectes de minimitzar les hores extres s'incrementa el nombre d'efectius en el servei d'horabaixa.

CAPÍTOL IV. LLICÈNCIES

Article 21. Llicències retribuïdes

Tot empleat/da tindrà dret a:

- a) 15 dies naturals de llicència en cas de matrimoni o formalització de parella de fet.
- b) 3 dies naturals en cas de mort del cònjuge, pares o fills. Un dels tres dies serà laborable.
- c) Per mort de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat o acolliment es tindrà dret a 2 dies feiners.
- d) 2 dies hàbils en els casos de naixement dels fills/es (si es presentés malaltia greu de la mare o del fill/a, s'augmentarà a cinc dies naturals).
- e) 1 dia per naixement de nét/a.
- f) 3 dies feiners per malaltia greu de parents de 1er grau si el familiar està ingressat/da en l'hospital i amb permanència superior a 24 hores. Els 3 dies es podran gaudir dins dels dies en què subsisteixi el fet causant que ha motivat el permís.
- g) 2 dies feiners per malaltia greu de parents de 2n grau, si el familiar està ingressat/a en l'hospital i amb permanència superior a 24 hores. Els 2 dies es podran gaudir dins dels dies en què subsisteixi el fet causant que ha motivat el permís.



h) 2 dies naturals per accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins a segon grau per consanguinitat o afinitat o acolliment. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte el termini serà de quatre dies naturals. Els 2 dies es podran gaudir dins dels dies en què subsisteixi el fet causant que ha motivat el permís.

i) 1 dia natural per matrimoni de fills/es, germans/es o ascendents.

j) 2 dies naturals per trasllat del domicili habitual, una sola vegada a l'any com a màxim.

k) 5 dies naturals per resolució judicial ferma de divorci.

l) 4 dies naturals de llicència per hospitalització de fills/es al seu càrrec de pares divorciats amb sentència ferma de divorci. També en el cas de vidus.

m) 1 dia natural per citació judicial o requeriment administratiu. En el torn de nit podrà ser gaudit el dia anterior o posterior al fet causant.

n) 1 dia natural per la necessitat acreditada d'acompanyar un familiar amb malaltia oncològica que no hagi de romandre ingressat per sessió de quimioteràpia o radioteràpia.

ñ) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral es donarà el temps indispensable a les dones.

Quan les circumstàncies que els produeixen esdevinguessin fora de la illa de Mallorca, els permisos esmentats es prorrogarien en tres dies naturals més.

o) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, la qual cosa comprèn el sufragi actiu, sens perjudici del determinat legalment per a aquests supòsits.

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

q) Dos dies de permís retribuït i computable com a temps real treballat en compensació pel fraccionament de vacances. Aquests dies de permís es gaudiran en el període d'octubre a març, amb l'excepció dels dies compresos entre el 20 de desembre i el 21 de gener i s'atorgaran al personal fix i indefinit, així com al personal temporal sempre que acumuli 12 mesos de prestació de serveis (els intervals d'interrupció entre períodes de prestació de serveis no es consideraran a cap efecte), tenint en compte únicament els períodes de contractació. Les situacions d'IT i vacances es computaran en tots els casos com de prestació de serveis.

r) Informació de prestacions a càrrec de la Seguretat Social:

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

- Paternitat. Pel naixement de fill, acolliment o adopció, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes a gaudir pel pare a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Per a la distribució i peculiaritats d'aquesta prestació s'estarà al que estableix l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

Les parelles de fet tindran els mateixos drets que els matrimonis, sempre que ho acreditin amb el llibre de família o certificat de convivència o document substitutiu equivalent.

Quadre de llicències i documentació necessària per a justificació:

Motiu	Durada	Justificació / observacions
a) Matrimoni o formalització de parella de fet	15 dies naturals a partir del fet causant	Registre civil / Llibre de família



Motiu	Durada	Justificació / observacions
b) Mort del cònjuge, pares o fills/es	3 dies naturals a partir del fet causant (1 d'ells serà laborable)	Registre civil / llibre de família
c) Mort fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat o acolliment	2 dies laborals a partir del fet causant	Registre civil / llibre de família
d) Naixement de fill/a	2 dies hàbils a partir del fet causant. Si es presenta malaltia greu de la mare o del fill, s'augmentarà a 5 dies naturals	Registre civil / llibre de família. En cas de malaltia greu, a més, s'aportarà l'informe mèdic
e) Naixement de nét	1 dia a partir del fet causant	Certificat de naixement i justificació de parentiu (llibre de família / registre civil)
f) Malaltia greu de parent de 1er grau, ingressat en hospital i amb permanència superior a 24 hores	3 dies laborals	Certificat d'ingrés hospitalari de més de 24 hores i justificació de parentiu (llibre de família / registre civil)
g) Malaltia greu de parents de 2n grau si el familiar està ingressat a l'hospital i amb permanència superior a 24 hores	2 dies laborals	Certificat d'ingrés hospitalari de més de 24 hores i justificació de parentiu (llibre de família / registre civil)
h) Accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents de fins a 2n grau per consanguinitat o afinitat o acolliment	2 dies naturals. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 4 dies naturals	Certificat mèdic acreditatiu i justificació de parentiu (llibre de família / registre civil). El repòs domiciliari es podrà justificar amb la baixa mèdica immediatament posterior després de la intervenció
i) Matrimoni de fills/es, germans/es o ascendents	1 dia natural del fet causant	Justificació de parentiu (llibre de família / registre civil) i document acreditatiu de la celebració del matrimoni
j) Trasllat del domicili habitual	2 dies naturals. Gaudi una sola vegada a l'any, com a màxim	Certificat d'empadronament que justifiqui el canvi
k) Divorci	5 dies naturals	Resolució judicial ferma de divorci
l) Hospitalització de fills/es al seu càrrec de pares divorciats o vidus	4 dies naturals	Certificat mèdic acreditatiu, sentència, registre civil / llibre de família i sentència ferma de divorci
m) Citació judicial o requeriment administratiu	1 dia natural	Citació prèvia i certificat d'assistència a l'acte judicial o administratiu
n) Necessitat acreditada d'acompanyar un familiar amb malaltia oncològica que no hagi de romandre ingressat per sessió de quimioteràpia o radioteràpia	1 dia natural	Informe mèdic inicial acreditatiu i justificació de parentiu (llibre de família / registre civil)
ñ) A les dones per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral.	Pel temps indispensable a les dones	Notificació inicial de la situació d'embaràs al servei mèdic de l'empresa + justificant de la visita mèdica
o) Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Comprèn l'exercici de sufragi actiu, sense perjudici del determinat legalment per a aquests supòsits	Pel temps indispensable	Justificació documental a l'efecte
p) Lactància fill menor 12 mesos	Una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent	Certificat de maternitat o llibre de família
En cas que aquestes circumstàncies esdevinguessin fora de l'illa de Mallorca els terminis indicats es prorrogarien en tres dies naturals més (article 21, lletres a) a ñ)).		Bitllets de transport (avió o vaixell) on hi constin dates i destinació
El permís indicat en la lletra q) no l'ha de justificar el personal, el concedirà l'empresa si és d'aplicació		





Article 22. Llicències no retribuïdes

El personal amb més d'un any d'antiguitat en l'Empresa tindrà dret a gaudir de llicències no retribuïdes almenys dues vegades a l'any per assumptes propis per un termini d'1 a 20 dies cada una.

L'exercici d'aquest dret no entorpirà les justificades necessitats de l'Empresa en allò que es refereix a la seva funcionalitat.

Article 23. Excedència voluntària

a) El personal fix que sol·liciti excedència voluntària tindrà dret a reincorporar-se, una vegada transcorregut el temps de l'excedència, al seu lloc de treball d'origen d'acord amb l'estipulat legalment a l'efecte. La vacant que produeixi l'excedència es cobrirà mitjançant un contracte de substitució.

El període mínim per a la situació d'excedència serà de quatre mesos i el màxim de cinc anys.

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

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS

Article 24. Retribucions

La retribució de cada treballador/a vindrà determinada per cada un dels conceptes que percebi. Tot això ha de quedar reflectit en el full de salaris de forma clara i precisa.

Article 25. Salari

El salari ve establert en l'annex II (taula salarial) d'aquest Conveni, el qual es desglossa en dos conceptes: salari base i plus de conveni. Els salaris es meritaren mensualment.

Article 26. Antiguitat

El contingut normatiu de l'antiguitat es regularà de la forma següent:

L'antiguitat es computarà d'acord amb la taula següent:

Anys de relació laboral	Coefficient
2	1
4	2
6	3
9	4
12	5
15	6
18	7
21	8
24	9
27	10
30	11
33	12



La percepció per tal concepte s'obtéindrà, en cada cas, multiplicant el coeficient pel mòdul d'antiguitat assignat a cada categoria professional segons es relaciona en annex II (Mòdul d'Antiguitat), i sense possibilitat d'acumulació.

La present disposició substitueix amb caràcter definitiu l'anterior regulació d'aquest concepte contemplada en l'Ordenança de treball.

La data d'antiguitat en l'Empresa a tots els efectes serà la del temps real treballat tret que fos a efectes econòmics; llavors la data d'antiguitat serà la del temps real treballat, sempre que no hagi hagut interrupció entre contractes superior a 365 dies. En tal cas no es computaran els períodes anteriors a la interrupció esmentada.

Per efectes econòmics s'entén qualsevol meritació salarial, extrasalarial o indemnitzatòria, l'import de la qual depengui de l'antiguitat reconeguda.

Article 27. Complement de malaltia i accident

Tot el personal que, trobant-se en actiu, causi baixa en el treball per accident laboral o *in itinere*, tindrà dret a percebre a partir del primer dia de la baixa la diferència entre el salari real que per tots els conceptes li pertoqui i l'import de la prestació de la incapacitat temporal que li correspongui; com a base de càlcul es prendrà la del mes anterior treballat al de la baixa.

Si la baixa fos per malaltia comuna només es cobrarà el 100 % a partir del primer dia mitjançant la presentació del volant mèdic de l'Empresa, tret del cas d'hospitalització i gran malaltia: llavors es percebrà el 100 % a partir del primer dia, sense necessitat d'intervenció del servei mèdic de l'Empresa.

L'informe de baixa, alta i confirmació haurà de ser lliurat pel treballador/a, com a màxim, en els tres dies següents de la seva expedició pel metge. El comunicat mèdic d'alta es lliurarà en el departament de personal o en el lloc de treball.

El personal adscrit al torn de nit que estigui de baixa per IT, quan s'emeti la seva alta d'IT, si el mateix dia tingués torn assignat no prestarà el servei esmentat sinó que se li descomptarà un DC, DD o DF, que hagi meritat i tenguí dret a gaudir, amb caràcter voluntari.

Article 28. Complements de venciment periòdic superior al mes

Pagues extraordinàries. Els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni percebran com a complement de venciment periòdic superior al mes quatre pagues extraordinàries que seran abonades per l'Empresa en les dates relacionades a continuació:

- a) Paga de març: s'abonarà el dia 15 del mes de març.
- b) Paga d'estiu: s'abonarà el dia 15 del mes de juny.
- c) Paga de tardor: s'abonarà el dia 15 del mes de setembre.
- d) Paga de Nadal: s'abonarà el dia 15 del mes de desembre.

La quantia d'aquestes pagues serà l'equivalent a trenta dies cada una, calculant el salari base, antiguitat i plus de conveni.

Per part de la Comissió d'Interpretació i Vigilància es podran modificar les dates de percebo de les susdites pagues extraordinàries.

El personal, sense necessitat de justificació, podrà sol·licitar avançament de l'abonament de la paga extra següent. L'Empresa, efectuada la sol·licitud, podrà avançar el pagament si és possible en funció de la situació econòmica i de liquiditat de l'Empresa.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà aquestes pagues extraordinàries prorratejant el seu import en relació amb el temps treballat en computar les fraccions de mes com a unitat completa.

Article 29. Fons Social

Aquest article únicament és d'aplicació al personal fix i indefinit de plantilla. Per tenir accés al fons esmentat serà necessària la cotització prèvia mínima de 12 mesos.

El fons social tindrà per finalitat atendre la formació professional i bàsica del personal, la dotació de beques d'estudi i les prestacions que de tipus social i formatiu, assistència o similar naturalesa es puguin determinar. Per a això es realitzarà un reglament clar i ampli de prestacions col·lectives i individuals. Així mateix, el reglament contindrà la regulació del Fons Social, les especialitats del seu funcionament, especialitats de l'administració i règim del dipòsit referit, les regles d'actuació de la Comissió Paritària, així com les regles de gestió del Fons Social conforme al mandat que rebí l'Empresa de la Comissió Paritària d'aquest.

A efectes de l'aplicació a les seves finalitats, l'Empresa es constitueix en dipositària de l'import que en cada moment constitueixi el Fons Social, dipòsit que té el caràcter de regular i es verificarà en compte bancari a part i separat dels comptes propietat d'EMAYA, l'ús i aplicació exclusius del qual seran del Fons Social. El fons esmentat serà administrat per la Comissió Paritària del Fons Social, formada per la direcció de l'Empresa i el Comitè d'Empresa. La titularitat del Fons Social pertany als treballadors.

Per a la dotació d'aquest fons, cadascuna de les parts (l'Empresa i els treballadors/es) aportarà mitjançant l'aplicació d'un sistema de quotes fixes en nòmina mensual (12 pagues) basat en quatre nivells de quota: nivell 1-20,00 €; nivell 2-18,00 €; nivell 3-16,00 € i nivell 4-13,50 €. La quota fixa esmentada s'aplicarà independentment del percentatge de jornada realitzat o els dies d'alta el mes.

L'aplicació de la quota es mantindrà amb el valor íntegre establert, sempre i quan el treballador/a estigui en actiu en l'Empresa o en situació de suspensió de la seva relació laboral, a excepció dels casos que la suspensió de contracte esmentada suposi la baixa de l'Empresa, moment en el qual es deixarà d'aplicar la quota d'aportació esmentada.

L'assignació a cada nivell vindrà definida per a cada categoria de Conveni partint de l'agrupació per categories, segons la banda retributiva de les taules salarials de Conveni:

Categoria Conveni QU-EMAYA	Nivell quota d'aportació Fons Social QU	Quota d'aportació
Cap àrea sanejament	1	20,0
Cap de departament	1	20,0
Enginyer	1	20,0
Cap serveis	1	20,0
Subcap de serveis	1	20,0
Ajudant/a enginyer	1	20,0
Ajudant/a serveis	1	20,0
Cap administratiu/va 1	1	20,0
Encarregat/da (a extingir)	1	20,0
Cap administratiu/va 2	2	18,0
Oficial/a administratiu 1	2	18,0
Ajudant/a tècnic sanitari	2	18,0
Subencarregat/da taller	2	18,0
Oficial/a administratiu 2	2	18,0
Conductor/a 1r recollida	2	18,0
Conductor/a 1r neteja	2	18,0
Oficial/a 1r	2	18,0
Cap sector recollida	1	20,0
Operador/a emerg. recollida	3	16,0
Operador/a emerg. neteja	3	16,0
Conductor/a 2n recollida	3	16,0
Conductor/a 2n neteja	3	16,0
Oficial/a 2n	3	16,0
Controlador/a mediambiental	3	16,0
Cond./rec. recollida	3	16,0
Cond./rec. neteja	3	16,0
Operador/a Hako	3	16,0



Categoria Conveni QU-EMAYA	Nivell quota d'aportació Fons Social QU	Quota d'aportació
Cap sector neteja	1	20,0
Controlador/a	3	16,0
Auxiliar administratiu/va	4	13,5
Oficial/a 3r	4	13,5
Peó especialista recollida	4	13,5
Peó especialista mànegues	4	13,5
Aux. administratiu/va serveis	4	13,5
Pesador/a – magatzemista	4	13,5
Vigilant – Llistar/a	4	13,5
Peó esp. neteja	4	13,5
Netejador/a	4	13,5

L'import total del plus d'activitat que deixin de percebre els treballadors/es serà ingressat en el Fons Social com un ingrés complementari a les aportacions de la quota fixa mensual. S'informarà al Comitè de les quantitats descomptades del Plus d'Activitat, amb indicació dels treballadors/es i dies d'absència.

El personal temporal actiu el mes de desembre que desitgi rebre la cistella de Nadal en igualtat de condicions que el personal fix i indefinit haurà de sol·licitar per escrit la cistella abans del 15 de novembre de l'any en curs i se li descomptarà el valor íntegre d'aquesta en la seva nòmina mensual.

Article 30. Plusos de lloc i primes

a) Plus de nocturnitat. Les hores treballades entre les 21.00 i les 06.00 hores tindran un increment per nocturnitat consistent en un 32 % sobre el salari base de la categoria professional corresponent.

b) Plus d'activitat. Tot el personal a temps complet percebrà en concepte de plus d'activitat la quantitat de 123,21 euros bruts.

El plus d'activitat es deixarà de percebre pels treballadors en els casos d'absència justificada o no, baixa per malaltia per contingències comunes i vaga, sempre que les absències siguin per un període superior als dos dies feiners al mes per cada 30 dies.

No obstant això, en el disposat en l'apartat anterior, el plus d'activitat s'abonarà en els casos següents (encara que se superi tal limitació): accident laboral, intervenció quirúrgica i vacances. A més, s'abonarà al treballador/a en cas d'hospitalització o convalescència, conseqüència d'accident laboral o intervenció quirúrgica, per un període igual o superior a 7 dies.

No es descomptaran les absències degudes al gaudi dels permisos retribuïts contemplats en l'article 21 d'aquest Conveni; no obstant això, es descomptarà quan reincideixi en més de dues vegades el mateix mes per permisos per llicències retribuïdes en els supòsits contemplats en els apartats *h)*, *f)* i *g)* de l'article 21 d'aquest Conveni.

c) Plus menyscapse de moneda. Els pesadors/res percebran un plus de menyscapse de moneda de 0,35 euros per dia treballat en la seva funció.

d) Plus de treball per torns. El personal adscrit a un sistema de treball en règim de torns amb caràcter rotatiu percebrà un plus de 43,10 euros bruts mensuals per 12 pagues (tot el personal que faci torns percebrà la part proporcional de plusos nocturns o diürns en funció del treball realitzat).

d) Primes. Es fixa un mínim de 90,15 euros per 16 pagues per al personal que percep la denominada prima, en concepte de prima.

f) Plus unificat. Aquest plus substituirà el plus d'equiparació i el plus annex I, que es percebia fins a 2017. El seu import serà de 206,14 euros bruts mensuals per 12 pagues. El plus esmentat no serà compensable ni absorbible.

g) Annex unificat. Queden refosos en aquest "annex unificat" els annexos II i III del Conveni 2004-2007, fixant la quantitat de 117,20 euros bruts (que prové de la suma de l'annex II –27,05 euros–), i de l'annex III (90,15 euros) que es percebrà per 16 pagues l'any per a tot el



personal.

h) Plus taller torn horabaixa. L'Empresa abonarà el complement del lloc plus d'adscripció taller torn d'horabaixa al personal que estigui adscrit al servei de taller en el torn d'horabaixa per un import del 16 % del salari base mensual de la categoria professional corresponent per 12 pagues. En conseqüència, es deixa d'abonar el plus de nocturnitat (mitja nocturnitat) que fins a l'entrada en vigor d'aquest Conveni 2018-2019 percebia el personal adscrit al taller en el torn d'horabaixa.

i) Plus de conducció. L'Empresa abonarà el complement del lloc plus de conducció a aquell personal adscrit a la secció de taller i pertanyent al grup d'operaris de taller que tinguin el permís de conduir de primera (per un import mensual brut de 35,56 euros -12 pagues-) o de segona (per un import mensual brut 24,89 euros -12 pagues-) sempre que el permís esmentat estigui vigent. El treballador es compromet *de facto* a conduir quan l'Empresa així ho requereixi. En cap cas el nou plus no podrà suposar menyscapse de les retribucions que es percebessin per part del col·lectiu de treballadors que es veiessin afectats.

j) Plus de Disponibilitat. L'Empresa podrà abonar un complement denominat "plus de disponibilitat", per un import de 240 euros bruts mensuals per 12 pagues, a aquells treballadors per les particulars exigències que se'ls demanden. Les exigències esmentades poden ser des de la modificació de la jornada laboral i/o horari o estar a disposició de l'Empresa, ja sigui presencialment com telefònicament, i quan les exigències esmentades no siguin intrínseques al lloc de treball.

Article 31. Plus conveni

Els plusos de penositat i perillositat, el plus de qualitat i el plus "a la responsabilitat més gran dels conductors", a partir de la signatura del Conveni 2000/2001, es varen deixar de percebre pel concepte indicat (plus) i passaran a formar part del plus conveni en la quantitat de 39.67 euros.

Article 32. Servei de recollida diari (nit de dissabte al diumenge)

S'accepta per la representació dels treballadors/es l'ampliació del servei de recollida a tots els dies de la setmana inclosa la nit de dissabte a diumenge, sense que això impliqui modificació de la durada de la jornada setmanal.

La recollida de dissabte nit a diumenge l'efectuarà tot el personal del torn de recollida de nit, excepte aquells que manifestin la seva voluntat de no realitzar-lo, mitjançant un torn rotatori que garanteixi a tot el personal de nit la realització de tres jornades de dissabte nit a diumenge treballades al mes.

Per a això s'elaborarà una programació bimestral, en la qual quedi reflectida la seva realització efectiva seguint un ordre estricte que serà exposat en el tauler d'anuncis. El llistat esmentat reflectirà el personal que ha de treballar i el personal de guàrdia. Del llistat esmentat es lliurarà una còpia al Comitè d'Empresa.

Es podran intercanviar, entre tot el personal i entre treballadors/es que puguin fer les mateixes funcions, els diumenges en què estiguin de servei amb una notificació d'una setmana abans de la jornada intercanviada.

En cas de necessitar personal per cobrir absències s'agafarà el personal de guàrdia amb l'ordre marcat en el llistat. De no ser possible cobrir les absències se seguirà ordre de número de matrícula.

En cas de no existir personal voluntari del torn nocturn s'agafarà personal voluntari de dia.

Cas de no existir personal voluntari es farà de forma obligatòria entre el personal adscrit al servei.

El dia de lliurança substitutori de diumenge, nit de dissabte a diumenge que es treballi, es gaudirà tenint en compte que, de forma prioritària per la coincidència de lliurança diumenge, dissabte ho pugui ser també.

S'abonarà tota la jornada de la nit de dissabte a diumenge com a festiva (increment del 100 %).

Es percebrà un plus especial d'un import de 44,97 euros per jornada de dissabte a diumenge treballada.

El règim especial que aquí es pacta per a la realització del servei de recollida en la nit de dissabte a diumenge només afecta al personal que faci el servei i queda expressament exclòs dels pactes d'aquest epígraf la resta de personal, que continuarà mantenint el seu sistema actual de jornada, lliurança, etc., amb les modificacions pactades en aquest Conveni per a ells.

Article 33. Quilometratge

Per al personal de l'Empresa que posi el seu vehicle personal al seu servei se li abonarà l'import de 0,25 euros per quilòmetre recorregut, revisable cada 1 de gener i 1 de juliol, segons l'estudi econòmic que ha servit de base per a la fixació actual.



Tots els treballadors/es destinats a Son Reus i Centre Sanitari percebran per aquest concepte la quantitat que es ve cobrant en l'actualitat.

Article 34. Disminució capacitat del treballador/a

El personal que, a causa de la disminució de la seva capacitat, hagi de passar a realitzar treballs de menor remuneració, si duu més de tres anys d'antiguitat en l'Empresa tindrà dret a continuar percebent tots els emoluments corresponents a la categoria en què hagués prestat els seus serveis.

La disposició esmentada afectarà únicament el personal fix i indefinit de plantilla.

L'Empresa determinarà, previ assessorament tècnic, quins són els llocs reservats per poder donar compliment a aquest article. Es valoraran, entre altres, les característiques dels llocs reservats, els graus de discapacitat i les característiques personals del personal que pateixi una disminució en la seva aptitud per desenvolupar el seu lloc de treball en la categoria professional que posseeix. Des de l'assessorament tècnic es donarà trasllat als delegats de prevenció.

Article 35. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes

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

Per a això s'ha creat la Comissió Paritària d'Igualtat de Qualitat Urbana, en compliment de la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, formada per representants de la part empresarial i un representant de cada una de les seccions sindicals signants del Conveni amb representació en el Comitè d'Empresa i amb la missió de vetllar pel compliment de la LO 3/2007.

Les parts acorden que la Comissió elaborarà un diagnòstic amb dades actualitzades i aplicarà un pla d'igualtat en un termini no superior a 18 mesos a comptar des de la data de la signatura del Conveni 2018/2019 mitjançant grups de treball, per a la qual cosa els membres de la Comissió disposaran dels permisos necessaris a compte de l'Empresa, prèvia petició i justificació per la part social, així com l'aprovació per part de l'Empresa.

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera ordinària amb caràcter quadrimestral, i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de 15 dies hàbils feiners, havent-ne especificat l'ordre del dia.

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

Com a desenvolupament per arribar als objectius d'igualtat en l'àrea de qualitat urbana en aspectes com a accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe, les parts acorden el següent:

- El pla d'igualtat diferenciarà les accions concretes de qualitat urbana de les d'aigües per garantir la igualtat entre dones i homes.
- Crear la figura d'agent d'igualtat: un professional que dissenya, dirigeix, coordina, dinamitza, implementa, gestiona i avalua plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva referits a la igualtat d'oportunitats i de gènere en diferents àrees i escenaris professionals. L'elecció de l'agent d'igualtat serà consensuada per la Comissió d'Igualtat. Aquest agent no formarà part de la Comissió i col·laborarà de forma independent.
- Accés a l'ocupació i promoció. Les parts acorden remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació a fi d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el desenvolupament de la carrera professional, per la qual cosa es crearà un procés de selecció de personal que garanteixi les normes i els drets establerts en aquest Conveni, amb l'objectiu d'avaluar les persones candidates amb criteris clars i objectius i atenent a principis de mèrit, capacitat i idoneïtat per al lloc de treball. Així mateix, es promourà la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració. Tot això en el termini màxim d'un any.
- Formació. Ambdues parts acorden fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació com al llarg de la carrera professional. S'introduiran en el pla anual de formació de l'Empresa cursos o jornades de sensibilització i/o formació sobre igualtat d'oportunitats entre homes i dones, dirigits a tot el personal de l'Empresa. Els comissionats d'igualtat podran proposar al si de la Comissió aquelles accions formatives que tinguin relació amb els objectius fixats en el Pla d'Igualtat.
- Retribucions. Ambdues parts acorden establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de violència de gènere. Ambdues parts acorden utilitzar els mecanismes



existents per a la prevenció de l'assetjament i de la violència de gènere, com pot ser el Programa d'Atenció a l'Empleat (PAE) i/o el protocol de prevenció de l'assetjament difós a tot el personal de l'Empresa (s'inclou com a annex I al Conveni).

- Conciliació laboral, personal i familiar. Les parts acorden facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sens detriment de la promoció professional, per a la qual cosa s'estableixen les mesures especificades en l'article 36 d'aquest Conveni. Si derivat del pla d'igualtat es recull una mesura de conciliació no assenyalada en l'article 36 del Conveni, la Comissió d'Igualtat traslladarà la proposta a la mesa de negociació per a la seva inclusió en el cos normatiu del Conveni.

Article 36. Mesures de conciliació

- Excedència per cura de familiars. Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar que tinguin al seu càrrec fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. El primer any del període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de còmput d'antiguitat.
- Permis per lactància. La treballadora, per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitja al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o l'altre dels progenitors en el cas que ambdós treballin. Igualment, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà segons la llei vigent en els casos de part múltiple.
- Reducció de jornada per guarda legal. La persona treballadora que, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, persona gran dependent o a una persona amb discapacitat que no exerceixi activitat retribuïda tindrà dret a la disminució de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la seva durada. Es permetrà l'elecció de jornada reduïda, dins de la jornada ordinària de treball, durant els 12 primers anys des del naixement del fill, amb possibilitat de recuperació de l'activitat a temps complet quan el treballador ho permeti. Aquesta reducció la podran sol·licitar ambdós cònjuges.
- Maternitat. Es permetrà compatibilitzar el gaudi de les vacances amb la baixa per maternitat o paternitat, acumulació de dies pendents de gaudi i temps de lactància ininterrompudament.
- Acumulació de descansos. Es donarà preferència a aquells treballadors/es amb fills menors de 12 anys al seu càrrec i familiars discapacitats dependents al seu càrrec en l'acumulació de descansos de diumenges i dies festius, elegint el període del seu gaudi prèvia petició i justificació i sempre que les necessitats del servei ho permetin, a fi de facilitar la conciliació i assistència als seus familiars (l'acumulació de descansos per a aquesta finalitat es gaudirà per anys naturals i no s'acumularà per a l'any següent).
- En els casos de part prematur i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, una vegada esgotats els permisos retribuïts establerts a l'article 21 d'aquest Conveni, el pare podrà sol·licitar un permís retribuït d'1 hora diària dins de la seva jornada laboral (la concreció horària serà a determinar de mutu acord entre l'Empresa i el treballador) per cada dia que el seu fill/a es trobi hospitalitzat com a continuació del part i com a màxim fins que el seu fill compti amb 3 mesos d'edat. Per a aquells casos en els quals el fill/a estigui hospitalitzat fora de la província, el pare podrà sol·licitar un permís retribuït durant el temps que el seu fill/a estigui hospitalitzat com a continuació del part; com a màxim, fins que el seu fill compti amb 1 mes d'edat.
- Servei de guarderia: Les parts acorden realitzar les gestions necessàries i pertinents a fi de proporcionar un servei de guarderia per a als fills de treballadors de 0 a 3 anys d'edat.

CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT

Article 37. Seguretat i Salut

Principis Generals. Atesa la importància que tenen les condicions de treball per a la salut física i mental del personal, i, per tant, la seva influència en els rendiments i en l'absentisme, creiem necessari plasmar els mecanismes que permetin instrumentar mesures eficaces encaminades a millorar en tot el possible les condicions laborables, objectivant per a això si és necessari els rendiments i controls de fatiga, els ritmes de producció, els materials utilitzats i tots aquells extrems que hagin de ser analitzats per aconseguir l'obtenció d'unes condicions de treball segures, humanes i pràctiques.

Per a això, ambdues parts convenen desenvolupar els apartats següents:

- Dotació d'un pressupost anual de seguretat i salut en el treball per millorar i corregir les condicions de treball.
- Potenciació de la Comissió de Seguretat i Salut en el treball i dotar-la dels mitjans necessaris per fer-la operativa.
- Analitzar conjuntament amb l'Empresa, utilitzant els mitjans i dades de què disposa, els índexs de sinistralitat, de malaltia professional, etc., i amb tots ells elaborar l'índex adequat d'absentisme que seria desitjable i la manera d'arribar a ell.
- Així mateix, s'han de considerar amb la màxima importància la formació del personal sobre el tema de la salut en el medi laboral i la investigació i detecció precoç del deteriorament de la salut en el treball.
- D'acord amb l'article 36.4 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix per als peons de recollida (principalment de nit) l'obligatorietat i



periodicitat en el seu cas dels reconeixements mèdics necessaris.

Article 38. Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut serà l'encarregat de vigilar el compliment del dispostat en la legislació vigent sobre la matèria.

S'estableix l'obligació per a tot el personal de passar una revisió mèdica anual a través dels serveis mèdics de l'Empresa.

Quant a permisos, treballs i altres funcions dels delegats/des de prevenció s'estarà al previst expressament en la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 39. Peces de roba de treball

Per a la realitzar les diverses tasques que exigeix el treball de l'àrea de producció (recollida, taller i neteja) es garantirà que cada treballador/a tenguí anualment les següents peces de roba:

- Hivern: 2 calçons, 2 pols de màniga llarga, 1 folre polar, 1 braga i 1 paravent.
- Estiu: 2 calçons, 2 pols de màniga curta i 1 gorra.

Cada vegada que es deteriori alguna de les peces abans esmentades es reposarà, previ lliurament a l'Empresa per part del treballador de la peça deteriorada.

En els treballs en els quals es derivin gasos es facilitarà a tot el personal que exerceixi les tasques esmentades màscares protectores i les restants mesures de seguretat i salut.

A tot el personal que ho necessiti li serà lliurat uns guants.

Les peces de roba d'estiu es lliuraran en el mes de març, i les d'hivern el mes de setembre.

CAPÍTOL VIII. MILLORES SOCIALS

Article 40. Assegurança de vida i d'incapacitat professional

L'Empresa concedirà una assegurança col·lectiva per al personal en establir una indemnització de 18.100 euros en cas de mort i de 30.100 euros en cas d'invalidesa permanent absoluta per a tot treball. Ambdues contingències es derivaran d'accidents, siguin o no laborals.

Article 41. Premi per jubilació

Els treballadores/es que es jubilin voluntàriament abans dels 65 anys d'edat, amb una antiguitat mínima de 5 anys en l'Empresa, percebran amb càrrec a l'Empresa una quantitat a un tant alçat i per una sola vegada en concepte de premi per jubilació, d'acord amb l'escala següent:

- Als 60 anys: 26.677,15 euros
- Als 61 anys: 5.777,35 euros
- Als 62 anys: 4.493,49 euros
- Als 63 anys: 3.530,61 euros
- Als 64 anys: 2.888,67 euros

Perquè sigui procedent tal meritació el treballador/a haurà de posar necessàriament en coneixement de l'Empresa la seva decisió en tal sentit, abans del transcurs de dos mesos a la data de compliment de l'edat esmentada.

Aquests premis de jubilació queden condicionats a les possibilitats financeres de l'Empresa. La Comissió Paritària determinarà l'ordre de prelatió, atenent bàsicament l'edat més gran com a factor primordial de preferència.

En el cas que durant la vigència d'aquest Conveni l'edat mínima de jubilació plena sigui modificada, de forma general o circumstancial, l'anterior escala de premis s'entendrà com a subsistent en la mateixa quantia i referida als cinc anys de l'edat del treballador als anteriors a la nova edat mínima de jubilació plena.

- b) Les vacants degudes a jubilacions anticipades als 64 anys es cobriran d'acord amb el Decret que el reguli.



c) Jubilació parcial i contracte de relleu:

S'accepta la inclusió d'aquesta modalitat de jubilació conforme al previst en el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors/es contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial a fi de donar-li cabuda en el Conveni i promoure aquest sistema al qual es podran acollir tots aquells treballadors/es que reuneixin els requisits exigits per llei i així ho sol·licitin. S'acorda que la jubilació parcial haurà d'estar compresa entre el 75 % i el 85 %, i la resta a treballar es pactarà individualment amb cada treballador/a a fi d'acordar la prestació del servei. Serà per mesos, tret de pacte individual en contra.

Quant al pla de pensions s'acorda incloure la possibilitat de liquidar el pla o continuar aportant fins a l'edat màxima reglamentària. En aquest últim cas les aportacions, tant del personal com de l'empresa, s'efectuaran partint del salari pensionable que s'hagués percebut de continuar treballant al 100 %.

Pla de pensions: atès que l'Empresa, en data 23 d'octubre de 2002, va prendre l'acord de promoure un pla de pensions ajustat en l'acta de la reunió mantinguda entre representants de l'Empresa i treballadors/es el dia 31 de maig de 2002, no seran d'aplicació cap de les prestacions previstes en el Conveni col·lectiu derivades de mort (article 40, article 42 B i E (vidus/es), jubilació (article 41 i article 42 E i invalidesa (article 40 i article 42 E), tret de per a aquelles persones que manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social per a les quals es mantindran plenament en vigor els articles anteriorment esmentats, així com per a aquelles persones afectades pel període de carència per integrar-se al pla.

Per al supòsit de jubilació parcial s'estarà al que disposi sobre això la Comissió de Control del Pla de Pensions.

Article 42. Ajuts assistencials

a) Tot treballador/a de l'Empresa que percebi ajuts econòmics per tenir al seu càrrec familiars discapacitats, físics i/o psíquics, declarats com a tals per la Seguretat Social i amb qualsevol tipus de minusvalidesa, l'Empresa li abonarà la quantitat de 143,30 euros mensuals per cada un dels familiars esmentats. La quantitat susdita serà abonada també amb motiu de les festes de Nadal, i alhora serà incrementada anualment amb l'IPC.

b) En morir un/a treballador/a en actiu de l'Empresa es formarà un fons constituït per l'1 % de la pròxima mensualitat amb aportació dels treballadors/es que es descomptarà de la seva paga i la quantitat total es lliurarà a la persona, les dades de la qual constin en un sobre dipositat a la caixa forta de l'Empresa, o en el seu defecte als hereus legals.

c) En els casos en què algun/a conductor/a conduint vehicles d'Empresa, o el particular al servei d'aquella, patís un accident de circulació durant la jornada laboral, l'Empresa es compromet a:

- Designar advocats/des experts en la matèria que assumeixin la defensa davant dels jutjats, tribunals o altres organismes.
- Constituir la fiança que en causa criminal es pogués exigir per assegurar la seva llibertat provisional, així com abonar les costes judicials que ocasionessin.
- Si de resultes de l'accident es privés temporalment al conductor/a de llibertat o del permís de conduir se li respectarà mentre duri tal circumstància el salari real que percebes.
- La privació de llibertat o del permís de conduir, segons el contemplat en aquest article, només es podrà considerar com a motiu de sanció quan resultés condemnat per imprudència temerària o conducció sota l'efecte de begudes alcohòliques o drogues.
- Durant el període en què el conductor/a es vegi privat del permís de conduir l'Empresa el podrà destinar a tasques pròpies més aproximades a la seva categoria i coneixements.

d) Els conductors/es que no superin les proves corresponents per a la renovació del permís de conduir que els habilita per a la prestació de les seves funcions professionals, i que com a conseqüència d'això es vegin en la situació de pèrdua d'ocupació, podran optar per l'extinció contractual en els termes legalment previstos o per ocupar un altre lloc de feina en l'Empresa que s'adapti a les condicions del treballador/a. En aquest últim cas les condicions econòmiques i professionals seran les de la nova categoria assignada. Tot això sense perjudici del que estableix a l'article 34 d'aquest Conveni.

e) L'Empresa abonarà l'import de tarifa municipal de recollida de fems d'aquesta ciutat al personal afectat per aquest Conveni que demostrï la seva residència en el terme municipal de Palma.

No es retornaran els imports corresponents als locals comercials, industrials i altres habitatges, encara que figurin inscrits o deslliurats a nom, del mateix treballador/a.

Serà condició indispensable posseir més d'un any d'antiguitat en l'Empresa. No serà motiu de devolució l'import, que per recàrrecs i costes, fos ocasionat per qui no l'hagués satisfet voluntàriament dins del termini de cobrança.

Al personal que hagi pertangut a l'Empresa i hagi causat baixa per jubilació, viduitat o estigui en processos d'incapacitat laboral se li

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1010519>





continuarà abonant les devolucions de tarifa.

f) L'Empresa habilitarà la quantitat de fins a 200.000 euros per concedir préstecs als empleats/des, els quals seran concedits una vegada que les peticions siguin analitzades per la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni. Per a la concessió d'aquests préstecs es tindran en compte les següents condicions i situacions:

- Màxim de 1.400 euros.
- Malaltia i situacions peremptòries familiars que representen despeses superiors a 150 euros.
- Necessitats derivades de desnonaments.

En tots els casos s'establirà com a forma d'amortització un termini màxim de 24 mesos.

g) S'abonarà al personal fix i indefinit el plus d'ajuda escolar consistent en un pagament de 34,90 euros a fer el mes d'agost per cada fill/a, l'edat del qual estigui compresa entre els 3 i els 15 anys. S'abonaran com a màxim 13 ajuts, corresponents als anys entre els quals el menor compleixi (data de naixement) 3 anys i l'any en què compleixi 15 anys (ambdós inclusivament).

h) L'Empresa abonarà les despeses que se'n derivin de la renovació dins del termini legal dels permisos de conduir específics per desenvolupar el seu treball a tot el personal fix i indefinit o temporal que treballi tot l'any natural que condueixi vehicles de l'Empresa de manera habitual (entenen per habitual aquells que hagin conduït, com a mínim, 60 jornades laborals l'any immediatament anterior a la sol·licitud de renovació) en el desenvolupament de les seves funcions com a conductor. El treballador a qui se li faci l'abonament per part de l'Empresa de les despeses de renovació dels permisos de conduir, *de facto*, es compromet a conduir quan l'Empresa així ho requereixi durant la vigència del permís de conduir.

CAPÍTOL IX. DRETS SINDICALS

Article 43. Dels sindicats

a. L'Empresa reconeix els sindicats degudament implantats, com a elements bàsics i consubstancials per afrontar a través d'ells les necessàries relacions entre el personal i l'Empresa.

b. L'Empresa respectarà el dret de tot treballador/a a sindicar-se lliurement. L'ocupació del treballador no podrà quedar subjecta a la condició de que no s'afiliï o de que renunciï a la seva afiliació sindical.

c. Sempre que un treballador/a pugui ésser sancionat per comissió de falta qualificada com a molt greu es s'obrirà un expedient contradictori, previ a que la direcció comuniqui per escrit l'acomiadament de la persona treballadora; s'haurà de notificar, amb almenys 5 dies hàbils d'antelació, el contingut de la carta esmentada a la representació legal dels treballadors/es en l'Empresa perquè aquesta pugui emetre l'informe sobre les circumstàncies de la causa esmentada.

Si l'acomiadament està basat en una causa aliena a la conducta de la persona treballadora la direcció, tant en la comunicació a la representació legal dels treballadors/es com en el contingut de la carta d'acomiadament, ha de raonar i justificar quins són les concretes i singulars circumstàncies concurrents per prendre la decisió de l'acomiadament; igualment ha d'assenyalar en virtut de què criteri i causa la mesura a adoptar ha de ser l'acomiadament i no altres alternatives.

El compliment d'aquests requisits és d'observança necessària perquè l'acomiadament sigui jurídicament vàlid.

d. L'Empresa reconeix el dret dels treballadors/es a l'afiliació a un sindicat, a fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal del treball. El sindicat podrà remetre informacions i publicacions a l'Empresa, a fi que aquestes siguin distribuïdes fora de les hores de treball sense que l'exercici de tal pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

e. Els delegats sindicals amb representació en el Comitè d'Empresa i els seus membres es podran cedir i disposar de les hores sindicals, sempre que no s'excedeixi el crèdit mensual establert legalment i que s'hagi informat a l'Empresa per escrit de la cessió d'hores prèviament a la seva disposició a través dels mecanismes de comunicació de disposició d'hores sindicals previstos a l'efecte.

Article 44. Del Comitè d'Empresa

Els representants dels treballadors/es gaudiran de les garanties establertes en cada moment per la legislació general vigent.

a) Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb l'article 68 de l'Estatut dels treballadors. Per a l'ús de les hores esmentades s'informarà prèviament a l'Empresa amb una antelació de 24 hores i podran ser acumulades mensualment entre els diferents membres del Comitè d'Empresa en un o entre alguns dels seus components, sense depassar el màxim total pactat en aquest Conveni; en cas contrari pot ser rellevat del seu treball, sense perjudici de la seva



remuneració. La petició d'acumulació serà formulada per acord del Comitè i s'ha de notificar a l'Empresa amb una antelació mínima de 48 hores.

b) Excepcionalment no es computarà, dins del màxim d'hores establertes en aquest Conveni, l'excés que es produeixi amb motiu de la designació, com a comissionats, de fins a sis membres del Comitè d'Empresa, President/a i Secretari/ària del Comitè d'Empresa, per actuar en la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, o per altres actuacions oficials dutes a terme per iniciativa de l'Empresa.

c) Sense depassar el màxim establert podran ser consumades les hores retribuïdes de què disposin els membres del Comitè d'Empresa, a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats, així com per assistir a congressos i altres actes sindicals.

d) En el no previst s'estarà al disposat en l'Estatut dels treballadores.

e) Les funcions i competències del Comitè d'Empresa són les següents:

1. El Comitè d'Empresa serà informat de les mesures que afectin els treballadors quant a la modificació substancial de les condicions de treball o l'establiment de nous sistemes de treball amb una antelació de 15 dies.
2. El Comitè d'Empresa serà informat dels llocs de treball vacants a cobrir amb indicació de les condicions generals dels llocs esmentats.
3. El comitè d'Empresa serà informat anualment de la política d'inversions de l'Empresa.
4. El president del Comitè d'Empresa, o la persona que el comitè designi, tindrà dret a assistir a les reunions del consell d'administració amb veu però sense vot i rebrà tota la documentació d'aquest.

Article 45. Dels delegats/des sindicals

Els delegats/des sindicals tindran reconeguts en l'Empresa els drets i funcions recollits en la Llei orgànica 11/1985, del 2 d'agost.

No obstant això, d'acord amb el disposat en l'article 10.2 de la llei esmentada, les seccions sindicals d'aquells sindicats que tinguin la condició de més representatius a nivell estatal o de autonòmic podran tenir dos delegats/des sindicals amb un crèdit d'hores mensual de 40 hores per a cada un d'aquests delegats.

Article 46. Dret de reunió

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tindran dret a celebrar assemblees o reunions. S'exercirà aquest dret a proposta del Comitè d'empresa i tindrà lloc en l'interior dels locals de l'Empresa, amb subjecció a les normes següents:

- a) Les reunions o assemblees es podran realitzar dins de la jornada laboral sense que en cap cas superin les 14 hores a l'any; a més, aquestes hores seran retribuïdes. En el supòsit que se celebrin fora de la jornada de treball no hi haurà cap límit d'hores.
- b) Les reunions s'hauran de comunicar a l'Empresa amb una antelació de 48 hores quan es facin dins de la jornada de treball, i de 24 hores quan se celebrin fora de la jornada de treball. L'hora d'inici s'haurà de concretar de comú acord amb l'Empresa.

Article 47. Dret d'informació

L'Empresa estarà obligada a facilitar als comitès d'Empresa o delegats sindicals totes aquelles dades que aquests sol·licitin d'acord amb el que estableixen els articles 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors, així com el disposat en l'article 81 de la mateixa Llei, referit al local i tauler d'anuncis, la qual cosa han de ser posats a disposició dels representants dels treballadors.

El comitè serà informat trimestralment de la política d'inversions de l'Empresa (àrea de qualitat urbana).

Article 48. Quota sindical

A requeriment dels treballadors/es afiliats a centrals sindicals que tinguin més del 10 % de representativitat en el col·lectiu de treballadors es descomptarà per l'Empresa de la seva nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador/a interessat en la realització de tal operació remetrà a la direcció de l'Empresa un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central sindical a la qual pertany i la quantia de la quota.





L'Empresa efectuarà les detracions esmentades abans, tret d'indicació en contra, sempre que el treballador/a tingui prou saldo, i li lliurarà un taló bancari de la transferència efectuada a la representació sindical en el col·lectiu de treballadors de la central de què es tracti.

CAPÍTOL X

Art 49. Formació

La Comissió de Formació està composta per un membre de cada secció sindical amb representació en el Comitè d'Empresa i en la direcció, i ambdues parts tindran el mateix pes per a la presa de decisions. La presidència de la Comissió la tindrà un membre de la part empresarial que tindrà vot de qualitat.

Les funcions d'aquesta Comissió seran les següents:

- a. Proposar accions formatives dins del seu àmbit.
- b. Col·laborar amb la direcció de l'Empresa per elaborar els objectius del Pla de Formació.
- c. Aprovar el Pla de Formació i el seu seguiment.
- d. Proposar els col·lectius als quals va dirigida la formació.
- e. Marcar i/o establir les prioritats per a les diverses categories o col·lectius més necessitats, tant en l'especialització com de reciclatge.
- f. Promoure ajuts o facilitats per a la formació complementària dels treballadors menys qualificats.
- g. Vetllar perquè tot el personal que adquireixi una plaça per promoció interna sigui format per a un correcte acompliment del seu lloc de treball.
- h. Aprovar la memòria anual de les seves activitats i estudiar la incidència sobre la prestació de serveis.
- i. Conèixer el crèdit assignat anualment per a la realització d'accions formatives bonificables, així com els percentatges de col·lectius prioritaris.

La Comissió de Formació podrà traslladar a la direcció i al Comitè d'Empresa del Conveni, per a la seva valoració, aquell articulat que consideri convenient que formi part del cos normatiu del Conveni.

Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat en l'Empresa tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball acumulables per un període de fins a tres anys.

La formació es donarà dins de la jornada de treball. El personal disposarà del temps necessari amb càrrec a l'empresa per a l'assistència a cursos de formació programats per l'Empresa, sempre que l'horari dels cursos coincideixi amb l'horari laboral dels treballadors/es.

Art 50. Subrogació empresarial

Si l'empresa cessés en l'adjudicació de serveis, per rescissió o per qualsevol altra causa, la nova empresa adjudicatària estarà obligada en tot cas a subrogar els contractes dels treballadors/es adscrits al servei i lloc de treball esmentat (centre de treball), qualsevol que sigui la seva modalitat de contractació i/o categoria laboral, i sempre que s'acrediti una antiguitat real mínima de 3 mesos del treballador/a afectat en el centre de treball objecte de la subrogació. En qualsevol cas s'estarà sempre a les millores que disposi el Conveni general del sector i l'Estatut dels treballadors.

Disposició addicional primera

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

Disposició addicional segona

Acta de la reunió mantinguda per la representació de l'Empresa i el Comitè d'Empresa per a la creació de la categoria professional de controlador/a mediambiental en el Conveni col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA (2008-11) – Àrea de Medi Ambient, en data 16 d'agost de 2010.



La representació dels treballadors estava composta pels següents membres del Comitè d'Empresa:

Sr. Sebastián Mir Cañellas
Sr. Armando Ligeró Jiménez
Sr. Juan José Novo Rodríguez
Sr. Julio Arena Ceballos
Sr. Juan Campins Roca
Sr. Agustín Fernández López
Sr. Miguel Romero Bolívar
Sr. José Antonio Sánchez Ros
Sr. Francisco Muñoz Jiménez
Sr. Juan Pedro Pedreño Ortiz
Sr. Juan Serrano Rueda
Sra. María Ángeles Vera Martínez

Sr. Jesús Fernández Barrio
Sr. Manuel González Manjón

En representació de l'Empresa:

Sr. Antonio Cladera Cifre
Sr. Bernardo Rossinyol Miralles
Sr. Antonio Malagón Mascaró
Sr. Riccardo Olivieri Garbagnatti
Sr. Vicente Vilches Campos

Actua com a secretari el Sr. Antonio Cladera Cifre.

En el c/ Joan Maragall núm. 3 de Palma, a les 08.30 hores del dia 16 d'agost de 2010, es va donar inici a la reunió mantinguda per la representació de l'Empresa i el Comitè d'Empresa per a la creació de la categoria professional de Controlador Mediambiental, segons el previst en la disposició transitòria quarta del Conveni col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA – Àrea de Medi Ambient (2008-11).

Primer. S'acorda per majoria de la part social –excepte els Srs. Miguel Romero Bolívar i Juan Pedreño Ortiz– i per unanimitat de la representació de l'Empresa crear en el Conveni col·lectiu d'Emaya, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA – Àrea de Medi Ambient, la categoria professional de Controlador Mediambiental amb les especificacions següents:

Jornada de treball: segons el que estableix l'article 14 del Conveni col·lectiu esmentat, la jornada laboral setmanal ordinària és de 35 hores que en representen 1.554 hores anuals de treball efectiu. La relació de la jornada laboral de dilluns a dissabte en torns de matí, horabaixa i nit queda com es detalla a continuació:

Torn de matí	06.30 a 13.30 hores
Torn d'horabaixa	14.15 a 21.15 hores
Torn de nit	23.00 a 06.00 hores

Les funcions dels controladors mediambientals són les següents:

- Informació i vigilància del compliment de l'ordenança municipal de neteja, rebutjos i residus sòlids urbans.
- Vigilància dels abocaments de productes contaminants i aigües residuals a la xarxa de clavegueram, tant de pluvials com de residuals.
- Informació i vigilància del compliment de l'ordenança municipal per a la inserció d'animals de companyia en la societat urbana:
 - 1) Que els responsables recullin els excrements.
 - 2) Que els duguin lligats.
 - 3) Que portin morrió aquells cans que tinguin l'obligació.
- Informació i vigilància del compliment de l'ordenança municipal de publicitat dinàmica.
- Pel que fa a l'execució d'obres, el SIMA s'encarrega de vigilar que, en la mesura del possible, no embrutin la via pública.
- Aixecar les actes de denúncia corresponents per qualsevol incompliment que es produeixi de les normatives esmentades.
- Programa de sanejament de solars bruts. En aquests casos es vetlla perquè els solars municipals estiguin nets i se supervisen els solars privats que originin problemes d'higiene, salubritat i neteja.
- Execució de totes aquelles directrius emanades de la direcció de l'Empresa, encaminades a fer complir per tots els ciutadans de Palma les ordenances municipals de neteja.
- Execució de les inspeccions de qualitat de l'Àrea de Medi Ambient partint de la norma UNE-EN-ISO 9001-2000 (manual de qualitat d'EMAYA), i de qualssevol altres normes futures en relació amb les normes de qualitat, d'aplicació per part de l'Empresa.

La retribució econòmica dins del personal obrer s'assimila al d'oficial 2a del Conveni col·lectiu d'Emaya, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA – Àrea de Medi Ambient.

Disposició addicional tercera

Si les lleis de pressuposts generals de l'Estat taxessin un increment salarial referit al sector públic per als anys 2018 i 2019, l'increment salarial serà el marcatge per les lleis esmentades. En cas contrari s'aplicarà un increment del 2,5 % aplicable als anys 2018 i 2019, i en tots els anys es prendrà com a referència de la massa salarial de l'any anterior.

Disposició addicional quarta

Les parts acorden que durant la vigència del present Conveni col·lectiu 2018-2019 no es convocarà reglamentàriament cap concurs oposició ni procés selectiu de les places que estan ocupades per personal indefinit.

Disposició transitòria primera

Les prestacions derivades de mort (article 40, article 42 B i 42 E vídues), jubilació (articles 41 i 42 E) i invalidesa (articles 40 i 42 E) d'aquest Conveni només seran d'aplicació per a aquelles persones que es trobin en període de carència per a la seva incorporació al pla de pensions. Excepcionalment, també seran d'aplicació al personal que hagi optat per no adherir-se a al pla de pensions esmentat en el moment de la seva implantació.

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

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

Disposició transitòria segona

Acta de la reunió mantinguda entre els representants dels treballadors/es i els representants de l'Empresa, relativa a la negociació de

l'exteriorització i transformació dels compromisos per pensions dels convenis de Medi Ambient – Qualitat Urbana i Aigües de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram SA, d'acord amb el Reial decret 1588/1999.

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

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

En representació dels treballadors/es: Sr. Gabriel A. Tomás González, Sr. Juan Serrano Rueda, Sr. Bartolomé Palmer Roig, Sr. Julián Sanchez Espigares, Sr. Miguel Riera Arnáiz, Sr. José Cardona Tripiana, D. Pantaleon Baquero Used, Sr. Pedro Blascos Ginard, Sr. Gabriel Ramis Mayol, Sr. Miguel Angel Alonso Gálvez, Sr. Bartolomé Mendez Espasa, Sr. Javier M. Palmer Santana, Sr. Felipe Ramos Juan, Sr. Juan Carlos Costa Gomez, Sr. José de las Heras Boza, Sr. Jesús Fernandez Barrios i Sr. Miguel Pou Rosselló.

En qualitat d'assessors tècnics: Sr. Antonio Fleixas Antón, Sr. Juan Rodriguez Diez, Sr. Federico Sanchez Llanes i Sr. Juan Ugás Llonch.

Críteris generals en l'exteriorització i transformació del sistema de previsió social actual, derivat dels convenis col·lectius en vigor en EMAYA SA:

- Voluntat d'acollir-se al nou sistema. Els empleats que manifestin la seva voluntat de no integrar-se en el nou sistema de previsió mantindran els mateixos drets que els que se'n derivin dels actuals convenis col·lectius. A l'efecte de donar compliment al dispostat legalment en l'obligatorietat de l'exteriorització dels compromisos per pensions l'entitat subscriurà pòlisses d'assegurança adaptades a la llei per garantir aquells drets.
- El nou sistema de previsió social és únic per a tota la plantilla de l'entitat amb independència de la seva integració en un conveni col·lectiu o d'altres (Aigües o Medi Ambient – Qualitat Urbana).
- El nou sistema de previsió social se subscriurà per les parts en acord amb rang adequat a les bases següents:
 - Per a les persones que s'integrin en el nou sistema no serà d'aplicació cap de les prestacions previstes en els actuals convenis col·lectius derivades de mort (Conveni d'Aigües: articles 28, 37 i 39; Conveni de Medi Ambient – Qualitat Urbana: article 39, 41 b) i e) –vídues–), jubilació (Conveni d'Aigües: article 37; Conveni de Medi Ambient – Qualitat Urbana: articles 40 i 41 e)) i invalidesa (Conveni d'Aigües: article 37; Conveni de Medi Ambient – Qualitat Urbana: articles 39 i 41 e)).
 - Per a les persones que manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social es mantindran plenament en vigor els articles anteriorment esmentats.

Acord de proposta.

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

Aportacions:

Les aportacions del pla esmentat serien:

- Aportació inicial a càrrec de l'Empresa, partint de reconèixer individualment l'import calculat com a serveis passats meritats a dia 31 de desembre de 2000 en partir de les garanties de jubilació que es descriuen més endavant establertes en el nou acord de previsió social. Si la suma dels imports a reconèixer en cada un dels col·lectius ascendís a un import superior al càlcul realitzat a 31 de desembre de 2000, que per a cada col·lectiu ascendeix a 247.843.974 pessetes (Aigües) i 199.318.653 pessetes (Medi Ambient – Qualitat Urbana), l'import de l'aportació inicial es reduiria proporcionalment per a tots els membres de cada col·lectiu de manera que globalment la suma de les aportacions inicials de cada col·lectiu ascendeixi als imports referits. Forma part del present acord la base tècnica utilitzada per efectuar els càlculs esmentats anteriorment.
- Aportació periòdica a càrrec de l'Empresa i partícips en la proporció d'un 80 % a càrrec de l'Empresa i un 20 % a càrrec dels partícips, calculat partint d'aplicar un percentatge anual sobre el salari total anual derivat del Conveni col·lectiu. S'entén per salari anual el salari pròpiament dit, integrat pel salari base, els plusos que figuren en taula salarial, l'antiguitat, la devolució de l'article 18 conveni aigües i el complement de nivell salarial i els plusos que a continuació es esmenten:
 - Del Conveni d'Aigües: plus nocturnitat, plus toxicitat, plus diumenges, plus d'activitat, plus conducció, plus de treball per torns i plus flotants Edar.
 - En relació amb els imports que perceben alguns treballadors en concepte de plus de localització, plus de dia treballat i complement individual en el procés de negociació col·lectiva es negociarà la seva inclusió o no en el pla.



- Del Conveni de Medi Ambient – Qualitat Urbana: plus nocturnitat, plus toxicitat, plus diumenges i dies festius, plus d'activitat, plus conducció, plus recollida nit dissabte/diumenge, plus treball per torns, plus treball diumenges i dies festius, plus annex II.3 del Conveni i el plus assenyalat a l'article 30.f) del Conveni, quant al seu import mínim.

- L'aportació esmentada seria creixent durant els primers cinc anys de vigència del pla i constant a partir de cinquè exercici, partint dels percentatges següents:

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

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

Garanties mínimes de prestació:

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

60 anys	4.349.138
61 anys	4.038.485
62 anys	3.727.833
63 anys	3.417.198
64 anys	3.095.107

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

Les primes no s'imputen a l'empleat. (personal)

No es reconeix el dret de rescat a l'empleat. (al personal)

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

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

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



Les primes no s'imputen a l'empleat.

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

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

Riscos:

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

Base tècnica utilitzada:

Taula de mortalitat GRM/F 95

Tipus d'interès 4,50 %

Índex de creixement salarial 2,50 %

Taules d'invalidesa per trams (fins a 44: 0,05 %; fins a 54: 0,10 %; major de 54: 0,25 %)

Les parts reunides han vingut treballant durant un marc temporal superior als 5 anys fins a arribar a les conclusions anteriorment transcrites, les quals eleven, de forma conjunta, al consell d'administració de l'Empresa perquè, sí així ho considera oportú, promogui el corresponent pla de pensions i a l'assemblea dels treballadors per al seu coneixement.

Nota: les quantitats mínimes estan revalorades de la manera següent:

2008	60 anys	32.804,55 euros
	61 anys	30.461,34 euros
	62 anys	28.118,19 euros
	63 anys	25.775,13 euros
	64 anys	23.345,66 euros

Ahora queda reflectit que en el salari pensionable ha d'incloure el plus unificat.

Disposició transitòria tercera

Els signants acorden que, en reunió conjunta amb el Comitè d'Empresa de la secció d'aigües, es determinaran aquells conceptes retributius que tenguin caràcter de salari pensionable.

Disposició transitòria quarta

Les parts acorden crear una Comissió Paritària de Contractació composta per un membre de cada secció sindical signant del Conveni i la direcció de l'empresa, amb la finalitat de regular la figura del fix discontinu, confeccionar el quadre de grups professionals de l'àrea de qualitat urbana, i elaborar el reglament de les borses de treball.

La Comissió Paritària de Contractació es reunirà les vegades que siguin necessàries per confeccionar els temes pendents abans esmentats, de manera que estiguin llestos en el termini màxim de 12 mesos des de la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Disposició transitòria cinquena

Tots aquells treballadors que a la data de signatura d'aquest Conveni estiguin deixant serveis per a EMAYA Àrea de Qualitat Urbana, i que haguessin ingressat a la plantilla després de superar un procés selectiu degudament documentat i que s'ajusti als principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, tindran la mateixa consideració i s'equipararan al personal que ha ingressat en l'Empresa mitjançant borsa de treball, a l'efecte de l'article 12 del Conveni.

Aquest Conveni col·lectiu se signa a Palma l'1 de desembre de 2017.

ANNEX I. Protocol de prevenció davant de la persecució psicològica, sexual o per raó de sexe

OBJECTE

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

Objectius:

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

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació a tota la plantilla, independentment de la seva situació contractual i categoria professional, que presta els seus serveis en l'empresa EMAYA tant en Aigües com en Qualitat Urbana.

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

OBJECTIU I CONCEPTES BÀSICS

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

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

Definicions

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

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

Parlarem d'un cas de persecució psicològica o laboral, quan es donen dues circumstàncies que fan palesa la persecució: 1) que es faci de

manera sistemàtica en el temps (per exemple, una vegada per setmana), i 2) que es prolongui en el temps (més de sis mesos), i que generalment persegueix que la persona abandoni el seu lloc de treball. És a dir, les conductes d'assetjament psicològic es manifesten per comportaments de persecució continuats i persistents que es materialitzen de la manera següent (llista no exhaustiva):

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

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

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

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

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

Exemples d'algunes situacions que no serien assetjament:

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

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

Tipus de conductes d'assetjament sexual:

- Conducta física de naturalesa sexual. Aquí està inclòs qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, palmellades, pessics o frecs amb el cos) i s'inclou l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- Conducta verbal de naturalesa sexual. Insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després que s'hagi deixat clar que la insistència esmentada és molesta, flirtejós



ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.

- Conducta no verbal de naturalesa sexual. Aquí estarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades i/o gestos lascius, fer xiulades o certs gestos.

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

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

Tipus de conductes qualificades de persecució per raó de sexe en el treball:

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

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

Mesures de prevenció de l'assetjament

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

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

- Formació: s'impartirà formació per a la prevenció de l'assetjament a tot el personal com un dels eixos principals per a la seva prevenció, així com formació en habilitats directives, comunicació i gestió d'equips a les persones que ocupin un càrrec de comandament intermedi en l'Empresa. S'inclouran dins de les necessitats formatives anuals la formació encaminada a la prevenció de riscos psicosocials, o en el seu defecte, en la programació preventiva anual.
- Informació: divulgació de material (cartells, fullets, web, etc.) amb la informació necessària i suficient per a la prevenció de l'assetjament.
- PAE: programa d'atenció a l'empleat, dedicat a l'atenció de qualsevol treballador/a d'EMAYA que percebi qualsevol malestar d'origen laboral, algun tipus de conflicte, o qualsevol aspecte que l'afecti en l'àmbit laboral.
- Avaluacions psicosocials: es duran a terme avaluacions psicosocials de tots els departaments, seccions i àrees, a fi de determinar els riscos psicosocials a què s'està exposat per col·lectius i realitzar les accions correctores oportunes per evitar-lo o eliminar-lo. Es prioritzaran les avaluacions en àrees on es detectin conflictes arribats pel PAE, i també per sol·licitud dels delegats de prevenció.
- Investigació de casos puntuals: per a aquelles persones que ho sol·licitin s'intervindrà sobre casos particulars per investigar les causes i les possibles solucions.
- Servei de mediació: es duran a terme mediacions per a aquelles persones que ho sol·licitin o quan es consideri que una mediació





sigui favorable per a la solució del conflicte.

- Gestió de conflictes: es gestionaran tots els conflictes laborals que es succeeixin en l'àmbit laboral, per a això és imprescindible la comunicació i col·laboració per part de tot el personal.
- Procediments de solució autònoma dels conflictes de violència laboral: basats en les notes tècniques de prevenció 891 i 892, l'Empresa realitzarà els procediments i accions oportunes per solucionar els conflictes.
- Altres: qualsevol altra mesura que sigui d'aplicació convenient en el transcurs de la implantació del protocol present.

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

T treballador/a que percep assetjament sol·licita cita amb el servei de psicociologia			
↓			
Entrevista d'exposició del cas i signatura d'autorització per iniciar el procés d'actuació			
↓			
Diàleg i mediació entre les parts implicades en el cas (normalment la persona que percep l'assetjament i la persona percebuda com a assetjadora) en el servei de psicociologia			
↓		↓	
Acord i conciliació entre ambdues parts		No hi ha acord	
↓		↓	
Elaboració del informe dels resultats i acords assolits		Elaboració de l'informe tècnic i possibilitat d'iniciar via formal d'actuació	
↓		↓	↓
Seguiment		Activació de la via formal	Tancament i seguiment

DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I COMPROMISOS

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

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

- La direcció d'EMAYA es compromet a posar en marxa els mitjans necessaris per oferir la formació, informació, campanyes educatives, capacitació, avaluació i fer el seguiment per prevenir la persecució en qualsevol de les seves formes i la violència en el treball. Per tant, la prevenció de l'assetjament es tindrà en compte en els plans formatius de l'Empresa.
- Tots els treballadors/es d'EMAYA tenen dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, que es respecti la seva intimitat i la seva integritat física i moral. No poden estar sotmesos sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, inclosa la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius, per la qual cosa no es tolerarà cap tipus d'assetjament. La direcció d'EMAYA reconeix la importància de la formació com un dels eixos principals per a la prevenció de l'assetjament en els centres de treball; per tant, s'establirà un programa de formació contínua dins del pla anual de formació en matèria de prevenció de l'assetjament dirigit a tota la plantilla, fent especial èmfasi en la formació com a objectiu en la prevenció, en la salut i en el bon ambient laboral de l'organització.
- La direcció i els representants dels treballadors/es d'EMAYA s'asseguraran que les persones que considerin que han estat objecte

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1010519





d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les que plantegin una queixa en matèria de persecució o les que prestin assistència en qualsevol procés d'acord amb el present protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni) no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte disciplinari.

- La direcció es compromet a tractar amb serietat i de forma confidencial i imparcial qualsevol cas del que es tenguí coneixement. Per a això, convida tot el personal a exposar qualsevol possible situació d'assetjament a fi d'investigar-ho i tractar-ho convenientment.

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

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

- El treballador/a que es consideri objecte de conductes d'assetjament té dret, sense perjudici de les accions administratives i judicials que els corresponguin, a plantejar una queixa davant del servei de psicociologia o davant dels delegats de prevenció, i activar els mecanismes oportuns que s'expliquen més endavant en aquest document.

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

- La direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament, per la qual cosa es duran a terme programes formatius de prevenció de conflictes laborals i de l'assetjament, avaluacions psicociologals generals o particulars, anàlisi de resultats, accions correctores, seguiments, etc.

- La direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament amb la implantació un programa d'atenció a l'empleat (PAE) perquè qualsevol persona accedeixi, es tractin els conflictes i d'aquesta manera prevenir la persecució laboral.

PROCÉS O PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT DE CASOS D'ASSETJAMENT

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

La persona designada dins d'EMAYA per a la gestió dels casos és el psicòleg del servei de prevenció.

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

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

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

Itinerari General

Sol·licitud de cita amb el servei de psicociologia, bé directament, bé mitjançant els delegats de prevenció, bé mitjançant denúncia escrita.		
↓		
Entrevista d'exposició del cas amb la persona que pateix possible assetjament		
↓		
Si es determina que la situació és objecte d'activació del protocol se sol·licitarà la signatura d'autorització per iniciar el procés d'actuació i informar a la Comissió Antiassetjament		
↓		
Investigació del cas		
↓		

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1010519





Anàlisi de dades i elaboració de l'esborrany de resultats		
↓		
Reunió amb la Comissió d'Assejament per a l'exposició dels resultats i proposta/aprovació conjunta d'actuacions		
↓		
Segona cita amb la persona que percep assetjament per exposar-li els resultats i proposta d'actuacions	→	La persona demandant pot fer al·legacions per escrit en cas de disconformitat amb els resultats
↓		↓
↓		Revisió de les al·legacions
↓		↓
Elaboració de l'informe definitiu de resultats de l'estudi/investigació i proposta d'accions o mesures correctores	←	Resposta a les al·legacions
↓		
Seguiment dels resultats de l'aplicació de les mesures correctores		

Fases:

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

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

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

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

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1010519>





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

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

Una vegada que la denúncia es trobi en poder del mediador/a, aquest mantindrà una entrevista amb la presumpta víctima en el termini màxim dels 7 dies feiners següents a la seva recepció. En l'entrevista, l'instructor-mediador/a sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets, dates, causes, etc., que estimi oportuns i demanarà al denunciant el consentiment exprés i per escrit per poder accedir a la informació que sigui precisa.

En els casos en què el procediment sigui tramitat davant de la Comissió Antiassetjament es pot optar per l'omissió del nom de la presumpta víctima, del presumpte/s perseguidor així com el dels testimonis, els quals seran substituïts per codis alfanumèrics.

5.1.3. Fase de desenvolupament. A partir de la primera entrevista amb la presumpta víctima mantinguda pel mediador/instructor, aquest iniciarà el treball d'investigació, per la qual cosa podrà realitzar les accions següents:

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

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

1. Que existeixin indicis racionals d'una possible situació d'assetjament o que, en no existir indicis, sí que hi ha fets o circumstàncies constitutius de falta laboral.

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

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

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

Es considerarà com a denúncia falsa aquella en la qual, després de la instrucció del procediment, resulti que es presenten simultàniament els dos requisits següents: a) Que manqui de justificació i fonament, i b) Que la seva presentació s'hagi produït amb mala fe per part de la persona denunciant o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (persecució inversa) en els mateixos termes descrits en les definicions exposades en epígraf "objectius i conceptes bàsics" d'aquest protocol.

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

Seguiment

La Comissió haurà de comprovar el grau de compliment de les recomanacions realitzades en els informes de conclusions dins dels terminis que s'estableixin, i el mediador/a haurà de supervisar l'evolució del treballador/a afectat, pel que fa als danys sobre la seva salut, l'adequació de les mesures organitzatives correctores i l'aplicació de les mesures disciplinàries imposades.



Comissió Antiassetjament

La Comissió Antiassetjament estarà formada, a més del mediador/a, en Aigües per 1 delegat de prevenció i un representant de l'empresa, en Medi Ambient – Qualitat Urbana per 2 Delegats de Prevenció, i altres 2 representants de l'Empresa.

El mediador/a ha de comptar amb formació en psicologia i garantir la imparcialitat i confidencialitat de tot el procés; així mateix, ha d'actuar amb total independència i comptar amb capacitat d'actuació absoluta en aquest àmbit. Haurà d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre el problema que se li exposa.

Les persones que componen la Comissió han de tenir o rebre formació sobre què és assetjament i què no ho és, sobre els perfils de les persones assetjades i perseguidores, les fases de l'assetjament i la seva prevenció. També hauran d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre els casos i no podran revelar dades a persones alienes al procés. Cap de les persones que componen la Comissió pot haver estat present en cap procés d'assetjament, tant per la part demandada com per la demandant.

El mediador/instructor serà a qui s'han d'adreçar els treballadors/es per informar d'una situació de possible assetjament laboral, o bé la seva representació legal. Aquesta comunicació s'haurà de fer per escrit utilitzant els mitjans disponibles (model de denúncia o CRA disponibles en la pàgina web d'EMAYA).

Funcions del mediador/a:

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

Funcions de la Comissió Antipersecució:

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

MESURES RESOLUTÒRIES

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

- Organitzacionals: compromís de respecte, petició pública de disculpes, canvi de lloc de treball o d'àrea, programes de formació en habilitats directives i gestió del personal per a comandaments intermedis, etc.
- Disciplinàries, segons el que s'estableix en el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, i que s'assenyalen a continuació, es poden prendre mesures disciplinàries dirigides a la persona assetjada o a la persona que hagi presentat denúncia falsa.

Article 34è. Règim de faltes i sancions

Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els





articles següents.

Punt 6 de l'article 48: les discussions sobre assumptes aliens al treball, dins de les dependències de l'Empresa o durant l'acte de servei, es consideren falta lleu. Si tals discussions produïssin escàndol notori podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

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

Punt 15 de l'article 50: originar baralles amb els companys de feina o els clients. Podran ser considerades com a falta molt greu.

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

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

A) Per falta lleu: amonestació verbal, per escrit o suspensió de feina i sou de fins a dos dies.

B) Per falta greu: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.

C) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, o acomiadament.

· Disciplinàries, segons el que s'estableix en el Conveni col·lectiu del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram:

Article 54. Facultat sancionadora: els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Punt 14 de l'article 56: faltes de respecte i educació en el tracte amb els companys de feina i faltes de respecte i incorrecció en la manera d'adreçar-se a superiors. Podran ser considerades com a falta lleu.

Punt 16 de l'article 57: ofendre de paraula o mitjançant amenaces a un company o a un subordinat. Podran ser considerades com a falta greu.

Punt 11 de l'article 58: els maltractaments de paraula o obra, o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats. Podran ser considerades com a falta molt greu.

Punt 14 de l'article 58: l'abús d'autoritat per part de qui la tenguí. Podrà ser considerada com a falta molt greu.

Punt 18 de l'article 58: causar freqüents baralles amb els companys de feina. Podrà ser considerat com a falta molt greu.

Article 60. Sancions i aplicació. Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou d'un o dos dies.

2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a deu dies.

3. Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou d'onze a seixanta dies, acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, així com la repercussió del fet en els altres treballadors/es en l'Empresa.

CONSIDERACIONS FINALS

· El procediment s'aplicarà amb independència de les accions legals que el denunciador pugui interposar davant de qualsevol instància administrativa o judicial.

· A l'any de la implantació del protocol la Comissió farà una avaluació del seu funcionament i eficàcia i elaborarà un informe de valoració en el qual es podran fer propostes de millora.

Model de denúncia interna

A LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS/ES, A LA DIRECCIÓ DE RRHH I AL SERVEI DE PSICOSOCIOLOGIA





(Nom del denunciant, amb DNI i telèfon, en qualitat de davant del Comitè de Seguretat i Salut o davant del Comitè d'Empresa o davant de l'Empresa i com millor sigui procedent,

DIC:

Que mitjançant aquest escrit formul DENÚNCIA contra, a fi que siguin ateses les raons que s'esmentaran, i s'elabori el preceptiu informe partint dels següents

FETS

PRIMER. Que el Sr./Sra. presta els seus serveis a EMAYA des del en l'àrea de, amb la categoria professional de, nombre de matrícula, amb funcions (fer constar breument la descripció o funció bàsica del lloc de treball de la possible víctima).

SEGON. Que des de, el Sr./Sra. està patint una situació de violència laboral que (fer relat cronològic dels fets: des de quan ocorr, persones implicades, origen del conflicte, etc, amb l'aportació de proves documentals dels fets, si es tenen)

TERCER. A l'efecte de constatar els fets assenyalats, se sol·licita que siguin cridades en qualitat de testimonis les persones següents:

SOL·LICIT (marcar una de les dues opcions següents):

- Que, presentat aquest escrit i formulada la DENÚNCIA contra perquè sigui atesa per la Comissió després dels tràmits oportuns, es valorin els fets que es relaten i es facin les diligències que s'estimin oportunes, que siguin ateses les raons exposades i s'elabori l'informe preceptiu pel qual es proposin mesures correctores i/o disciplinàries (aquesta opció es marcarà si desitja que la denúncia sigui tramitada, gestionada i intervingui la Comissió).
- Que, presentat aquest escrit i formulada DENÚNCIA contra perquè sigui atesa pel Servei de Psicociologia després dels tràmits oportuns, es valorin els fets que es relaten i es facin les diligències que s'estimin oportunes, que siguin ateses les raons exposades i s'elabori el preceptiu informe pel qual es proposin mesures correctores i/o disciplinàries (aquesta opció es marcarà si desitja que la denúncia NO sigui tramitada, gestionada i intervingui la Comissió).

Data i signatura del denunciant

Exemples d'algunes situacions que no serien assetjament:

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

CONDUCTES D'ASSETJAMENT NO TOLERADES PER EMAYA

Les conductes d'assetjament psicològic es manifesten per comportaments continuats i persistents que es materialitzen en:

- Desestabilitzar emocionalment.
- Atacar sistemàticament una persona i la crítica destructiva quan fa el seu treball; insultar o menysprear repetidament una persona.
- Maltractar verbalment una persona mitjançant amenaces, crits o insults per deteriorar-la psicològicament i així atacar la seva dignitat.
- Deteriorar deliberadament el rendiment laboral d'una persona.
- Fuetejar sistemàticament una persona amb acusacions falses sobre el seu treball.
- Reprendre reiteradament un treballador/a davant d'altres persones.





- Destruir la reputació personal o professional d'una persona mitjançant calúmnies.
- Difondre rumors falsos sobre el treball o la vida privada.
- Destruir la salut física o psicològica, minant l'autoestima i la confiança en si mateixa de la persona.
- Aïllar una persona i reduir les seves possibilitats d'expressar-se o de comunicar-se amb caps o companys de feina.
- Sobrecarregar de feina una persona de manera sistemàtica o reduir els terminis d'execució de les tasques per forçar-la al fracàs en els seus objectius.

Tipus de conductes d'assetjament sexual:

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

Persecució per raó de sexe en el treball:

- S'han de produir en l'àmbit de l'organització o com a conseqüència d'una relació de treball.
- El tracte degradant ha de tenir el seu fonament en la pura i simple constatació del sexe de la persona perjudicada.
- El comportament esmentat ha de revestir prou gravetat en funció de la seva intensitat, reiteració o efectes sobre la salut de la persona afectada.

ANNEX II

Taula salarial qualitat urbana 2017 en còmput mensual

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	TOTAL	ANTIGUITAT
Cap àrea sanejament	2.348,61	290,14	2.638,76	57,53
Enginyer	2.348,61	290,14	2.638,76	57,53
Cap serveis	2.196,29	253,14	2.449,42	53,75
Subcap de serveis	1.760,65	260,47	2.021,12	43,12
Ajudant enginyer/a	1.760,65	260,47	2.021,12	43,12
Ajudant serveis	1.760,65	260,47	2.021,12	43,12
Ajudant tècnic sanitari	1.558,66	144,63	1.703,29	38,16
Cap administratiu/va 1	1.760,65	260,47	2.021,12	43,12
Cap administratiu/va 2	1.583,14	249,69	1.832,84	38,76
Oficial administratiu/va 1	1.536,48	267,57	1.804,05	35,44
Oficial administratiu/va 2	1.398,82	256,20	1.655,02	32,08
Encarregat/da (a extingir)	1.674,12	255,90	1.930,02	40,99
Auxiliar administratiu/va	1.190,37	360,09	1.550,45	28,66
Subencarregat/da taller	1.455,47	245,09	1.700,56	35,65
Cap sector recollida	1.674,12	255,90	1.930,02	40,99
Cap sector neteja	1.674,12	255,90	1.930,02	40,99
Controlador/a	1.311,62	284,22	1.595,84	31,42





CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	TOTAL	ANTIGUITAT
Conductor/a 1r recollida	1.280,90	368,82	1.649,72	30,26
Conductor/a 1r neteja	1.280,90	368,82	1.649,72	30,26
Oficial/a 1r	1.280,90	368,82	1.649,72	30,26
Operador/a emerg. recollida	1.248,24	363,60	1.611,84	29,48
Operador/a emerg. neteja	1.248,24	363,60	1.611,84	29,48
Conductor/a 2n recollida	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Conductor/a 2n neteja	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Oficial/a 2n	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Controlador/a mediambiental	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Cond./rec. recollida	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Cond./rec. neteja	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Operador/a Hako	1.248,24	352,44	1.600,68	28,96
Oficial/a 3r	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Peó especialista recollida	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Peó especialista mànegues	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Aux. administratiu/va serveis	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Pesador/a – magatzemista	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Vigilant – llister/a	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Peó esp. neteja	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33
Netejador/a	1.171,82	377,79	1.549,61	27,33

Taula salarial qualitat urbana 2017 en còmput anual

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	TOTAL	ANTIGUITAT
Cap àrea sanejament	37.577,82	4.642,28	42.220,10	920,48
Enginyer/a	37.577,82	4.642,28	42.220,10	920,48
Cap serveis	35.140,57	4.050,18	39.190,75	860
Subcap de serveis	28.170,44	4.167,50	32.337,94	689,92
Ajudant/a enginyer/a	28.170,44	4.167,50	32.337,94	689,92
Ajudant/a serveis	28.170,44	4.167,50	32.337,94	689,92
Ajudant/a tècnic sanitari	24.938,60	2.314,11	27.252,71	610,56
Cap administratiu/va 1	28.170,44	4.167,50	32.337,94	689,92
Cap administratiu/va 2	25.330,32	3.995,08	29.325,39	620,16
Oficial/a administratiu/va 1	24.583,72	4.281,11	28.864,83	567,04
Oficial/a administratiu/va 2	22.381,12	4.099,15	26.480,26	513,28
Encarregat/da (a extingir)	26.785,85	4.094,46	30.880,31	655,84
Auxiliar administratiu/va	19.045,85	5.761,36	24.807,22	458,56
Subencarregat/da taller	23.287,53	3.921,39	27.208,92	570,4
Cap sector recollida	26.785,85	4.094,46	30.880,31	655,84

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/76/1010519





CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	TOTAL	ANTIGUITAT
Cap sector neteja	26.785,85	4.094,46	30.880,31	655,84
Controlador/a	20.985,86	4.547,59	25.533,45	502,72
Conductor/a 1r recollida	20.494,44	5.901,15	26.395,58	484,16
Conductor/a 1r neteja	20.494,44	5.901,15	26.395,58	484,16
Oficial/a 1r	20.494,44	5.901,15	26.395,58	484,16
Operador/a emerg. recollida	19.971,82	5.817,60	25.789,42	471,68
Operador/a emerg. neteja	19.971,82	5.817,60	25.789,42	471,68
Conductor/a 2n recollida	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Conductor/a 2n neteja	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Oficial/a 2n	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Controladora/or Mediambiental	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Cond./rec. recollida	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Cond./rec. neteja	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Operador/a Hako	19.971,82	5.639,03	25.610,85	463,36
Oficial/a 3r	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Peó especialista recollida	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Peó especialista mànegues	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Aux. administratiu/va serveis	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Pesador/a – magatzemista	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Vigilant – llistier/a	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Peó esp. Neteja	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28
Netejador/a	18.749,16	6.044,65	24.793,80	437,28

Annex III

La quantificació econòmica dels esforços realitzats pels treballadors durant el 2012, derivats dels acords assolits amb l'empresa en data 3 de gener de 2012, han suposat:

Primer. Inaplicació de l'article 19 del Conveni col·lectiu. El gaudi de les vacances de forma fraccionada (17 dies d'abril a setembre, i 17 dies de gener a març i d'octubre a desembre), és una mesura que suposa comptar amb un nombre major de personal efectiu en la temporada estival, sense necessitat de dur a terme contractacions eventuais per a la substitució per vacances. S'estima que les no contractacions per substitució han incorregut en una menor despesa de 2.335.365,40 €.

Segon. Inaplicació de l'article 12 j) del Conveni col·lectiu d'EMAYA – Àrea de Medi Ambient. De la mateixa manera, no es varen convocar aquelles places fixes que s'haguessin produït per jubilació, invalidesa o baixa definitiva en l'Empresa per altres causes. S'estima que aquesta mesura ha incorregut en una menor despesa de 2.044.256 €.

Tercer. No aplicació d'increment de la massa salarial per a l'any esmentat. S'estima que aquesta mesura ha incorregut en una menor despesa de 1.136.435 €.

Durant l'any 2012 l'Empresa es va comprometre a no amortitzar llocs de treball en l'Àrea de Medi Ambient segons el previst en els articles 51 i 52 c) de l'Estatut dels treballadors.

