



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**12143**

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

#### Antecedents

1. El 9 de novembre de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Aqualia, SA, per als seus centres de treball de les Illes Balears.
2. El 2 de desembre de 2020, Félix Picón Rico, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

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

Palma, 8 de novembre de 2021

#### La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)

### CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FCC AQUALIA, SA, PER ALS CENTRES DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS (2020-2022)

#### ARTICLE 1. ÀMBIT DEL CONVENI

Les disposicions que conté aquest conveni col·lectiu entre l'empresa FCC AQUALIA, SA, I ELS SEUS TREBALLADORS I TREBALLADORES DELS CENTRES DE TREBALL A LES BALEARS DE SÓLLER, LLUCMAJOR, EIVISSA, SANT JOAN, SANTA

EULÀLIA, SANT JOSEP I FORMENTERA són d'obligada aplicació per a tots els treballadors i les treballadores que hi prestin serveis, tant fixos, com eventuais amb qualsevol tipus de contracte. Qualsevol que sigui el grup professional del treballador o la treballadora i independentment que la data d'ingrés en l'empresa sigui anterior o posterior a la seva firma.

Així mateix, es respectaran quant a estructura de nòmina i horari els que tinguessin els treballadors i les treballadores que prestaven els seus serveis a l'Excm. Ajuntament d'Eivissa i que van passar a formar part de la plantilla de Sogesur, SA, el dia 1 de novembre del 1988, d'acord amb el que s'estipula a la base 12 del Plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a Sogesur, SA, i que va ser publicada al BOCAIB, núm. 89, del 21/07/90.

1. Vigència: aquest conveni té una vigència de tres anys de durada, amb efectes a partir de l'1 de gener del 2020 i fins al 31 de desembre del 2022.

Les condicions econòmiques pactades en aquest conveni s'apliquen amb caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2020. La resta de les condicions s'aplicarà a partir de la seva firma.

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

3. Denúncia: La denúncia d'aquest conveni s'ha de produir, si escau, amb dos mesos mínim d'antelació a la data acordada o amb dos mesos d'antelació a l'acabament de l'any natural anterior en què es desitgi que s'acabi la vigència.

En cas que no es denunciï, es considerarà prorrogat, a tots els seus efectes, fins que se'n produeixi la denúncia.

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

En cas que sigui denunciat, les dues parts es comprometen a iniciar les negociacions per al següent conveni, en el termini màxim de 30 dies naturals a partir de la data de preavís.

## **ARTICLE 2. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT**

En el supòsit que l'autoritat laboral, en ús de les seves facultats, no aprovés algun pacte o la totalitat dels pactes que componen aquest conveni col·lectiu, aquest quedarà sense eficàcia pràctica i se n'haurà de reconsiderar tot el contingut.

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

1. L'augment de les condicions econòmiques, salarials o extrasalarials que s'estableixen en aquest conveni s'aplica sobre els salaris reals i altres conceptes retribuïts que actualment perceben tots els treballadors i les treballadores, sense que l'augment esmentat pugui ser compensat o absorbit perquè alguns d'ells percebin quantitats que superin el que s'estableix al conveni anterior o en nòmina a títol personal, per al seu grup professional o funció.

2. Les millores per als treballadors i treballadores en les condicions de treball que es puguin establir posteriorment a aquest conveni, tant per normes pactades com a estatals, són compensables i absorbibles per les condicions que s'hi estableixen.

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

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

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

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

La Comissió es reunirà dins dels 15 dies següents a la publicació del conveni en el BOIB; en aquesta reunió n'han de quedar designats els membres i s'ha d'establir el Programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Són funcions d'aquesta comissió:

- a) La comprensió de totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest conveni hagi previst la seva participació.



- b) La interpretació i la vigilància del que s'ha pactat en el conveni.
- c) L'adaptació al conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 6. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL, CONTRACTACIÓ I INGRESSOS**

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

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

A continuació, es detallen les particularitats pròpies de cada etapa.

Etapa 1: Reingrés d'excedents voluntaris.

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

Etapa 2 i 3: Promoció.

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

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

- A) Fer un mínim de dos anys que s'està en situació d'actiu a l'empresa.
- B) Tenir diferent grup/nivell o especialitat a la plaça convocada i un nivell econòmic igual o inferior al de la vacant.
- C) Tenir una antiguitat mínima d'un any en el grup i l'especialitat actuals.

Per a la promoció intracentre és condició indispensable estar destinat al mateix centre de treball a què correspon la plaça convocada i per a la





promoció intercentre és condició indispensable estar destinat a qualsevol centre de treball diferent al de la plaça convocada.

La Direcció de l'empresa està obligada a la publicació i la difusió a tots els centres de treball de les vacants o dels nous llocs de treballs creats, i ho ha de comunicar alhora a la representació laboral.

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

- a) Nombre i característiques dels llocs per cobrir.
- b) Forma i termini (no inferior a 10 dies naturals) per participar en el procés selectiu.
- c) Perfil de promoció a què s'han d'ajustar els candidats i candidates.

Etapa 4: Trasllet.

Qualsevol treballador o treballadora pot sol·licitar, sense necessitat de cap aprovació de vacant, el trasllat a qualsevol lloc de treball de l'empresa a les Balears sense restriccions que sigui del seu mateix grup. Amb aquestes sol·licituds es constituirà i mantindrà actualitzada una llista d'espera, de manera que, quan s'aprovi la necessària cobertura d'un lloc de treball i una vegada conclosa la de promoció intercentres, s'adjudicarà la vacant entre els treballadors i les treballadores que l'hagin sol·licitada, respectant els criteris que es detallen a continuació:

- a) Antiguitat en el grup.
- b) Antiguitat en el centre de treball.
- c) Antiguitat en l'empresa.
- d) Més edat del treballador o la treballadora.

Etapa 5: Selecció externa.

1. En cas que no hagi estat coberta la nova plaça o vacant produïda pels sistemes anteriors es procedirà a la selecció externa.
2. A tots els contractes caldrà especificar clarament les condicions, la durada, la jornada laboral, el sou, etc. i caldrà que siguin visats per la representació laboral del centre o els delegats i delegades de Personal en el moment de la seva firma, a petició del treballador o la treballadora, o si escau en el moment de rebre la còpia bàsica i abans de ser registrats a l'oficina d'ocupació corresponent.
3. El treballador o la treballadora rebrà el seu exemplar del contracte de treball en el moment de la seva firma. Així mateix i alhora la representació laboral o els delegats o delegades de Personal rebran una còpia bàsica tant dels contractes i les renovacions de contracte que es facin a cada centre de treball com de la comunicació de qualsevol suspensió i/o extinció de contractes de treball amb una antiguitat superior als sis mesos.

Les prescripcions que es regulen en aquest article no regeixen per a l'ingrés o la promoció de personal de lliure designació per l'empresa relacionat a l'article 27.3 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

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

La contractació laboral s'ha de dur a terme amb caràcter general segons les diferents modalitats de contractació que preveu la legislació vigent.

Els treballadors i les treballadores de nou ingrés, qualsevol que sigui la modalitat contractual, poden ser objecte d'un període de prova sempre que es pacti per escrit, la durada màxima del qual és: a) Grups 4, 5 i 6: sis mesos.

- b) Grups 1, 2 i 3: tres mesos.

Durant el període de prova la resolució del contracte es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts sense necessitat d'al·legar causa justificativa ni respectar terminis de preavís, i en cap cas no dona dret al treballador o la treballadora a rebre cap indemnització compensatòria.

Un cop transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computa el temps dels serveis prestats com a antiguitat del treballador o la treballadora en l'empresa.

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

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

La classificació professional dels treballadors i les treballadores inclosos en els àmbits d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu s'estableix

d'acord amb els articles 14 i 15 del VI Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua, en relació amb els annexos números 7 i 8 d'aquest conveni d'empresa.

El personal afectat per aquest conveni ha d'estar inclòs en algun dels grups professionals que se citen a l'annex 9.

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

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

Quan un treballador o treballadora dugui a terme durant més de quatre mesos consecutius funcions de grup/nivell superior, la vacant es considerarà com a creada; en aquest cas, si li correspon l'ascens, es considerarà com a consolidat a la plaça esmentada a tots els efectes des del dia en què va començar a fer la feina esmentada.

En cas que no li correspongui l'ascens, la vacant es cobrirà segons les normes reglamentàries establertes en aquest conveni, de manera que qui interinament va dur a terme la feina esmentada haurà de tornar a la seva anterior situació i sou.

Malgrat el que s'exposa en els paràgrafs anteriors, en el cas que un treballador o treballadora ocupi llocs de grup/nivell superior durant vuit mesos alterns, en un període mínim de dos anys, consolidarà el salari del grup/nivell esmentat a partir d'aquest moment, sense que això suposi necessàriament la creació d'un lloc de treball d'aquest grup/nivell.

El que s'ha establert anteriorment no és aplicable als casos de substitució per naixement de fill, malaltia, accident, permisos i ocupació de càrrecs públics o oficials; en aquests casos, la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Les feines de grup/nivell superior, així com les de funcions diferents regulades en els dos apartats anteriors, es duran a terme amb autorització per escrit de la Direcció de Personal corresponent, i cal que s'hagin comunicat prèviament amb la deguda antelació i per escrit, tant al treballador o la treballadora afectat com a la representació laboral o sindical del centre de treball, de manera que aquests coneguin les dades següents:

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

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

5. Si per necessitats preemptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar a un treballador o treballadora tasques corresponents a un grup/nivell inferior al que ostenta, només ho pot fer per temps no superior a un mes dins d'un mateix any i dins de la seva àrea funcional d'origen, i cal que li mantingui el salari base, els complements i altres drets del seu grup/nivell professional i ho comuniqui per escrit tant a l'afectat o afectada com als i les representants dels treballadors i les treballadores. En el cas que sigui superior a un mes, és la Comissió Paritària d'Interpretació d'aquest conveni col·lectiu qui decidirà la necessitat i el temps de durada del canvi esmentat.

6. L'empresa ha d'emetre un informe als delegats i delegades de Personal i a l'interessat o interessada raonant la justificació del canvi.

#### **ARTICLE 9. RELACIÓ CENSADA**

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

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

2. El cens s'ha d'exposar als taulers d'anuncis de cada centre de treball per un període de 30 dies i se n'ha d'enviar una còpia a la representació laboral del centre, a què tindran accés els treballadors i les treballadores.



Qualsevol error ha de ser comunicat pel treballador o la treballadora afectat a la Direcció del centre de treball, que haurà de resoldre en el termini de 30 dies.

#### **ARTICLE 10. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu tindrà una durada de 40 hores setmanals, de dilluns a dissabte, equivalent a 1.744 hores anuals. A fi de quadrar el còmput de jornada anual de 1.744 hores, els treballadors i les treballadores disposaran de dos dies de descans de lliure elecció, avisant amb prou antelació, sempre que no hi hagi raons organitzatives justificades que ho impedeixin. En el cas de coincidència de dos o més treballadors o treballadores, tindrà preferència el primer que ho hagi sol·licitat i, en cas de coincidència en la data de sol·licitud, tindrà preferència el de més antiguitat.

La jornada és intensiva tot l'any, amb els horaris que s'expressen per a cada centre de treball als annexos núm. 1, 2, 3, 4, 5 i 6.

Durant la jornada de treball continuada superior a 6 hores, es podrà gaudir d'una pausa, per un període de 30 minuts, que computarà com a treball efectiu.

#### **ARTICLE 11. RESERVES**

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

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

L'empresa ha de proporcionar els mitjans materials suficients per a la correcta realització de les seves funcions en la reserva.

La persona de reserva es veurà obligada a estar disponible i localitzable en qualsevol moment durant el seu servei, pels mitjans que s'acordin entre l'empresa i els delegats i delegades de Personal. Els torns de reserva es duran a terme de forma rotativa per setmanes.

A causa del caràcter eminentment tècnic de les intervencions efectuades en el torn de reserva, en queden exclosos els empleats o empleades de la secció administrativa de l'empresa. També poden estar exempts de fer reserves aquells treballadors i treballadores que així ho vulguin i manifestin, sempre que aquest fet no suposi un perjudici per al servei o per als altres treballadors i treballadores, prèvia petició a l'empresa i acceptació per part d'aquesta.

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

El treballador o la treballadora de reserva, en concepte de plus de disponibilitat o reserva, percebrà el 2020 la quantitat de 190,81 € per setmana feta de reserva. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat ES REVISARÀ D'ACORD AMB LA CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL QUE CONTÉ L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

B. PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓ

La primera intervenció del personal de reserva duta a terme en el període comprès entre les 22 i les 7 h i 30 m de l'endemà, dia feiner, inclosos dissabtes, i entre les 0 i les 24 h en diumenges i dies festius (tret de jornada de torn) es compensarà amb un "plus de primera intervenció", que consisteix en l'abonament de les quantitats següents.

Any 2020: 46,68 €. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat ES REVISARÀ D'ACORD AMB LA CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL QUE CONTÉ L'ARTICLE 19 D'AQUEST CONVENI.

Aquest plus cobreix les feines que es puguin desenvolupar en les dues primeres hores de treball. Totes les feines o noves intervencions que es puguin fer a partir d'aquest temps, tindran la consideració d'hores extraordinàries. Les intervencions següents durant el mateix període de reserva computaran les hores de treball efectiu.

Els treballadors i les treballadores que estiguin de reserva no podran ser requerits per a altres feines que no siguin les necessitats exclusives de les emergències produïdes durant el període de reserva esmentat.

#### **ARTICLE 12. GUÀRDIES**

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

Aquestes guàrdies les han de cobrir les mateixes persones que estan de reserva durant la mateixa setmana.

### ARTICLE 13. DIETES I SUPLEMENTS

Les despeses en què el personal hagi d'incórrer per necessitats de l'empresa, com ara àpats, dietes, pernoctacions, desplaçaments, etc., es compensaran per aquesta i per les quantitats mínimes següents:

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

Pernoctacions i dietes: per l'import de la factura segons les normes internes de cada centre de treball, si escau.

### ARTICLE 14. VACANCES

El personal comprès en aquest conveni gaudeix del règim de vacances següent:

1. Per a tot el personal, 32 dies naturals. Es pot convenir entre l'empresa i el treballador o la treballadora la divisió del període total en un màxim de tres fraccions.

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

Als treballadors i treballadores que cessin en el curs de l'any sense haver gaudit el període de vacances que els correspongués, els serà retribuït el període esmentat.

3. Les vacances es programaran amb un mínim de tres mesos d'antelació, segons les necessitats de cada servei, d'acord amb la representació laboral. Un cop programades, no es poden modificar, tret que comptin amb el coneixement i l'acord del delegat o delegada de Personal i el treballador o la treballadora, ambdós inclosos.

Les vacances anuals s'iniciaran sempre en dia feiner.

4. El quadre de distribució de les vacances format per l'empresa s'exposarà a tots els centres de treball i, en cas de disconformitat, el treballador o la treballadora afectat pot reclamar davant de la Magistratura de Treball, que ordenarà el que procedeixi.

5. Les llicències retribuïdes per les causes que estableix l'article 16 d'aquest conveni, en els seus apartats b, c i e i que coincideixin amb el període vacacional, no es computaran a efectes de la seva durada.

6. Càmput de les vacances: les vacances són de 32 dies naturals, comptats de data a data, si bé quan, dins del període vacacional, caigui alguna de les 14 festivitats del calendari laboral oficial, aquests dies no es computaran a aquest efecte. En cap cas no s'interpretarà com a festivitats per descomptar del càmput els dissabtes de lliurança i els diumenges. En tot cas cal vigilar que el càmput de jornada anual estigui ajustat correctament i no es produeixi cap excés de jornada.

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

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

### ARTICLE 15. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

Tot treballador o treballadora amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa té dret a gaudir d'una llicència no retribuïda per assumptes propis, una vegada a l'any, per un període màxim de 10 dies naturals.

L'exercici d'aquest dret s'ha de supeditar a les necessitats del bon funcionament de l'empresa. Per fer ús d'aquest dret, s'ha de sol·licitar a l'empresa, amb almenys 10 dies d'antelació a la data de l'inici, tret d'impossibilitat demostrada documentalment en cas contrari.

### ARTICLE 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador o la treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:



- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni; previ acord amb la Direcció del Servei, es poden acumular a les vacances anuals.
- b) Per mort del cònjuge, o parella de convivència, ascendents, descendents o germans i germanes del treballador o la treballadora i respecte a la família política, pares i germans, 6 dies feiners si és fora de l'illa de residència i 3 si és dins.
- c) Per malaltia greu del cònjuge, o parella de convivència, ascendents o fills i filles i per familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb la persona sol·licitadora i que requereixin cures indispensables, per igual durada al que s'estableix a l'article anterior.
- d) Els treballadors i les treballadores que acreditin que estan matriculats en un centre oficial o privat reconegut d'ensenyament tenen dret a una llicència de la durada necessària per presentar-se als oportuns exàmens en el centre corresponent, tot percehent el salari o sou del seu grup.
- e) Durant un dia per trasllat de domicili dins de la mateixa localitat i dos si és a una altra localitat.
- f) Sempre que el bon funcionament del servei no ho impedeixi, cada cap de servei es compromet a concedir als treballadors i treballadores el temps necessari per fer qualsevol tipus de gestió d'interès personal, urgent o inajornable amb justificació d'aquesta.
- g) Per matrimoni de fills i filles, germans i germanes o pares i mares, un dia si és a l'illa de residència i tres si es fa un desplaçament fora de l'illa de residència.
- h) Un dia per a bateig o comunió dels fills i filles, si no és festiu.
- i) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, ja sigui en el supòsit de naixement de fill, adopció guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tenen dret a una hora diària d'absència de la feina. Aquest dret pot ser exercit igualment pel treballador, sempre que demostrï que no és exercit per la mare alhora. La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora al principi o al final o bé pot acumular les hores esmentades en jornades completes.
- j) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, l'existència del qual cal acreditar documentalment i sense que es puguin superar, per aquest concepte, la cinquena part de les hores laborals en còmput trimestral.

En els supòsits d), f), g), h) i j), es concediran aquestes llicències si el fet casual coincideix en dia feiner per al treballador o la treballadora.

En els supòsits no previstos anteriorment, cal atendre's a allò que es disposa a l'Estatut dels treballadors.

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

De conformitat amb l'article 48 de l'Estatut dels treballadors (apartats 4 a 9), el naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen del còmput esmentat les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nou-nat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menors, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a la seva voluntat, en períodes setmanals que es poden gaudir de forma acumulada o interrompuda i es pot exercir des de l'acabament de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins i tot quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i així que es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la Direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.





En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. S'han de gaudir a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda sis setmanes immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor no dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació dels períodes esmentats, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins i tot quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, als convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. És procedent una ampliació igual en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En el supòsit que preveu l'article 45.1.n) de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.

Els treballadors i les treballadores es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de feina a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats 4 a 8 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

El que s'estableix en aquest article del conveni, i que és fidel reflex del que s'estableix a l'article 48 (apartats 4 al 9) de l'Estatut dels treballadors, s'aplicarà gradualment en la forma establerta per la disposició transitòria tretzena de l'Estatut dels treballadors, afegida per l'article 2.18 del Reial decret llei 6/2019.

## **ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES**

Les classes d'excedències regulades pel conveni següent són les que es descriuen a continuació:

1. Excedència forçosa.
2. Excedència voluntària.

1. L'excedència forçosa es concedeix per la designació o l'elecció del treballador o la treballadora per a un càrrec públic o sindical que li impossibilita l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent a l'acabament del motiu que ha originat l'excedència esmentada i es farà per part de l'empresa en el termini màxim d'un mes a partir de la data de presentació de la sol·licitud. En cas que el treballador o la treballadora no presenti la sol·licitud, es considerarà extingit el contracte.

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





2. Els treballadors i les treballadores amb una antiguitat mínima d'un any de treball efectiu poden sol·licitar l'excedència voluntària.

Aquesta, que es concedirà en el termini màxim de 30 dies, tindrà una durada mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

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

Al treballador o la treballadora que no sol·liciti el reingrés un mes abans d'expirar el termini pel qual se li va concedir l'excedència, es considerarà que se li ha extingit el contracte de treball.

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

Els treballadors i les treballadores en aquesta situació tenen dret a la reserva en el lloc de treball durant els primers dos anys d'excedència i han de sol·licitar el seu reingrés un mes abans que expiri el termini del període d'excedència.

3. Transcorregut un any d'excedència voluntària, el treballador o la treballadora amb un preavis de 30 dies pot sol·licitar el seu reingrés, obligatori per part de l'empresa. L'adjudicació es durà a terme d'acord amb el que preveu l'article 5 d'aquest conveni.

#### **ARTICLE 19. SISTEMA RETRIBUTIU**

Les taules salarials acordades per al 2020 són les que es reflecteixen a l'annex núm. 9 i es revisaran amb la taxa de variació anual de l'IPC general espanyol corresponent al mes de desembre del 2020, sempre que aquesta taxa tingui signe positiu.

Les taules salarials per al 2021 resultaran d'aplicar un increment de l'1 % respecte a les taules definitives del 2020.

Les taules salarials per al 2022 resultaran d'aplicar un increment de l'1,5 % respecte a les taules definitives del 2021.

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

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

El pagament de les retribucions es duu a terme mitjançant xec, taló o ingrés en el compte corrent o a la llibreta d'estalvis oberta en una entitat bancària o de crèdit, de la qual sigui titular el treballador o la treballadora.

Es lliurarà al treballador o la treballadora el rebut individual justificatiu del pagament de salaris amb la liquidació detallada de les retribucions i els descomptes.

El sistema de retribucions del personal que regula aquest conveni queda estructurat de la manera següent:

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

A continuació es detalla cada punt.

#### **1. SALARI BASE**

El salari base és la retribució mensual assignada a cada treballador o treballadora per la realització de la seva jornada normal de feina, inclosos els períodes de descans computables com a feina.

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

## 2. ANTIGUITAT

El personal comprès en aquest conveni percebrà augments periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament mensual d'un 2 % del salari base corresponent al grup/nivell en què estigui classificat, per cadascun dels 10 primers anys de servei en l'empresa i un 1 % en els següents anys fins a la jubilació.

Per al còmput d'antiguitat a efectes d'augments periòdics, es té en compte el temps de servei a l'empresa, com efectivament treballats tots els mesos i dies en què el productor o productora hagi percebut un salari o remuneració, bé sigui per servei prestat o en comissions, llicències o en baixa transitòria per accident de treball, etc.; tot això des de l'adscripció del treballador o la treballadora al conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia per als centres de treball de les illes Balears.

Igualment, és computable el temps d'excedència forçosa.

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

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

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

Antiguitat = salari base mensual multiplicat per dos, dividit entre 100 per nombre d'anys

I en cas de més de 10 anys de servei:

Antiguitat = salari base mensual pel nombre d'anys més 10 dividit entre 100

La data de partida d'aquesta retribució és la d'1 de gener o la d'1 de juliol, segons l'ingrés a l'empresa s'hagi produït en el primer o segon semestre, respectivament.

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

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

## 3. BENEFICIS

S'estableix per a tots els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni una percepció que rep el nom de paga de beneficis d'abonament mensual i que es calcula com segueix:

Beneficis = (salari base mensual + antiguitat) multiplicat per 15 dividit entre 100

## 4. PLUS D'INSULARITAT

S'estableix per a tots els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni una percepció que rep el nom de plus d'insularitat d'abonament mensual que s'incrementarà en el mateix percentatge que els altres conceptes salarials.

## 5. PLUS DE TOXICITAT

Als treballadors i treballadores afectats per aquest conveni i que prestin serveis que estiguin enquadrats dins de les feines que poden afectar els conceptes de toxicitat, penositat i perillositat se'ls abonarà un suplement pel temps real que hi han invertit, que es calcula com segueix:

Toxicitat = salari base dia x 20, multiplicat pel nombre de dies i dividit entre 100

En cas que no sigui aplicable per nombre de dies, perquè són feines esporàdiques o no, dins de la jornada laboral completa. Es calcula de la manera següent:

Toxicitat = salari base dia x 20, multiplicat pel nombre d'hores mensuals dividit per 100

Per part del Comitè de Seguretat i Higiene s'elaborarà un quadre en el qual es marqui quina mena de feines es consideraran dins d'alguns dels

apartats indicats anteriorment. El quadre esmentat ha d'estar disponible permanentment per a la consulta al tauler d'anuncis de cada centre de treball.

No obstant això, i d'acord amb la normativa reguladora de la Llei de prevenció de riscos laborals i normes complementàries, en aquesta matèria, en primer lloc i de forma prioritària sempre s'esgotarà l'adopció de totes les mesures de protecció individuals i/o col·lectives necessàries per evitar la toxicitat en feines amb matèries tòxiques o perilloses. En cap cas aquest plus de toxicitat no s'estableix com una compensació davant de situacions de risc o de desconfort en la prestació de les tasques per part dels treballadors i les treballadores, ja que l'empresa ha d'establir sempre garanties per a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut.

## 6. PLUS DE CONVENI

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

## 7. HORES EXTRES

Es consideren hores extres les que superin la jornada laboral diària, de 40 hores setmanals o de 1.744 hores anuals.

El valor de les hores extraordinàries és el que es detalla a continuació. Les hores extres fetes durant el període comprès entre les 22 i les 7 hores es pagaran al preu d'hora extra nocturna. Així mateix, a partir de la tercera hora extra ordinària consecutiva (inclosa) es pagarà al mateix preu que l'hora extra nocturna.

L'import econòmic corresponent a les hores extraordinàries és el que s'estableix a la taula següent per a l'any 2020:

Grup professional	Preu hores extraordinàries		
	Ordinària	Nocturna	Festiva/diumenge
GP1	14,96 €	17,09 €	20,50 €
GP2B	16,40 €	18,73 €	22,49 €
GP2A	17,79 €	20,34 €	24,41 €

Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquestes quantitats es revisaran d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

## 8. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

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

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

## ARTICLE 20. PRESTACIONS SOCIALS

### 1. AVANÇAMENTS

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

Aquests avançaments es deduiran de les retribucions del treballador o la treballadora en la nòmina corresponent al mes en què se li ha concedit.

### 2. PRÉSTECES

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

Els criteris de concessió dels préstecs esmentats es concertaran en el si del Comitè d'Interpretació i Vigilància d'aquest conveni i, igualment, aquest ens pot revisar els préstecs concedits anteriorment.

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

Aquests préstecs no reporten cap interès.

Així mateix, l'empresa concedirà els préstecs següents:

- Per a l'adquisició o construcció d'habitatge en propietat: 3.000 €.
- Per a l'adquisició d'un cotxe nou: 1.500 € i, si el cotxe s'utilitza normalment per al servei a la feina: 1.800 €.
- Per a assumptes personals: 1.200 €.

Són condicions imprescindibles per obtenir els préstecs esmentats, les següents:

- Tenir una antiguitat mínima de dos anys en l'empresa.
- No tenir pendents d'amortització altres préstecs anteriors, tret que sigui autoritzat pel Comitè d'Interpretació i Vigilància.
- El saldo que es degui a cada moment a l'empresa, pels diversos préstecs concedits a les Balears, no serà superior a 24.041 €.

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

Els préstecs per a assumptes personals requereixen un informe de la representació dels treballadors i les treballadores, legalment constituïda en l'empresa, i es concedeixen si l'informe esmentat és favorable i es compleixen les condicions exposades anteriorment. Sempre que el treballador o la treballadora sol·liciti l'informe esmentat.

El termini màxim per a l'amortització dels préstecs és de cinc anys per a l'adquisició o la construcció del primer habitatge de propietat i de tres anys per als restants.

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

### 3. PREMI DE VINCULACIÓ

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

### 4. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL

Els treballadors i les treballadores en situació d'incapacitat temporal percebran el que estipula la Seguretat Social i, a més, l'empresa, des del primer dia de la baixa fins a l'acabament de la incapacitat temporal, abonarà la diferència fins al 100 per 100 de les seves retribucions.

A fi d'aconseguir una disminució de l'absentisme, quan segons el parer del Servei Mèdic de l'empresa es consideri que hagin cessat les causes que van motivar la baixa, s'emetrà un informe amb la finalitat que el treballador o la treballadora deixi de percebre el 25 % del seu sou real des de la data d'emissió de l'informe esmentat. L'informe esmentat ha de ser remès al Comitè d'Empresa o als delegats i delegades de Personal, que disposaran d'un termini de 72 hores, si ho creuen convenient, per nomenar un metge que emeti un informe contradictori, previ a la realització del possible descompte. Aquest nomenament l'ha d'acceptar la Direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori va a càrrec de l'empresa. En cas d'informes contradictoris entre el metge d'empresa i el metge nomenat pel Comitè o pels delegats i delegades de Personal, preval l'emès pel metge de la Seguretat Social o l'entitat asseguradora que ha firmat la baixa o la incapacitat temporal. La negativa del treballador o la treballadora a sotmetre's al reconeixement del Servei Mèdic de l'empresa pot determinar la suspensió dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'empresa per la situació esmentada.

### 5. AJUDA ESCOLAR

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

Per a l'any 2020:

- Guarderia, de 0 a 3 anys: 88,07 €/any
- Infantil, de 3 a 5 anys: 110,08 €/any

- Primària: 132,08 €/any
- Secundària: 165,12 €/any
- Batxillerat o cicle mitjà: 275,18 €/any
- Universitat: 374,26 €/any

Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquestes quantitats es revisaran d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

El treballador o la treballadora que cursi estudis oficials té els mateixos drets que els fills o filles.

Per causar de dret a aquesta ajuda, el treballador o la treballadora ha d'acreditar la situació escolar dels fills o filles, o la seva pròpia, presentat una còpia de la matricula o d'un document fefaent que certifiqui l'escolarització i el grau.

## 6. JUBILACIÓ

Els treballadors i les treballadores que vulguin i que reuneixin els requisits fixats en la legislació vigent poden acollir-se a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys d'edat.

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

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

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

En ser preceptiu sol·licitar la baixa laboral per tramitar la jubilació anticipada davant dels organismes competents, en cas que sigui denegada, l'empresa es compromet a readmetre el treballador o la treballadora en les mateixes condicions que tenia abans de la baixa, i el temps d'aquesta baixa es computarà com a permís especial no retribuït.

## 8. AJUDA PER ORFANDAT

Es fixa una ajuda per orfanat per a cada fill o filla menor d'edat en cas de mort per accident de treball o malaltia laboral. Per a l'any 2020 es fixa en la quantia de 188,44 €/mensuals. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

## 9. PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

1. Es considera personal amb capacitat disminuïda els treballadors i les treballadores que tinguin una limitació funcional o psíquica, bé per raó de malaltia comuna o professional, accident —sigui laboral o no— o per desgast físic natural per raó d'edat, quan aquesta limitació afecti, en general, l'acompliment de les funcions pròpies del seu grup/nivell habitual.
2. Els treballadors i les treballadores afectats pel paràgraf anterior s'incorporaran obligatòriament a altres llocs de treball compatibles amb les seves limitacions i aptituds professionals, prèvia proposta del Servei Mèdic d'empresa i previ informe preceptiu favorable de la representació laboral del centre de treball, sempre que el grau d'incapacitat o invalidesa declarat no doni lloc a l'extinció del vincle laboral.
3. Quan de la situació de salut i característiques de la tasca es prevegin riscos especials per a l'interessat o interessada i altres persones, el treballador o la treballadora està obligat a sotmetre's a les proves que el Servei Mèdic d'empresa determini.
4. Els emoluments percebuts pel treballador o la treballadora en aquesta situació mai poden ser inferiors als que rebia en el grup/nivell en què hagués estat prestant els serveis en el moment que es produeixi tal situació.

## 10. DIES FESTIUS I DIA DE LA PATRONA

A partir de la signatura d'aquest conveni es gaudirà de les 14 festes anuals, que, al costat del dia 1 de juny (Dia de la Patrona), sumaran un total de 15 dies festius anuals. Els dies festius esmentats es consideren amb caràcter no recuperable.

A les festes de cada municipi els treballadors i les treballadores que exerceixin la seva funció en tal municipi tenen durant la setmana de

celebració de les citades festes una reducció d'una hora al final de la seva jornada laboral; aquesta reducció és retribuïda i no recuperable.

Els treballadors i les treballadores que hagin de treballar el Dia de la Patrona percebran les hores treballades amb un recàrrec del 75 % sobre el valor de l'hora ordinària.

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

A. Panera de Nadal. Cadascun dels treballadors i les treballadores de l'empresa FCC Aqualia, SA, rebrà en aquesta data una panera de Nadal el valor de la qual per a l'any 2020 és de 51,85 € + IVA. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

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

El personal adscrit al Servei de Guàrdia o Reserva que treballi en els períodes indicats, percebrà una gratificació especial. Per a l'any 2020, es fixa en 28,62 €. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

Resta del personal: per a la resta del personal, el valor a percebre per les hores extraordinàries que, si escau, es veiessin obligats a fer serà el doble del que correspondria a les realment treballades. Si el doble del temps realment treballat no assolís un mínim de quatre hores, s'anotará el mínim esmentat.

#### 12. LOCOMOCIÓ

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

Per al supòsit que un treballador o treballadora de l'empresa, durant el temps de treball efectiu per a l'empresa, li fos retirat el permís de conduir, de forma immediata o posteriorment a causa d'una sanció, l'empresa li abonará, previ informe i petició del delegat o delegada de Personal, la quantitat de 120 € mensuals, en concepte de plus de transport, fins al moment de la recuperació del permís.

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

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

#### 13. ROBA DE FEINA

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

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

Quan la situació del seu ús així ho aconselli, ha d'anar obligada a lliurar un equip de pluja o anorac a elecció del treballador o la treballadora.

Així mateix, s'acorda que el personal de neteja té dret a: una bata.

L'empresa n'exigirà la utilització i el bon manteniment durant les hores de feina i el seu incompliment no justificat serà sancionat.

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

L'empresa concedirà el subministrament d'aigua gratuït als seus treballadors i treballadores per a ús domèstic propi. L'exempció de pagament serà per tots els conceptes que hi figuren actualment. Aquest benefici s'estén al personal que s'hagi jubilat a l'empresa i l'antiguitat del qual en la mateixa sigui igual o superior a cinc anys. Aquest ús domèstic propi tindrà un límit màxim de 50 m<sup>3</sup> al trimestre per unitat familiar de quatre membres, que s'incrementarà en 10 m<sup>3</sup>/persona d'unitat familiar superior a quatre membres quan sobrepassi aquest límit; caldrà aportar



documentació per acreditar-ho. L'exempció de pagament serà per totes les meritacions que figuren actualment en el rebut fins als límits corresponents. Aquest benefici s'estén al personal que s'hagi jubilat a l'empresa i l'antiguitat del qual en la mateixa sigui igual o superior a cinc anys.

Per al personal l'habitatge habitual del qual estigui ubicat fora de l'àrea de cobertura del proveïment d'aigua que gestiona FCC Aqualia, SA, s'estableix una bonificació per aquest mateix concepte; per a l'any 2020 es fixa en 208,95 € anuals. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

#### 15. PREMI DE JUBILACIÓ ORDINÀRIA

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

- De 5 a 10 anys: una mensualitat bruta.
- De 10 anys endavant: dues mensualitats brutes.

#### 16. ASSEGURANÇA DE MORT I INVALIDESA

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

#### ARTICLE 21. RÈGIM DISCIPLINARI

A. Les faltes dels treballadors i les treballadores comeses amb ocasió o com a conseqüència de la seva feina poden ser lleus, greus o molt greus.

Quant a la qualificació i l'enumeració de les conductes sancionables és d'aplicació la classificació que es recull als articles 48 a 56 del capítol VIII del VI Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (BOE 238 de 3 d'octubre del 2019).

B. La imposició de qualssevol de les sancions que preveu el capítol anterior s'ajustarà als procediments següents:

1. Per a les faltes lleus, s'escoltarà l'interessat o interessada i no caldrà la prèvia instrucció d'un expedient disciplinari, ja que es pot imposar la sanció corresponent per part de la Direcció del centre respectiu, sempre que es notifiqui per escrit tant al treballador o la treballadora com a la representació laboral, que l'haurà de dur a terme en el termini màxim de tres dies hàbils. En cas que l'informe esmentat sigui negatiu el Comitè d'Interpretació i Vigilància d'aquest conveni serà l'encarregat de dictar la resolució.

2. En cas de faltes greus i molt greus, la instrucció consta de tres fases:

1. Incoació:

La incoació del procediment disciplinari ha de ser ordenada per l'òrgan competent en cada cas i en la mateixa providència en què recordi l'empresa ha de nomenar un instructor o instructora; aquest extrem s'ha de notificar per escrit al treballador o la treballadora subjecte a expedient, així com als i les representants laborals. En cap cas l'instructor o instructora no pot ser la mateixa persona que ha proposat la sanció.

2. Instrucció d'expedient:

a) L'instructor o instructora ordena la pràctica de totes aquelles proves i actuacions que conduïxin a l'esclariment dels fets i a la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. Ateses les actuacions practicades, l'instructor o instructora passarà a l'inculpat o inculpada un plec de càrrecs, en els quals es ressenyaran amb precisió els fets, d'acord amb les actuacions practicades.

b) L'expedientat o expedientada té un termini de 10 dies hàbils per contestar als càrrecs i proposar les proves que cregui convenients al seu dret.

c) Rebuda la contestació al Plec de càrrecs o transcorregut el termini per presentar-lo, l'instructor o instructora selecciona i verifica les proves presentades o al·legades per l'inculpat o inculpada, així com aquelles altres que cregui convenients per al millor esclariment dels fets.

d) La representació laboral i sindical rep la informació i el Plec de càrrecs i descàrrecs, i ha d'emetre la seva opinió sobre la qüestió en el termini de 10 dies hàbils. Així mateix, es dona audiència al sindicat al qual estigui afiliat l'inculpat o inculpada, si així ho manifesta l'interessat o interessada, en aquesta fase del procés.

e) Acabades les actuacions i tenint-les en compte, l'instructor o instructora formula una proposta motivada de la resolució, que ha de contenir:







- L'exposició precisa i breu dels fets.
- La qualificació dels fets.
- La resolució que es proposa.

3. Resolució:

- a) L'autoritat sancionadora, tan aviat rebí l'expedient, dicta la resolució que procedeixi.
- b) La resolució esmentada s'ha de notificar per escrit, amb justificant de recepció, tant a l'interessat o interessada com a la representació laboral i sindical del centre de treball.
- c) Les sancions imposades són recusables, d'acord amb la normativa legal corresponent, davant dels jutjats socials.

C. Les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies de la data del seu coneixement per part de l'empresa. Els terminis esmentats quedaran interromputs per qualsevol acte previ o propi de l'expedient instruït. En tot cas, l'expedient ha de quedar resolt en un termini màxim de tres mesos a partir de la seva iniciació. Així mateix, qualsevol falta prescriu als sis mesos de la seva comissió.

## **ARTICLE 22. SALUT LABORAL I SEURETAT I HIGIENE A LA FEINA**

La millora de les condicions de feina, en matèria de salut laboral i de seguretat i higiene a la feina, constitueix un objectiu permanent i prioritari de FCC Aqualia, SA.

A tal efecte, s'establirà un programa de salut laboral i seguretat i higiene a la feina que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar en els ambients de treball per a la supressió o la reducció dels riscos i la millora de les condicions ergonòmiques dels llocs de treball, incloent-hi un mapa de riscos adequat a les característiques de cada centre de treball.

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

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

Les reunions del Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina es faran cada dos mesos i caldrà redactar una acta de cada reunió que es publicarà al tauler d'anuncis de cada centre de treball i es remetrà a la Direcció de Personal de l'empresa i a cadascun dels membres del comitè esmentat. Així mateix es redactarà una memòria anual.

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

L'empresa assumirà i donarà prioritat als informes que emeti el Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina, en compliment de la normativa vigent, i establirà les correccions o les modificacions tècniques necessàries o la dotació de materials de protecció en el termini que les circumstàncies de risc requereixen.

L'empresa facilitarà als treballadors i treballadores el lloc de treball dels quals ho requereixi les peces de roba i els materials de protecció idonis per a cada risc específic i adequats a la seva constitució física.

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

L'empresa facilitarà a cadascun dels membres d'aquest comitè la normativa vigent en matèria de seguretat i higiene a la feina, el contingut de la qual han de conèixer. Així mateix, el Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina tindrà dret a conèixer i caldrà que conegui tota la informació o tots els estudis tècnics emesos sobre el centre de treball per part dels gabinets tècnics provincials o dels organismes competents en matèria de seguretat i higiene a la feina.

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

L'empresa, per la seva banda, ha de complir la normativa vigent sobre salut laboral, adoptant les mesures necessàries encaminades a la



prevenció dels riscos que puguin afectar les condicions psicofisiològiques dels treballadors i les treballadores, tot facilitant-los els mitjans de protecció individual adequats a la feina que duguin a terme i seguint, en tot cas, les recomanacions dels gabinets tècnics provincials d'higiene i seguretat a la feina o de qualsevol altre organisme competent en la matèria.

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

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

El Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina, així com els òrgans de representació laboral i sindical, han de conèixer la informació o els estudis tècnics emesos sobre el centre de treball, així com les dades estadístiques i apreciacions que, realitzades pel Servei Mèdic d'empresa, siguin d'interès, per al coneixement i la prevenció dels riscos per a la salut, i han de vetllar pel compliment de les obligacions que els són assignades, guardant el degut secret professional, en tot cas.

El Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina pot exigir, per a aquells llocs de treball on hi hagi riscos per a la salut, presumptes o demostrats, que s'adoptin mesures especials de vigilància.

Aquells treballadors i treballadores o grups de treballadors i treballadores que per les seves característiques personals, per les seves condicions de més exposició o riscos o per altres circumstàncies hi estiguin més exposats, han de ser objecte d'una atenció més gran pel Servei Mèdic d'empresa i pel Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina.

L'empresa ha de garantir reconeixements mèdics gratuïts a tot el personal de conformitat amb els criteris que fixa l'Àrea de Medicina Laboral del Servei de Prevenció de l'empresa tenint en compte els riscos del lloc de treball i el treballador o la treballadora en particular.

Per a aquells grups laborals que, per les seves característiques, requereixen unes condicions especials per les seves limitacions físiques, cal facilitar-los els mitjans de transport adequats per fer els reconeixements mèdics en una altra localitat quan no sigui possible dur-los a terme en la mateixa.

Tots els centres de treball han d'estar dotats almenys amb els elements necessaris per a primeres cures i cures mèdiques d'urgència i han de mantenir-hi disponible un vehicle per al trasllat urgent a centres sanitaris, en cas de malaltia sobtada o accident del treballador o la treballadora.

Es promou la més completa informació, en matèria de seguretat i higiene a la feina, del personal en general i, especialment, dels membres del Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina, de manera que se'ls facilita l'assistència als cursos impartits en aquestes matèries.

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

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

L'empresa ha de facilitar el lícit exercici de les activitats sindicals a tots els seus centres de treball adscrits a aquest conveni.

1. En l'àmbit d'aquest conveni, se celebraran eleccions sindicals, d'acord amb la normativa vigent.
2. La representativitat dels respectius sindicats es determinarà per la celebració del procés electoral amb caràcter general.
3. Les competències i les funcions dels comitès de centre o delegats i delegades de Personal, així com les dels seus components, són les que es reconeixen en aquest conveni col·lectiu, sens perjudici dels drets i les facultats que s'estableixen a l'Estatut dels treballadors i, en particular, en el títol II i la Llei orgànica de llibertat sindical i en les altres disposicions vigents d'aplicació general.
4. El temps que facin servir els membres dels comitès de centre o delegats i delegades de Personal en reunions amb representants de l'empresa, a petició de qualsevol de les parts, no es deduirà del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que l'article 68 de l'Estatut dels treballadors estableix, a favor dels membres esmentats, per a l'exercici de les seves funcions pròpies de representació.
5. Els components dels comitès de centre o delegats i delegades de Personal, si escau, de conformitat amb el que disposa l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, poden acumular trimestralment el crèdit d'hores retribuïdes que els correspongui, segons l'escala establerta a

l'article esmentat, per cessió en part o totalment de crèdit horari de components de la seva mateixa organització sindical, d'acord amb el procediment següent:

- A) La sol·licitud d'acumulació de crèdit horari i la seva distribució es fa pels respectius sindicats, sense depassar el número màxim total d'hores en el còmput global.
- B) L'acumulació es durà a terme entre membres del Comitè de Centre o delegats i delegades de Personal.
- C) Es donarà notificació prèvia i per escrit a la Direcció del centre de treball, amb un termini de 10 dies d'antelació, tot adjuntant l'autorització expressa i documentada dels afectats.

6. Per facilitar les funcions de representació i gestió sindical, l'empresa habilitarà als comitès de centre o delegats i delegades de Personal els mitjans següents:

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

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

#### FUNCIONS:

Són funcions dels delegats i delegades de Personal o membres del Comitè d'Empresa, sens perjudici de les que estableix la llei, les següents:

1. Ostentar la representació de tots els treballadors i les treballadores adscrits als respectius centres de treball per a la defensa dels seus interessos, intervenint en les qüestions que se suscitin en relació amb les atribucions conferides. Aquesta representació s'ha d'exercir de forma col·legiada.

Així mateix, i dins de l'exercici de les seves funcions de representació, poden assistir a totes les reunions que siguin convocades pel Comitè d'Empresa, el Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina i la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

2. Informació per part de la Direcció de l'empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució econòmica, la producció i els programes que afectin l'ocupació col·lectiva de l'empresa.
- Anualment, sobre el balanç, el compte de resultats, la memòria de la societat i dels documents que es donin a conèixer als seus accionistes, en virtut de les disposicions legals vigents i en la forma i manera que aquestes determinin.
- De totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus i, en especial, en els supòsits d'acomiadament.
- Les estadístiques sobre absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i els ascensos.
- Els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin a l'empresa i dels documents relatius a l'acabament de la relació laboral. Així mateix se'ls ha de facilitar mensualment una relació de les contractacions dutes a terme i la seva naturalesa, així com dels ascensos.

3. Informació prèvia a la seva execució per part de la Direcció de l'empresa:

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

4. De vigilància:

Exerceixen una tasca de vigilància sobre les matèries següents:

- Compliment de les normes vigents en matèria laboral de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, les condicions o els usos de l'empresa en vigor.
- Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina en l'empresa, a través de la seva participació en el Comitè de Seguretat i Higiene a la Feina.

## GARANTIES

1. Els membres dels òrgans de representació laboral i els delegats i delegades sindicals no poden ser acomiadats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins dels dos anys següents al seu cessament, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'actuació del treballador o la treballadora en l'exercici legal de la seva representació sindical.
2. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus obeix a altres causes, s'ha de tramitar un expedient contradictori, per a la qual cosa es nomenarà un instructor o instructora i se celebraran les oportunes audiències al treballador o la treballadora i a l'òrgan representatiu a què pertany.
3. La decisió de l'empresa és recusable davant de la jurisdicció de l'ordre social, en els termes que estableix la Llei de procediment laboral.
4. En el cas de trasllat a un altre centre de treball, si el o la representant reclamés al jutjat social, aquest o aquesta quedarà en suspens fins que per sentència ferma i definitiva es ratifiqui, si escau.
5. Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés productiu, aquelles publicacions considerades d'interès laboral o social, exercint tals tasques d'acord amb les normativa vigent a aquest efecte.
6. Tenen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, respecte als altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques o tecnològiques.
7. No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o a raó de l'acompliment de la seva representació.

## ACUMULACIÓ DE CRÈDIT HORARI

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

**ARTICLE 24.** Tots els trasllats a un altre centre de treball s'han de pactar entre l'empresa i el treballador o la treballadora, a excepció que el trasllat esmentat sigui motivat per una nova concessió o una pèrdua del servei i sempre en els àmbits de les illes d'Eivissa i Mallorca per als respectius empleats o empleades de cada illa, sempre complint els requisits de l'article 5 del conveni.

Aquest pacte no és aplicable al personal amb comandament en l'empresa (tècnics i tècniques, titulats i titulades, etc.).

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

**ARTICLE 26.** Les quanties establertes als articles 20.5, 20.8 i 20.11 b) patiran, tret que s'esmenti el contrari, els mateixos increments establerts a l'article 19 per als salaris.

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

És d'aplicació el que es disposa a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, i de manera especial el que s'estableix als articles 67 al 70 del VI Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (BOE 238, de 3 d'octubre del 2019).

D'acord amb les obligacions contingudes en la referida llei orgànica, FCC Aqualia, SA (anteriorment denominada AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA), ha negociat i subscrit amb les representacions dels sindicats majoritaris en l'àmbit estatal —la representació unitària del personal del qual representa la majoria a FCC Aqualia, SA, és a dir amb UGT i CCOO— el passat 11 de novembre del 2015 el segon Pla d'igualtat d'aplicació a totes les divisions i filials d'Aqualia, que constitueix un conjunt ordenat de mesures que, de manera real i efectiva, permetrà aconseguir en l'àmbit global els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre home i dones, i al qual se sotmeten les parts signants d'aquest conveni. S'adjunta a l'annex 10 el II Pla d'igualtat firmat entre empresa i representació sindical.

Es pot aclarir que amb data 6 de febrer del 2020 s'ha constituït la taula negociadora del III Pla d'igualtat de l'empresa en l'àmbit estatal, que en el moment de la firma d'aquest conveni es troba en fase de negociació. No obstant això, les parts negociadores del pla esmentat han acordat que el II Pla d'igualtat romandrà vigent fins que es firmi un nou pla.

## ARTICLE 28. VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ASSETJAMENT

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



**ANNEX 2**
**Horari de treball en jornada intensiva per als serveis de Santa Eulàlia i Sant Joan de Labritja**
**Personal d'oficina**
**Dilluns a divendres**
**dissabtes**

de 7:30 a 14:30 h

de 7:30 a 12:30h

**Nota:** Es pot realitzar, de comú acord amb el cap de servei, un horari alternatiu de tarda, amb l'equivalència d'1 dissabte = 2 tardes de 17:00 a 19:30 h.

**Personal de xarxa o tècnic de Santa Eulàlia**

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

Horari rotatiu

NOTES: - (G) = guàrdia localitzada

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

**Personal de xarxa o tècnic de Sant Joan de Labritja**

	Dilluns	Dimarts a divendres	Dissabte	Diumenge
Operari 1	De 7:30 a 15:00 h	De 7:30 a 15:00 h	De 7:30 a 13:00 h	Guàrdia
Setmana reserva	De 17:00 a 19:00 h			(5:00 h)
Operari 2	_____	De 7:30 a 15:00 h	_____	_____

**Horari rotatiu**

**Nota:** El relleu de la setmana de RESERVA es fa a les 7:30 h de dilluns. El capatàs farà un recorregut de tarda els mesos d'estiu (de juny a setembre).

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

Personal d'oficina

**Dilluns a divendres**
**dissabtes**

de 8:00 a 15:00 h

de 8:00 a 13:00 h

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

Personal de xarxa o tècnic

		De dilluns a divendres	Dissabte	Diumenge
Equip 1 Setmana reserva		De 15:00 a 22:00 h	De 8:00 a 13:00 h (un operari)	Guàrdia (7,5 h) (un operari)
Equip 2		De 7:00 a 15:00 h	_____	_____
Equip 3		De 7:00 a 15:00 h	_____	_____



		De dilluns a divendres	Dissabte	Diumenge
Equip 4		De 7:00 a 15:00 h		
Equip 5		De 7:00 a 15:00 h		

Horari rotatiu

NOTA: El relleu de la setmana de RESERVA es fa a les 7:00 h de dilluns

#### RECORREGUT

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges pel qual l'operari o operària que el duu a terme percebrà una prima, que per a l'any 2020 es fixa en 67,61 €, i disposarà d'un dia de lliurança la setmana següent. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

#### ANNEX 4

##### Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Formentera

Personal d'oficina

<b>Dilluns a divendres</b>	<b>dissabtes</b>
de 8:00 a 15:00 h	de 8:00 a 13:00 h

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

Personal de xarxa

<b>Dilluns a divendres</b>	<b>dissabtes</b>
de 8:00 a 15:00 h	de 8:00 a 13:00 h

#### ANNEX 5

##### Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Sant Josep de sa Talaia

Personal d'oficina

<b>De dilluns a divendres</b>
de 7:30 a 15:30 h

Personal lector

<b>De dilluns a divendres</b>
Matins de 8:00 a 13:00 h
Tardes de 15:00 a 18:00 h

Personal de sanejament

<b>De dilluns a divendres</b>	<b>dissabtes</b>
De 7:00 a 14:00 h	De 7:00 a 12:00 h

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

**Personal de xarxa**

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

Horari rotatiu

NOTES: - (G) = guàrdia localitzada

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

**RECORREGUT**

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions per als diumenges pel qual l'operari o operària que el duu a terme percebrà una prima, que per a l'any 2020 es fixa en 67,61 €, i disposarà d'un dia de lliurança la setmana següent. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat es revisarà d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni.

**ANNEX 6**
**Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Sóller**

- **Personal d'oficina**

De dilluns a divendres

De 7:30 a 15:30 h

- **Personal de xarxa**

De dilluns a divendres

De 7:00 a 15:00 h

Fora d'aquest horari, hi haurà un operari de guàrdia localitzada.

**RECORREGUT**

S'estableix un torn de recorregut de les instal·lacions de tres hores per als dissabtes i diumenges, pel qual l'operari que el realitza percebrà l'equivalent a tres hores extres els dissabtes i un plus de primera intervenció més una hora festiva els diumenges.

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

Grups professionals	Àrea funcional tècnica	Àrea funcional administrativa	Àrea funcional operària
GP1		Auxiliar administratiu, lector	Peó
GP2	B		Oficial 2n administratiu i encarregat lectors
	A	Delineant	Oficial 1r administratiu i comptable
GP3	B		Subcap de secció
	A		Capatàs



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

GP	Nivell	Criteris generals	Formació	Factors determinants
1	-	Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència o supervisió, que requereixin preferentment un esforç físic o atenció i que no necessiten formació específica, tret de l'ocasional d'un període d'adaptació.	Experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o equivalent.	Alt grau de dependència i supervisió, esforç físic.
2	B	Tasques que consisteixen en operacions executades seguint instruccions específiques, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a graduat escolar o ESO, completada amb formació específica en el lloc de treball.	Instruccions específiques, supervisió, coneixements professionals.
2	A	Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que fins i tot en el cas que s'executin sota instruccions específiques requereixin certa iniciativa i uns coneixements professionals i aptituds pràctiques adequats i que poden tenir encomanada la supervisió directa de la feina duta a terme pels seus col·laboradors.	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalent a cicles formatius de grau mitjà, o formació professional 1er grau, completada amb formació específica en el lloc de treball.	Iniciativa, supervisió directa dels seus col·laboradors.
3	B	Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques homogènies, que requereixen amplis coneixements així com iniciativa. Poden tenir una supervisió directa sobre la feina duta a terme pels seus col·laboradors.	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a batxillerat, batxillerat unificat polivalent, cicles formatius de grau mitjà o formació professional 1er grau, completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.	Coneixements amplis, supervisió directa dels seus col·laboradors.
3	A	Funcions que integren la gestió de processos i procediments que poden ser de naturalesa heterogènia, que requereixen amplis coneixements, així com iniciativa, i suposen la integració, la coordinació i la supervisió directa o indirecta de la feina duta a terme pels seus col·laboradors.	Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a batxillerat, batxillerat unificat polivalent, cicles formatius de grau superior o formació professional 2n grau, completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.	Coneixements amplis, iniciativa, supervisió directa i indirecta dels seus col·laboradors.

**ANNEX 9****TAULA SALARIAL DE LES ILLES BALEARS ANY 2020 - PROVISIONAL**

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

Plus Disponibilitat		190,81
Plus 1ª Intervenció		46,68
Ajuda Escolar		
	Guarderia (0 a 3 anys)	88,07
	Infantil (3 a 5 anys)	110,08
	Primària	132,08
	Secundària	165,12
	Batxillerat o Cicle Mitjà	275,18
	Universitat	374,26
Ajuda per Orfandat		188,44
Bonificació Aigua		208,95
Grat. Especial Reguarda Nadal		28,62
Prima Recorregut		67,61

## ANNEX 10

### SEGON PLA D'IGUALTAT

#### I. ANTECEDENTS

El desembre del 2009, Aqualia va firmar amb els sindicats majoritaris en l'àmbit estatal, la presència conjunta als òrgans de representació unitària dels treballadors i les treballadores a Aqualia del qual resulta aclaparadorament majoritària, el seu primer Pla d'igualtat.

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

En aquest marc, el respecte i la promoció de la diversitat inherent a una companyia com Aqualia i la promoció constant de la igualtat d'oportunitats constitueixen eixos fonamentals en la gestió dels empleats i empleades d'Aqualia.

Amb la firma del segon Pla d'igualtat, tant Aqualia com els sindicats majoritaris en l'àmbit estatal tornen a posar de manifest el seu compromís davant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'acord amb els expositius anteriors, el segon Pla d'igualtat té com a àmbit d'aplicació tant l'empresa capçalera de la Divisió de Gestió d'Aigües, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, com totes les seves filials que s'enquadren dins de la indicada divisió, i això sens perjudici que cadascuna d'aquestes assoleixin la xifra de 250 treballadors i treballadores o no.

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

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

Entre altres matèries, s'ha de treballar especialment els àmbits següents:

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

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





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

Finalment, forma part d'aquest Pla d'igualtat el Protocol per a la prevenció de situacions d'assetjament laboral i sexual dins del Grup FCC, com a document específic i detallat d'intervenció immediata que assegura la prevenció en situacions d'aquesta mena, la seva investigació i, si escau, la persecució i l'erradicació amb el màxim respecte als principis inspiradors de la Llei d'igualtat i a la resta de l'ordenament jurídic.

## II. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

- Promoure la defensa i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones, garantint en l'àmbit laboral les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.
- Millorar la distribució equilibrada de gèneres en l'àmbit d'aplicació del Pla.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, encara que siguin d'origen històric, cultural, social o familiar, es puguin produir en el si d'AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, i les seves empreses filials.
- Prevenir la discriminació laboral per raó de sexe, establint un protocol d'actuació per a aquests casos.
- Reforçar el compromís de sostenibilitat i responsabilitat social corporativa assumit per l'AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, a fi de millorar la qualitat de vida dels empleats i empleades i de les seves famílies, així com de fomentar el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Establir principis d'exclusió de qualssevol mesures que poguessin perjudicar la conciliació de la vida laboral amb la vida familiar i personal de les treballadores i treballadors d'AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, i les seves empreses filials.

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

## III. ÀREES D'ACTUACIÓ

### 1. Accés a l'ocupació

1.1. Garantir la selecció no discriminatòria i la incorporació de dones en aquelles àrees, col·lectius i llocs on la seva representació és menor, segons la política i el procés de selecció de l'empresa.

Accions:

1.1.1. Eliminar el llenguatge sexista en la definició dels llocs de treball i exclusió de les qüestions que van més enllà de les curriculars als documents de selecció.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## 2. Promoció

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

Accions:

- 2.1.1. Mantenir els programes d'identificació de talent intern que permetin disposar d'una base de dones amb potencial per promocionar a llocs de responsabilitat.
- 2.1.2. Mantenir programes de desenvolupament d'habilitats directives enfocats a les persones identificades amb potencial, perquè els permetin adquirir les habilitats i les competències necessàries per accedir a llocs de categoria superior.
- 2.1.3. Establir mesures d'acció positiva en les bases de la promoció interna: en igualtat de mèrits i capacitat, tindran preferència les dones en l'ascens.
- 2.1.4. Informar, formar i motivar grups subrepresentats perquè participin en processos de promoció i ascens professional.

### TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT

- Anualment l'empresa ha de facilitar a la Comissió de Seguiment informació de les promocions dutes a terme durant aquell període de referència, desglossats per sexes.
- L'empresa ha de facilitar a la Comissió de Seguiment informació sobre els cursos de desenvolupament professional.

## 3. Formació

3.1. Formar i sensibilitzar en igualtat d'oportunitats la plantilla en general i, especialment, el personal relacionat amb l'organització de l'empresa: Recursos Humans i personal amb responsabilitat. Es pretén d'aquesta manera garantir l'objectivitat i la no-discriminació en la selecció, la classificació, la promoció, l'accés a la formació, etc.

Accions:

- 3.1.1. Creació de mòduls d'igualtat en la formació dirigida a la nova plantilla i reciclatge de l'existent, inclosos el personal amb responsabilitat sobre equips i els nous nomenaments.
- 3.1.2. Formació amb mòduls específics en igualtat d'oportunitats als responsables i, en concret, als responsables de Recursos Humans que estiguin implicats d'una manera directa en la contractació, la formació, la promoció i la informació dels treballadors i les treballadores.
- 3.1.3. Sensibilització i informació: disseny d'una campanya de comunicació interna sobre el Pla d'igualtat, que entre altres actuacions tindrà en compte l'edició del Pla d'igualtat.
- 3.1.4. La formació, sobretot la lligada a les possibilitats de promoció, s'ha d'impartir com a norma general i tret de supòsits excepcionals i justificats, dins de la jornada laboral, de manera que no resulti incompatible l'accés als cursos amb l'exercici de responsabilitats familiars o personals.
- 3.1.5. Preveure la formació en modalitat semipresencial o a distància.
- 3.1.6. Contactar amb entitats i establir convenis de col·laboració per a la formació i la posterior contractació de dones en llocs on estiguin subrepresentades (llocs operaris...).

### TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT

- L'empresa ha de facilitar a la Comissió de Seguiment, en el termini de tres mesos des de la implantació del Pla formatiu, informació sobre el contingut, la durada, la modalitat, els criteris de selecció i els participants en els cursos de formació en igualtat d'oportunitats.
- El disseny de la campanya de comunicació interna i la seva publicitat, dels continguts i l'execució de les quals s'informarà i consultarà a la Comissió de Seguiment, s'ha de dur a terme al llarg del primer any.

## 4. Retribució

4.1. Revisar els complements retributius existents en l'empresa, garantint-ne la transparència, de manera que puguin conèixer-se i comprovar-se els criteris retributius i el seu respecte als principis del Pla.

Accions:

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

### TERMINIS D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT

L'anàlisi dels complements retributius s'ha de dur a terme al llarg dels dos primers anys. Una vegada finalitzat, s'ha de traslladar a la Comissió de Seguiment l'anàlisi de l'estructura salarial i dels criteris de percepció dels diferents conceptes salarials.

## 5. Matèria de conciliació

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

Accions:

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

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

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

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

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

## TERMINI D'EXECUCIÓ I CRITERIS DE SEGUIMENT

- Aquestes actuacions entraran en vigor de manera immediata a la firma del Pla d'igualtat. Pel que fa a la publicació i la divulgació de les mesures de conciliació que preveu aquest punt, s'han de dur a terme dins del primer any de vigència del Pla.
- La Comissió de Seguiment analitzarà qualsevol aspecte que limiti l'ús per part del personal del conjunt de permisos i llicències reconegudes per facilitar la conciliació i mesurarà l'impacte de les mesures que s'acordin.
- La Comissió de Seguiment ha de rebre, amb caràcter anual, informació sobre l'exercici del permís de paternitat, així com dels permisos i les llicències relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

6.1. Reforçar el procediment d'actuació en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe que garanteixi els canals de denúncia i el seu tractament confidencial.

Accions:

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

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

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

## 7. Altres mesures

En aquest marc de principis i valors ètics, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, té establerts procediments interns i mesures positives que tendeixin a crear una bona atmosfera de treball que potenciï el respecte entre empleats i empleades i la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Accions:

7.1. Utilitzar els mitjans interns de comunicació, com revistes de l'empresa, taulers d'anuncis, intranets, etc., per difondre el Programa d'igualtat.

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

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

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

## IV. ACCIONS ESPECIALS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ



Aquest pla s'aplica a l'empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, a tots els seus centres de treball, així com a totes les seves empreses filials de la Divisió de Medi Ambient als seus centres de treball respectius.

#### Àmbit temporal

La cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, té vocació de futur i és de durada indefinida.

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

En coherència amb el que precedeix, l'empresa es reserva la facultat de revisió d'aquest Pla d'igualtat en qualsevol moment posant en coneixement aquest extrem a la representació legal dels treballadors i les treballadores per procedir a la seva negociació.

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

#### Àmbit personal

Aquest Pla estén la seva aplicació i vincula, amb això, tots els treballadors i les treballadores adscrits a qualsevol dels centres de treball que l'empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, SA, tingui o pugui tenir en un futur a Espanya, així com als de les empreses filials de la Divisió de Gestió de l'Aigua en què la participació d'aquella, directament o indirectament, resulti superior al 50 % del capital.

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

Igualment es poden establir accions especials a determinats centres de treball si així es considera necessari.

Planificació temporal de les accions positives. Calendari d'actuacions.

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

Així mateix, i per fer una avaluació periòdica de les diferents mesures, es durà a terme una revisió semestral dels indicadors establerts per a cada mesura, per avaluar-ne l'impacte.

Del resultat de les revisions esmentades s'emetrà un informe de conclusions per part del responsable d'Igualtat.

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

#### Seguiment del Pla d'igualtat.

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

- Assegurar que el sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'estableix, s'implanta i es manté d'acord amb objectius definits en aquest Pla.
- Informar la Direcció sobre el funcionament del sistema de gestió d'igualtat d'oportunitats per a la seva revisió, incloses les recomanacions de millora.
- Assegurar que es promogui la presa de consciència dels requisits d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els nivells de l'organització.
- Elaborar l'informe periòdic (anual, mensual, semestral), així com l'informe final de conclusions del Pla.
- Fer un seguiment de les mesures establertes en aquest Pla d'igualtat i de tota aquella informació que consideri necessària per a la consecució dels seus objectius.
- Elaborar i lliurar la informació sobre igualtat que estableix la legislació vigent.

#### Clàusula final

Aquest Pla d'igualtat substitueix, quant a les matèries que conté, la regulació que hi ha en altres acords anteriors sobre aquests temes, de manera que hi opera la compensació i l'absorció amb qualssevol altres millores que legalment o convencionalment s'hi puguin introduir.