



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

12297

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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, S.A., de 15 de novembre de 2023 i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002461012004)

Antecedents

- El 15 de novembre de 2023 la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de FCC Aqualia, S.A.
- El 17 de novembre de 2023, Felix Picon 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

- L'article 90.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
- El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicto la següent

RESOLUCIÓ

- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Aqualia, S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
- Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
- Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.

Palma, (signat electrònicament: 18 d'abril de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA FCC AQUALIA, SA, PER ALS CENTRES DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS (2023-2025)****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, Lluçmajor, Eivissa, Sant Joan, Santa Eulària, Sant Josep i Formentera és d'aplicació obligada per a totes les persones treballadores que hi prestin serveis, tant fixes com eventuais, amb qualsevol tipus de contracte. Qualsevol que sigui el grup professional de la persona treballadora i independentment que la data d'ingrés en l'empresa sigui anterior o posterior a la seva signatura.

Així mateix, cal respectar quant a estructura de nòmina i horari el que tenien les persones treballadores que prestaven els 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 de 1988 d'acord amb el que estipula la base 12 del plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a Sogesur, SA, i que es va publicar en el BOCAIB núm. 89, de 21 de juliol de 1990.

1. Vigència: aquest conveni té una vigència de tres anys de durada, amb efectes a partir de l'1 de gener de 2023 i fins al 31 de desembre de 2025.

Les condicions econòmiques que es pacten en aquest conveni s'han d'aplicar amb caràcter retroactiu a l'1 de gener de 2023. La resta de les condicions s'apliquen a partir del moment en què se signa.

2. Aquest conveni col·lectiu, si no es denuncia, es prorroga anualment, fins que se signi un nou conveni col·lectiu que el substitueixi i d'acord amb l'article 86 de l'Estatut dels treballadors o normativa que el substitueixi. Les pròrrogues, per absència de denúncia o per denúncia fora de termini, impliquen el manteniment de les retribucions definitives que s'han percebut en l'any d'acabament.

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

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

Una vegada denunciat el conveni, seguirà en vigor des de la data d'expiració fins que se subscrigui el nou conveni que l'hagi de substituir, i mentrestant cal mantenir les retribucions definitives establertes corresponents a l'any d'expiració, el 2025.

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

ARTICLE 2. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

En el supòsit que l'autoritat laboral, en ús de les seves facultats, no aprovi algun o tots els pactes que componen aquest conveni col·lectiu, la comissió negociadora del conveni ha d'examinar tot el text d'aquest conveni per dur a terme l'adaptació i el reajustament dels pactes, de manera que suprimeixin, eliminin o variïn els motius de la no aprovació esmentada per part de l'autoritat laboral.

ARTICLE 3. CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA, COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

1. L'augment de les condicions econòmiques, salarials o extrasalarials, que estableix aquest conveni s'ha d'aplicar sobre els salaris reals i altres conceptes retribuïts que actualment perceben totes les persones treballadores, sense que aquest increment es pugui compensar o absorbir per percebre algunes de les quantitats que superin el que estableix el conveni anterior o en nòmina a títol personal, per al seu grup professional o funció.

2. Les millores per a les persones treballadores en les condicions de treball que es puguin establir posteriorment a aquest conveni, tant per normes pactades com estatals, han de ser compensables i absorbibles per les condicions establertes.

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

ARTICLE 4. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ

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

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les reunions queda fixat a la seu de l'empresa, al c. Sant Cristófol, 24, baixos, d'Eivissa.



La Comissió s'ha de reunir dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni en el BOIB, reunió en què han de quedar designats els seus membres i 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 les següents:

- a) Les d'entendre totes les matèries en què l'articulat d'aquest conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació i 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 acorda la Comissió, i amb l'abast i els efectes jurídics que es preveuen 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 s'han de tractar en el si de la Comissió esmentada.

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

ARTICLE 5. RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES I INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DEL CONVENI

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

- Quan, un cop conclòs el període de consultes reglamentari, hi hagi discrepàncies entre les parts negociadores, les discrepàncies subsistents s'han de sotmetre a la Comissió Paritària del conveni, en primer lloc. I en el cas que no es resolguin al si de la Comissió Paritària, caldrà sotmetre-les 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 presumeix que existeixen causes justificatives i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'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 en l'empresa i la seva durada, i no es pot perllongar més enllà de la vigència del conveni.
- L'acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

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

Quan es crea un nou lloc de treball, o bé es produeix 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. Trasllats
5. Selecció externa

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

Etapa 1: reingrés d'excedents voluntaris

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

Etapes 2 i 3: promoció

La promoció professional s'ha de fer a través d'un sistema de valoració objectiva de mèrits, basat en criteris d'avaluació del potencial i del rendiment de la persona treballadora. S'han d'avaluar els coneixements amb proves preferentment pràctiques, conformes amb el nou lloc de treball, seguit d'un període de formació orientat al lloc de treball per cobrir.



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

- a) Portar un mínim de dos anys en situació d'actiu en l'empresa.
- b) Tenir un grup/nivell o especialitat diferent de 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 especialitat actual.

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 publicar i a difondre a tots els centres de treball les vacants o nous llocs de treball creats, i alhora ho ha de comunicar 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 deu dies naturals) per participar en el procés selectiu.
- c) Perfil de promoció a què s'han d'ajustar els candidats i candidates.

Etapa 4: trasllat

Qualsevol persona treballadora pot sol·licitar, sense necessitat d'alguna aprovació de vacant, el trasllat a qualsevol lloc de treball de l'empresa a les Balears que sigui del seu mateix grup sense restriccions. Amb aquestes sol·licituds es constitueix i es manté actualitzada una llista d'espera, de tal manera que, quan s'aprova la cobertura necessària d'un lloc de treball i una vegada concloua la de promoció intercentres, s'ha d'adjudicar la vacant entre les persones treballadores que l'hagin sol·licitat, 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) Edat més alta de la persona treballadora

Etapa 5: selecció externa

1. En cas que no s'hagi cobert la plaça o vacant nova produïda pels sistemes anteriors, cal fer una selecció externa.
2. A tots els contractes s'han d'especificar clarament les seves condicions, durada, jornada laboral, sou, etcètera, i han de ser visats per la representació legal de les persones treballadores del centre en el moment de la seva signatura, a petició de la persona treballadora o, si escau, en el moment de rebre la còpia bàsica i abans de ser registrats a l'oficina d'ocupació corresponent.
3. La persona treballadora ha de rebre el seu exemplar del contracte de treball en el moment de signar-lo. Així mateix, i alhora, la representació legal de les persones treballadores ha de rebre una còpia bàsica tant dels contractes i renovacions de contracte que es facin a cada centre de treball com de la comunicació de qualsevol suspensió o extinció de contractes de treball amb una antiguitat superior als sis mesos.

Les prescripcions que regula aquest article no regeixen per a l'ingrés o la promoció de personal de lliure designació per l'empresa que relaciona l'article 27.3 del VI Conveni col·lectiu estatal del cycle integral de l'aigua.

ARTICLE 7. CONTRACTACIÓ I PERÍODE DE PROVA

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

Les persones treballadores de nou ingrés, qualsevol que sigui la modalitat contractual, poden ser objecte d'un període probatori sempre que es pacti per escrit, i la seva durada màxima ha de ser la següent:

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

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

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes i es computa el temps dels serveis prestats com a antiguitat de la persona treballadora en l'empresa.



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

ARTICLE 8. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

La classificació professional de les persones treballadores incloses 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 cycle integral de l'aigua, en relació amb els annexos 7 i 8 d'aquest conveni d'empresa.

El personal afectat per aquest conveni ha d'estar inclòs en algun dels grups professionals que s'esmenten en els annexos 7 i 8.

1. Per raons tècniques o organitzatives, totes les persones treballadores de cada centre de treball poden ser destinades a treballs de l'àrea funcional del grup/nivell superior al qual ostenten en aquell moment i amb el salari que correspon, des del primer dia, al nou grup/nivell, i s'han de reintegrar al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

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

Quan una persona treballadora efectui durant més de quatre mesos consecutius funcions de grup/nivell superior, es considera que s'ha creat la vacant, cas en què, si li correspon l'ascens, es considera consolidat a la plaça esmentada a tots els efectes des del dia que va començar a fer les feines esmentades.

En cas de que no li correspongui l'ascens, la vacant es cobreix segons les normes reglamentàries que estableix aquest conveni i, aleshores, qui interinament va fer les feines esmentades ha de tornar a la seva situació i sou anteriors.

Malgrat el que exposen els paràgrafs anteriors, en el cas que una persona treballadora ocupi llocs de grup/nivell superior durant vuit mesos alterns, en un període mínim de dos anys, consolida 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 en els casos de substitució per naixement de fill, malaltia, accident, permisos i ocupació de càrrecs públics o oficials, cas en què la substitució ha de comprendre tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Els treballs de grup/nivell superior, així com els de funcions diferents que regulen els dos apartats anteriors, s'han d'efectuar amb autorització per escrit de la direcció de personal corresponent, i s'han de comunicar prèviament amb l'antelació deguda i per escrit, tant a la persona treballadora afectada com a la representació laboral o sindical del centre de treball de manera que tots coneguin les dades següents:

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

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

5. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa necessita destinar a una persona treballadora tasques corresponents a un grup/nivell inferior al qual ostenta, només ho pot fer durant un temps no superior a un mes dins d'un mateix any i dins de la seva àrea funcional d'origen, i se li ha de mantenir el salari base, els complementos i altres drets del seu grup/nivell professional i comunicar-ho per escrit, tant a l'afectat o afectada com als representants de les persones treballadores. En el cas que sigui superior a un mes, és la Comissió Paritària d'interpretació d'aquest conveni col·lectiu qui decideix la necessitat i el temps de durada del canvi esmentat.

6. L'empresa ha d'emetre un informe a la representació legal de les persones treballadores i a l'interessat o interessada en què raoni 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 publica a cada centre de treball la relació censada de tot el personal de FCC Aqualia, SA, que classifica per grups/nivells professionals i en què han de constar les dades següents de cada persona treballadora:

- a) Nom i cognoms
- b) Data d'ingrés



- c) Grup/nivell professional que ostenta
- 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 durant un període de trenta dies, i se n'ha d'enviar una còpia a la representació laboral del centre, a la qual han de tenir accés les persones treballadores.

La persona treballadora afectada ha de comunicar qualsevol error a la direcció del centre de treball, qui ha de resoldre en el termini de trenta dies.

ARTICLE 10. JORNADA LABORAL

La jornada laboral durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu té una durada de 40 hores setmanals, de dilluns a dissabte, equivalent a 1.744 hores anuals.

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

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

ARTICLE 11. GUÀRDIES

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

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

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

La persona de guàrdia es veu obligada a estar disponible i localitzable en qualsevol moment durant el seu servei, pels mitjans que s'acordin entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Les guàrdies s'han de fer de manera rotativa per setmanes.

A causa del caràcter eminentment tècnic de les intervencions efectuades en el torn de guàrdia, en queden exclosos els empleats i empleades de la secció administrativa de l'empresa. També es poden excloure de fer guàrdies les persones treballadores que així ho desitgin i que ho manifestin, sempre que no suposi un perjudici per al servei o per a les altres persones treballadores, prèvia petició a l'empresa i acceptació per la seva part.

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

La persona treballadora de guàrdia, en concepte de plus de disponibilitat o guàrdia, ha de percebre el 2023 la quantitat de 205,39 € per setmana efectuada de guàrdia. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat **s'ha de revisar 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 guàrdia efectuada en el període comprès entre les 22 h i les 7.30 h de l'endemà, dia feiner, fins i tot dissabtes, i entre les 0 h i les 24 h els diumenges i dies festius (tret de les jornades per torns), s'ha de compensar amb un plus de primera intervenció, que consisteix a abonar les quantitats següents.

Any 2023: 50,25 €. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat **s'ha de revisar d'acord amb la clàusula de revisió salarial que conté l'article 19 d'aquest conveni.**

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

Les persones treballadores que estan de guàrdia no poden ser requerides per a altres feines que no siguin les necessitats exclusives de les emergències produïdes durant el període de guàrdia esmentat.



ARTICLE 12. GUÀRDIES I RECORREGUTS

Per mantenir els serveis, durant els diumenges i dies festius, s'estableixen uns torns de guàrdia i recorreguts específics per a alguns serveis d'acord amb els annexos d'aquest conveni.

Aquestes guàrdies i recorreguts els han de cobrir les mateixes persones que estan de guàrdia durant la mateixa setmana.

ARTICLE 13. DIETES I SUPLICIS

Les despeses que el personal ha de fer per necessitats de l'empresa, com ara àpats, dietes, pernoctacions, desplaçaments, etcètera, han de ser compensades per aquesta i per les quantitats mínimes següents:

- Quilometratge en vehicle propi: 0,19 € 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 que comprèn aquest conveni ha de gaudir del règim de vacances següent:

1. Un total de 32 dies naturals per a tot el personal. En aquest sentit, es pot convenir entre l'empresa i la persona 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 llicència sigui per malaltia greu d'un familiar degudament justificada, tenen dret a la part proporcional de vacances segons el nombre de mesos treballats.

A les persones treballadores que cessin en el curs de l'any, sense haver gaudit el període de vacances que els correspongui, se'ls retribueix el període esmentat.

3. Les vacances s'han de programar amb un mínim de tres mesos d'antelació, segons les necessitats de cada servei, d'acord amb la representació laboral. Una vegada programades, no poden ser modificades, si no es fa amb el coneixement i l'acord de la representació legal de les persones treballadores i la persona treballadora, tots dos inclosos.

Les vacances anuals s'han d'iniciar sempre en dia feiner.

4. El quadre de distribució de vacances format per l'empresa s'ha d'exposar a tots els centres de treball i, en cas de disconformitat, la persona treballadora afectada pot reclamar davant la Magistratura de Treball, qui ha d'ordenar el que sigui procedent.

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

6. Càlcul de les vacances: les vacances són de 32 dies naturals, comptats de data en data, si bé, quan dins del període vacacional caigui alguna de les catorze festivitats del calendari laboral oficial, aquests dies no es computen a l'efecte esmentat. En cap cas no s'han d'interpretar com a festivitats a descomptar del càlcul els dissabtes de lliurança i diumenges. En tot cas, cal vigilar que el càlcul de jornada anual estigui ajustat correctament i no es produeixi cap excés de jornada.

7. Quan durant les vacances una persona treballadora roman en situació d'incapacitat temporal s'entenen com a no gaudides les vacances durant aquells dies i, en conseqüència, quan la persona treballadora finalitzi la incapacitat, cal concedir-li en un altre moment, quan ho permetin les necessitats del servei, un nou període vacacional amb el mateix nombre de dies que per aquest fet es consideren com a no gaudits, i sempre que no hagin transcorregut més de divuit 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 de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o bé amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

ARTICLE 15. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

Tota persona treballadora amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa té dret a gaudir d'una llicència no retribuïda per assumptes propis per una durada màxima de deu dies naturals a l'any. El gaudi d'aquesta llicència no retribuïda es pot fraccionar com a màxim en dos períodes a l'any.



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 deu dies d'antelació a la data de l'inici, tret d'impossibilitat demostrada documentalment en contrari.

ARTICLE 16. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet. Previ acord amb la direcció del servei, es poden acumular amb les vacances anuals.
- b) Per defunció del cònjuge o parella de convivència, ascendents, descendents o germans i germanes de la persona treballadora i, pel que fa a la família política, pares i germans, sis dies feiners si és fora de l'illa de residència i tres si és dins de l'illa.
- 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·licitant i que requereixin cures indispensables, sis dies feiners si és fora de l'illa de residència i cinc si és dins de l'illa.
- d) Les persones treballadores que acreditin estar matriculades en un centre oficial o privat reconegut d'ensenyament tenen dret a una llicència de la durada necessària per presentar-se als exàmens oportuns al centre corresponent, i han de percebre 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 a les persones treballadores el temps necessari per fer qualsevol tipus de gestió d'interès personal, urgent o inajornable amb la seva justificació.
- g) Per matrimoni de fills o filles, germans o 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 bateig o comunió dels fills o filles si no és festiu.
- i) Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tant en el supòsit de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció com d'acolliment, tenen dret a una hora diària d'absència de la feina. La persona treballadora, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora al principi o al final de la mateixa o pot acumular les hores esmentades en jornades completes.
- j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal, l'existència del qual s'ha d'acreditar documentalment i sense que es pugui superar; per aquest concepte, la cinquena part de les hores laborals en còmput trimestral.

En els supòsits d), f), g), h) i j), es concedeixen aquestes llicències si el fet casual coincideix en dia feiner per a la persona treballadora.

En els supòsits que no es preveuen anteriorment, cal atendre el que disposa l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 17. SUSPENSIÓ 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 d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant setze 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 setze 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 nounat ha 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 que el nounat necessita, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veu 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 d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat seva, en períodes setmanals que cal gaudir de manera acumulada o interrompuda



i s'ha d'exercir des de l'acabament de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze 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 quinze 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 tal com es determini reglamentàriament.

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

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme mare biològica inclou també les persones trans gestants.

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 setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda 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 deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix 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 quinze dies. La suspensió d'aquestes deu 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 cal 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 l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si escau, els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixen aquest dret treballen per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu 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 cada un dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent 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'inicia la suspensió del contracte per part o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o en ambdós casos, quan desapareix 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 té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resulta 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 divuit mesos.

Les persones treballadores es beneficien de qualsevol millora en les condicions de treball a què han pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits als quals fan referència els apartats 4 a 8 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES

Les classes d'excedències que regula el conveni següent són les següents:

1. Excedència forçosa
2. Excedència voluntària



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

Les persones treballadores tenen 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 bé en els supòsits de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa, o bé des de l'acabament de la suspensió que regula l'article 17.

2. L'excedència voluntària pot ser sol·licitada per les persones treballadores amb una antiguitat mínima d'un any de treball efectiu.

L'excedència voluntària, que es concedeix en el termini màxim de trenta dies, té una durada mínima de quatre mesos i màxima de cinc anys.

Per aconseguir una altra excedència voluntària, la persona treballadora ha de romandre un nou període de quatre anys en servei actiu.

El contracte de treball de la persona treballadora que no sol·liciti el reingrés un mes abans que expiri el termini pel qual se li hagi concedit l'excedència es considera extingit.

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 una suposada infracció de la mateixa índole, mentre no es resolgui aquesta circumstància.

Les persones treballadores en aquesta situació tenen dret a la reserva en el lloc de treball durant el primer any 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, la persona treballadora amb un preavís de trenta dies pot sol·licitar el seu reingrés, i aquest és obligatori per part de l'empresa; l'adjudicació s'ha de fer d'acord amb el que preveu l'article 6 d'aquest conveni.

ARTICLE 19. SISTEMA RETRIBUTIU

- Retribucions salarials 2023: les retribucions salarials provisionals per a l'any 2023 són les que s'assenyalen a l'annex 9 d'aquest conveni col·lectiu, i que resulten d'aplicar un increment del 5 % respecte de les taules definitives del 2022, i a més inclouen un nou concepte salarial denominat complement d'adequació al conveni estatal en alguns casos.

Un cop acabi l'any 2023, si l'IPC interanual estatal del desembre del 2023 és superior al 5 %, s'ha d'aplicar un increment addicional fins a arribar a la diferència que superi aquest 5 %, sense que en cap cas aquest increment addicional no pot excedir un màxim de l'1 % com a límit, tot això amb efecte des de l'1 de gener de 2024. Aquest increment salarial, si així succeeix, no ha d'afectar el nou concepte salarial denominat complement d'adequació al conveni estatal.

- Retribucions salarials 2024: al resultat dels increments del paràgraf anterior, cal aplicar un increment del 3 %.

Un cop acabi l'any 2024, si l'IPC interanual estatal del desembre de 2024 és superior al 3 %, s'ha d'aplicar un increment addicional fins a arribar a la diferència que superi aquest 3 %, sense que en cap cas aquest increment addicional no pot excedir un màxim de l'1 % com a límit, tot això amb efecte des de l'1 de gener de 2025.

Aquests increments salarials (tant el primer com el segon, si així succeeix) no han d'afectar el nou concepte salarial denominat complement d'adequació al conveni estatal.

- Retribucions salarials 2025: al resultat dels increments del paràgraf anterior, cal aplicar un increment del 2 %.

Un cop acabi l'any 2025, si l'IPC interanual estatal del desembre del 2025 és superior al 2 %, s'ha d'aplicar un increment addicional fins a arribar a la diferència que superi aquest 2 %, sense que en cap cas aquest increment addicional no pot excedir un màxim de l'1 % com a límit, tot això amb efecte des de l'1 de gener de 2026.

Aquests increments salarials (tant el primer com el segon, si així succeeix) no han d'afectar el nou concepte salarial denominat complement d'adequació al conveni estatal.

S'entén com a **salari** tots els conceptes que a continuació s'especifiquen (salari base, antiguitat, plus de sanejament, 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 s'ha d'efectuar mitjançant xec, taló o ingrés en un compte corrent o llibreta d'estalvis obert en una entitat bancària o de crèdit, del qual sigui titular la persona treballadora.

Cal lliurar a la persona treballadora el rebut individual justificatiu del pagament de salaris amb la liquidació detallada de les retribucions i descomptes.

El sistema de retribucions del personal regulat per aquest conveni queda estructurat de la manera següent:

1. Salari base
2. Antiguitat
3. Beneficis
4. Plus d'insularitat
5. Plus de sanejament
6. Plus de conveni
7. Hores extres
8. Pagues extraordinàries
9. Complement d'adequació al conveni estatal
10. Altres complements personals, de lloc de treball o de qualitat o quantitat en el treball
11. Altres plus extrasalarials

A continuació es detalla cada punt.

1. SALARI BASE

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

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

2. ANTIGUITAT

El personal que comprèn aquest conveni percep augmentos periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament mensual d'un 2 % del salari base corresponent al grup/nivell en què està classificat, per cada un dels deu primers anys de servei en l'empresa i un 1 % en els següents fins que es jubili.

Per computar l'antiguitat a l'efecte d'augmentos periòdics, cal tenir en compte el temps de servei en l'empresa, com a efectivament treballats tots els mesos i dies en què el productor hagi percebut un salari o remuneració, bé sigui per servei prestat o en comissions, llicències o en baixa transitòria per accident de treball o per qualsevol de les causes que estableix l'article 169 del Reial decret legislatiu 8/2015; tot això des de l'adscripció de la persona 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 es consideren els serveis prestats dins l'empresa en període de prova i per al personal eventual i complementari quan aquest passi seguidament a ocupar una plaça a la plantilla de l'empresa.

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

La fórmula per calcular l'antiguitat, en el cas de deu anys o menys de servei, és la següent:

Antiguitat = salari base mensual multiplicat per 2, dividit entre 100 pel nombre d'anys

I, en el cas de més de deu anys de servei, és la següent:

Antiguitat = salari base mensual pel nombre d'anys (per sobre de 10) dividit entre 100

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

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

Per computar l'antiguitat del personal provinent de l'Excm. Ajuntament d'Eivissa i que va passar a formar part de la plantilla de Sogesur l'1 de



novembre de 1988 i d'acord amb el que estipula la base 12 del plec de condicions que va regir la concessió adjudicada a Sogesur, s'estableix que continuïn mantenint el sistema que tradicionalment se'ls aplicava per efectuar el còmput esmentat i que consisteix en una bonificació del 7 % sobre el salari base cada trienni.

3. BENEFICIS

S'estableix per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni una percepció que rep el nom de paga de beneficis d'abonament mensual, que es calcula de la manera següent:

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

4. PLUS D'INSULARITAT

S'estableix per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni una percepció que rep el nom de plus d'insularitat d'abonament mensual que s'incrementa en el mateix percentatge que els altres conceptes salarials.

5. PLUS DE SANEJAMENT

Les persones treballadores a les quals afecta aquest conveni i que presten serveis que estan enquadrats dins de treballs de sanejament, se'ls abona, per l'entorn tòxic, penós o perillós, un suplement pel temps realment emprat en aquestes tasques, que es calcula de la manera següent:

S'acumulen les hores efectuades en un període d'un mes natural prestant serveis de sanejament per calcular quantes jornades completes de treball s'han fet al cap del mes prestant el servei esmentat, i una vegada fet aquest càlcul el plus de sanejament es paga a raó del 25 % del salari base diari pel nombre d'aquelles jornades completes de treball resultant.

En cas que del càlcul anterior resulti un sobrant d'hores que no arribi a una jornada completa de treball, llavors s'ha de pagar pel total d'aquelles hores el 25 % del salari base diari per un dia.

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 manera prioritària, sempre cal esgotar l'adopció de totes les mesures de protecció individuals o col·lectives necessàries per evitar la toxicitat en treballs de sanejament. En cap cas aquest plus de sanejament no s'estableix com una compensació davant situacions de risc o desconfort en la prestació de les tasques de sanejament per part de les persones treballadores, ja que l'empresa ha d'establir sempre garanties per a la seva protecció eficaç en matèria de seguretat i salut.

6. PLUS DE CONVENI

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

7. HORES EXTRES

Es consideren hores extres les que superen 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 efectuades durant el període comprès entre les 22 h i les 7 h es paguen al preu d'hora extra nocturna. Així mateix, a partir de la tercera hora extraordinària consecutiva (inclosa) es paga 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 2023:

Grup professional	Preu de les hores extraordinàries		
	Ordinària	Nocturna	Festiva/diumenge
GP1	16,11 €	18,39 €	22,07 €
GP2B	17,66 €	20,16 €	24,21 €
GP2A	19,15 €	21,89 €	26,28 €

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

8. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Tot el personal comprès en aquest conveni ha de percebre anualment quatre pagues extraordinàries en les dates de 15 de març, 30 de juny, 30

https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/ca/2024/158/1177461





de setembre i 30 de novembre, equivalents cada una 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 i consistent en la suma de tots els conceptes retributius (salari base + antiguitat + plus de conveni + beneficis).

9. COMPLEMENT D'ADEQUACIÓ AL CONVENI ESTATAL

A fi de donar compliment a l'article 1.9 del Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, pel qual es modifica l'apartat 2 de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors, i en relació amb la seva disposició transitòria sisena, es crea un nou concepte salarial denominat complement d'adequació al conveni estatal, l'objectiu del qual és complementar en els grups professionals on calgui els seus salaris anuals fixos d'acord amb aquest conveni col·lectiu d'empresa fins a assolir, en el cas que sigui superior, el salari anual fix per a aquests mateixos grups professionals d'acord amb el Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua. L'import d'aquest complement nou s'ha d'anar adaptant progressivament (incrementant o disminuint) en funció de la variació que pateix el salari anual fix de cada grup professional d'acord amb el Conveni col·lectiu estatal del cicle integral de l'aigua.

La quantia del complement d'adequació al conveni estatal per a cada grup/nivell professional és la que s'estableix a l'annex 9 d'aquest conveni i s'abona en dotze pagues a l'any, i la quantia esmentada s'ha d'adaptar tal com s'ha indicat anteriorment.

ARTICLE 20. PRESTACIONS SOCIALS

1. AVANÇAMENTS

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

Aquests avançaments s'han de deduir de les retribucions de la persona treballadora en la nòmina corresponent al mes en què se li ha concedit.

2. PRÉSTECES

Tota persona treballadora, la situació personal o familiar de la qual pateix 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 reintegrament s'ha de fer distribuint el seu import en els terminis acordats, que es descompten de les retribucions corresponents als mesos immediats a aquell en què es percep la quantitat anticipada, i es pot reintegrar l'import en menys mensualitats o liquidar-lo totalment o parcialment dins del termini convingut.

Els criteris de concessió dels préstecs esmentats es concerten al si del Comitè d'Interpretació i Vigilància d'aquest conveni i, de la mateixa manera, poden revisar els préstecs concedits amb anterioritat.

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

Aquests préstecs no reporten cap interès.

Així mateix, l'empresa concedeix els préstecs següents:

- a) Per adquirir o construir un habitatge en propietat: 3.000 €.
- b) Per adquirir un cotxe nou: 1.500 €; i si el cotxe s'utilitza normalment per al servei a la feina: 1.800 €.
- c) Per a assumptes personals: 1.200 €.

Són condicions imprescindibles per obtenir els préstecs esmentats les següents:

- 1. Tenir una antiguitat mínima de dos anys en l'empresa.
- 2. No tenir pendents d'amortització altres préstecs anteriors, tret que ho autoritzi el Comitè d'Interpretació i Vigilància.
- 3. El saldo que es deu en cada moment a l'empresa, pels diversos préstecs concedits a les Balears, no ha de ser superior als 24.041 €.

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

Els préstecs per a assumptes personals requereixen un informe de la representació de les persones treballadores, legalment constituïda en l'empresa, i són concedits, si l'informe esmentat és favorable i es compleixen les condicions exposades anteriorment. Sempre que la persona treballadora sol·liciti l'informe esmentat.



El termini màxim per amortitzar els préstecs és de cinc anys per adquirir o construir el primer habitatge de la seva propietat i de tres anys per als restants.

Els préstecs concedits s'han d'amortitzar mitjançant la deducció en les pagues mensuals o en les pagues extraordinàries d'una quantitat fixada tenint en compte la quantia i el termini d'amortització.

3. PREMI DE VINCULACIÓ

Per tal de premiar la continuïtat en l'empresa, s'estableix, per cada període de deu anys de prestació efectiva de serveis, un premi de vinculació, que consisteix a abonar a la persona treballadora l'1 d'abril de l'any en què es compleix cada període de deu anys de permanència un import igual al salari brut mensual corresponent a l'any en curs.

4. COMPLEMENT PER INCAPACITAT TEMPORAL

Les persones treballadores en situació d'incapacitat temporal perceben el que estipula la Seguretat Social, i l'empresa els abona, des del primer dia de la baixa fins a l'acabament de la incapacitat temporal, la diferència fins al 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 considera que han cessat les causes que van motivar la baixa, emet un informe amb la finalitat que la persona treballadora deixi de percebre el 25 % del sou real des de la data d'emissió de l'informe esmentat. Aquest informe s'ha de remetre a la representació legal de les persones treballadores, que disposen d'un termini de 72 hores per, si ho consideren convenient, nomenar un metge que elabori un informe contradictori, previ a fer el possible descompte. El nomenament esmentat l'ha d'acceptar la direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori és a càrrec de l'empresa. En cas d'informes contradictoris entre metge d'empresa i metge nomenat per la representació legal de les persones treballadores, preval el que emet el metge de la Seguretat Social o entitat asseguradora que ha signat la baixa o incapacitat temporal. La negativa de la persona 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. AJUT ESCOLAR

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

Per a l'any 2023:

- Guarderia, de 0 a 3 anys: 94,80 €/any
- Infantil, de 3 a 5 anys: 118,49 €/any
- Primària: 142,17 €/any
- Secundària: 177,73 €/any
- Batxillerat o cicle mitjà/superior: 296,21 €/any
- Universitat: 402,86 €/any

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

La persona treballadora que cursa estudis oficials té els mateixos drets que els fills i filles.

Per tenir dret a aquesta ajuda, la persona treballadora ha d'acreditar la situació escolar dels seus fills i filles, o la seva pròpia, presentant una còpia de la matrícula o del document fefaent que certifiqui l'escolarització i el seu grau.

6. JUBILACIÓ

Les persones treballadores que ho vulguin i que reuneixen els requisits fixats en la legislació vigent es poden acollir a la jubilació anticipada a partir dels 60 anys d'edat.

L'empresa ha d'abonar a les persones treballadores (compreses entre els 60 i els 65 anys) que es jubilen 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.





Les persones treballadores han de complir un mínim de deu anys d'antiguitat a l'empresa per tenir dret a percebre la indemnització del paràgraf anterior.

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

8. AJUDA PER ORFANDAT

Es fixa una ajuda per orfandat per a cada fill o filla menor d'edat en cas de mort per accident de treball o malaltia laboral. Per a l'any 2023 es fixa en la quantia de 202,84 €/mensuals. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat s'ha de revisar d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que estableix aquest conveni.

9. PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

1. Es considera personal amb capacitat disminuïda les persones treballadores que tinguin una limitació funcional o psíquica, o bé per raó de malaltia comuna o professional, accident —tant si és laboral com si no—, o bé 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. Les persones treballadores afectades pel paràgraf anterior s'han d'incorporar obligatòriament a altres llocs de treball compatibles amb les seves limitacions i aptituds professionals, prèvia proposta del servei mèdic de l'empresa i previ informe preceptiu favorable de la representació laboral del centre de treball sempre que el grau d'incapacitat o invalidesa declarat no doni lloc a l'extinció del vincle laboral.

3. Quan de la situació de salut i característiques de la tasca es preveuen riscos especials per a l'interessat o interessada i altres persones, la persona treballadora està obligada a sotmetre's a les proves que el servei mèdic de l'empresa determini.

4. Els emoluments percebuts per la persona treballadora en aquesta situació no poden ser mai inferiors als que rebia en el grup/nivell en el qual ha estat prestant els seus serveis en el moment en què es produeixi aquesta situació.

10. DIES FESTIUS I DIA DE LA PATRONA

A partir de la signatura d'aquest conveni es gaudeix de les catorze festes anuals que, juntament amb l'1 de juny (Dia de la Patrona), sumen un total de quinze dies festius anuals. I aquests dies festius es consideren amb caràcter no recuperable.

A les festes de cada municipi les persones treballadores que exerceixen la seva funció en aquest municipi tenen durant la setmana de celebració d'aquestes festes una reducció d'una hora al final de la jornada laboral; aquesta reducció és retribuïda i no recuperable.

Les persones treballadores que han de treballar aquest Dia de la Patrona han de percebre les hores treballades amb un recàrrec del 75 % sobre el valor de l'hora ordinària.

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

A. Panera de Nadal. Cadascuna de les persones treballadores de l'empresa FCC Aqualia, SA, ha de rebre en aquesta data una panera de Nadal el valor de la qual per a l'any 2023 és de 55,81 € + IVA. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat s'ha de revisar d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que estableix aquest conveni.

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

El personal que està de guàrdia en els períodes indicats ha de percebre una gratificació especial. Per a l'any 2023 es fixa en 30,81 €. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat s'ha de revisar d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que estableix aquest conveni.

Per a la resta del personal, el valor que han percebre per les hores extraordinàries que, si escau, es veuen obligats a fer ha de ser el doble del que correspon a les realment treballades. Si el doble del temps realment treballat no assoleix un mínim de quatre, s'anota el mínim esmentat.

12. LOCOMOCIÓ

Quan a alguna persona treballadora li és imposada una multa de trànsit, tant si és amb el vehicle de l'empresa com amb el propi, durant el temps de treball efectiu per a l'empresa, previ informe i petició de la representació legal de les persones treballadores, se li ha d'abonar



l'import.

Per al supòsit que una persona treballadora de l'empresa, durant temps de treball efectiu per a l'empresa, li és retirat el permís de conduir, de manera immediata o posteriorment a causa d'una sanció, l'empresa ha d'abonar a la persona treballadora, previ informe i petició de la representació legal de les persones treballadores, la quantitat de 120 € mensuals, en concepte de plus de transport, fins al moment de la recuperació del permís.

Els punts anteriors són efectius sempre que no es presentin circumstàncies d'embriaguesa o imprudència temerària per part de la persona treballadora en el moment de produir-se la sanció, com poden ser, entre d'altres, l'excess de velocitat.

La reparació dels vehicles, tant de l'empresa com particulars al servei de l'empresa durant les hores de treball efectiu, és a càrrec seu, tant si és per accident com per avaria. En el cas que la persona treballadora faci servir un cotxe particular per a l'empresa i, a més, per a ús propi, l'empresa està obligada a subministrar a la persona treballadora un cotxe de característiques similars durant el temps que duri la reparació.

13. ROBA DE FEINA DEL PERSONAL PERTANYENT A L'ÀREA FUNCIONAL OPERÀRIA O LECTORS

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu acorden l'adscripció del personal que se'n veu afectat al sistema d'uniformitat global que té l'empresa a escala estatal, en què es garanteix d'una manera més efectiva la reposició de la uniformitat que es va deteriorant, tot això amb efecte a partir de l'any 2024.

En el sistema d'uniformitat global de l'empresa esmentat s'estableix que, després d'un lliurament inicial d'una dotació completa de roba en dues tandes (estiu i hivern), es continua a futur amb un sistema de reposició per trencament o pèrdua dels requisits de seguretat de la peça, atenent les necessitats reals de substitució, i es deixa d'entregar roba sistemàticament cada cert període de temps (de sis a dotze mesos) com es feia fins ara.

D'acord amb l'anterior, s'acorda que el lliurament d'aquesta dotació inicial s'ha de fer en els mesos de maig i octubre de 2024, i consisteix en:

- Lliurament del maig de 2024:
 - 4 pantalons d'estiu
 - 4 polos d'estiu
 - 2 jaquetes curtes d'estiu
- Lliurament de l'octubre de 2024:
 - 4 pantalons d'hivern
 - 4 polos d'hivern
 - 1 jaqueta de fred
 - 1 *softshell* o paravent
 - 1 pantalons d'aigua
 - 1 jaqueta d'aigua

L'empresa es compromet al fet que aquesta dotació inicial és una quantitat de base que posteriorment s'ha d'ajustar en el nombre de peces i tipologia a les particularitats i necessitats de cada persona treballadora i contracte, depenent del tipus de feina que faci.

14. SUBMINISTRAMENT D'AIGUA AL PERSONAL

L'empresa concedeix el subministrament d'aigua gratuït als seus treballadors i treballadores per a ús domèstic propi. L'exempció de pagament és per tots els conceptes que hi figuren actualment. Aquest benefici s'estén al personal que s'ha jubilat a l'empresa, i que tenia una antiguitat igual o superior a cinc anys. Aquest ús domèstic propi té un límit màxim de 200 m³ a l'any per unitat familiar de quatre membres, que s'incrementa en 40 m³ per persona d'unitat familiar superior a quatre quan sobrepassa aquest límit, i cal que aporti la documentació que ho acrediti. L'exempció de pagament es fa per totes les meritacions que figuren actualment al rebut fins als límits corresponents. Aquest benefici s'estén al personal que s'ha jubilat a l'empresa, i que tenia una antiguitat igual o superior a cinc anys.

Per al personal amb un habitatge habitual ubicat fora de l'àrea de cobertura del proveïment d'aigua que gestiona FCC Aqualia, SA, s'estableix una bonificació per aquest mateix concepte que, per a l'any 2023, es fixa en 224,92 € anuals. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat s'ha de revisar d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que estableix aquest conveni.

15. PREMI DE JUBILACIÓ ORDINÀRIA

Les persones treballadores que passen a la situació de jubilades per haver complert l'edat ordinària que legalment està establerta reben, en el moment de jubilar-se, una quantitat d'acord amb els anys d'antiguitat en l'empresa, que segueix l'escala següent:



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

16. ASSEGURANÇA DE MORT I INVALIDESA

L'empresa ha de subscriure, en benefici dels seus treballadors i treballadores, una assegurança per accident, tant si és laboral com si no, que ha de cobrir 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 de les persones treballadores, comeses amb ocasió o com a conseqüència de la seva feina, poden ser lleus, greus o molt greus.

És d'aplicació, quant a la qualificació i enumeració de conductes sancionables, la classificació que recullen els articles 48 a 56 del capítol VIII del VI Conveni col·lectiu del cicle integral de l'aigua (BOE 238, de 3 d'octubre de 2019).

B. La imposició de qualsevol de les sancions que preveu el capítol anterior s'ha d'ajustar als procediments següents:

1. Per a les faltes lleus, no cal la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, i la direcció del centre respectiu pot imposar la sanció corresponent, que ha de notificar per escrit tant a la persona treballadora com a la representació laboral.
2. En cas de faltes greus i molt greus la instrucció consta de tres fases:

1. Incoació

La incoació del procediment disciplinari l'ha d'ordenar l'òrgan competent en cada cas; en la mateixa providència en què s'acordi, l'empresa ha de nomenar un instructor o instructora, i s'ha de notificar per escrit aquest extrem a la persona treballadora subjecta a expedient, així com als representants laborals. En cap cas, l'instructor o instructora no pot ser la mateixa persona que va proposar la sanció.

2. Instrucció d'expedient

- a) L'instructor o instructora ha d'ordenar la pràctica de totes les proves i actuacions que condueixin a esclarir els fets i a determinar les responsabilitats susceptibles de sanció. En vista de les actuacions practicades, l'instructor o instructora ha de passar a l'inculpat o inculpada un plec de càrrecs, en els quals cal ressenyar amb precisió els fets, d'acord amb les actuacions practicades.
- b) L'expedientat o expedientada té un termini de deu dies hàbils per contestar els càrrecs i proposar les proves que consideri convenients al seu dret.
- c) Un cop rebuda la contestació al plec de càrrecs o transcorregut el termini per presentar-lo, l'instructor o instructora ha de seleccionar i verificar les proves presentades o al·legades per l'inculpat o inculpada, així com aquelles altres que consideri convenients per esclarir millor els fets.
- d) La representació laboral i sindical ha de rebre informació i el plec de càrrecs i descàrrecs, i n'ha d'emetre una opinió en el termini de deu dies hàbils. Així mateix, cal donar 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) Un cop acabades les actuacions i en vista de les mateixes, l'instructor o instructora ha de formular una proposta motivada de la resolució, que ha de contenir:

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

3. Resolució

- a) L'autoritat sancionadora, tan aviat com rebí l'expedient, ha de dictar 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 els jutjats socials.

C. Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus, al cap de vint dies i les molt greus, passats seixanta dies des de la data del seu coneixement per l'empresa. Els terminis esmentats queden interromputs per qualsevol acte previ o propi de l'expedient instruït. En tot cas, l'expedient ha de quedar resolt en un termini màxim de tres mesos a partir de la iniciació. Així mateix, qualsevol falta prescriu als sis mesos de cometre's.

**ARTICLE 22. SALUT LABORAL I SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL**

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

A aquest efecte, s'ha d'establir un programa de salut laboral i seguretat i higiene en el treball, que organitzi i reguli les condicions que s'han de donar en els ambients de treball amb vista a la supressió o reducció dels riscos i a la millora de les condicions ergonòmiques dels llocs de treball, incloent-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 en el Treball, que s'ha de regir pel que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions vigents. La seva composició té un caràcter paritari i ha d'estar integrat per quatre representants de l'empresa, entre els quals se n'ha d'elegir el president o presidenta i quatre membres de la representació laboral dels diferents centres de treball, entre els quals se n'ha d'elegir el secretari o secretària.

Els integrants d'aquest Comitè tenen els drets i garanties reconeguts per la legislació vigent, entre els quals hi ha el de celebrar les reunions dins les hores de feina i, en cas que es perllonguin fins i tot fora de la jornada habitual, cal abonar als seus components les hores sense recàrrec o retardar, 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 en el Treball s'han de fer cada dos mesos, cal redactar una acta de cada reunió que cal publicar en el tauler d'anuncis de cada centre de treball i s'ha de remetre a la direcció de personal de l'empresa i a cadascun dels membres del Comitè esmentat. Així mateix, cal redactar una memòria anual.

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball ha de planificar els estudis i 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 els mateixos, de millora de l'ambient de treball i d'adaptació als locals i dels llocs de treball.

L'empresa ha d'assumir i donar prioritat a tots els informes que elabori el Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, en compliment de la normativa vigent, i ha d'establir les correccions o modificacions tècniques que calguin o la dotació de materials de protecció en el termini que les circumstàncies de risc ho requereixen.

L'empresa ha de facilitar a les persones treballadores que ocupin un lloc de treball que ho necessiti les peces i materials de protecció idonis per a cada risc específic, i han de ser les adequades amb la seva constitució física.

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

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

Així mateix, la direcció dels diferents centres de treball ha de vetlar perquè la normativa vigent, en matèria de seguretat i higiene en el treball, estigui sempre a disposició de les persones treballadores per al seu coneixement i aplicació general.

L'empresa, per la seva banda, ha de complir la normativa vigent sobre salut laboral, i adoptar les mesures necessàries encaminades a la prevenció de riscos que puguin afectar les condicions psicofisiològiques de les persones treballadores, a les quals ha de facilitar els mitjans de protecció individual adequats per a les feines que duguin a terme i, en tot cas, ha de seguir les recomanacions dels gabinets tècnics provincials d'higiene i seguretat en el treball o de qualsevol altre organisme competent en la matèria.

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

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

El Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, així com els òrgans de representació laboral i sindical, han de conèixer la informació o estudis tècnics emesos sobre el centre de treball, així com les dades estadístiques i apreciacions que, un cop efectuades pel servei mèdic de l'empresa, siguin d'interès, a fi de conèixer i prevenir els riscos per a la salut, i han de vetlar pel compliment de les obligacions que se'ls assigna i guardar el sigil professional degut, en tot cas.



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

Aquelles persones treballadores o grups de treballadors o treballadores que, per les característiques personals, per les condicions de més exposició o riscos o per altres circumstàncies, tenen més vulnerabilitat en aquest sentit han de ser objecte d'una atenció més gran per la medicina d'empresa i pel Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball.

L'empresa garanteix reconeixements mèdics gratuïts a tot el personal de conformitat amb els criteris fixats per l'àrea de medicina laboral del servei de prevenció de l'empresa en consideració als riscos del lloc de treball i en consideració a la persona treballadora en particular.

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

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

S'ha de promoure la informació més completa, en matèria de seguretat i higiene en el treball, del personal en general i, especialment, dels membres del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, i facilitar-ne 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 el puguin afectar, sobre la forma, els mètodes i els processos que s'hagin d'observar per prevenir-los i evitar-los, i la persona treballadora està obligada a seguir aquests ensenyaments, dins de l'horari de treball o en altres hores amb descompte de la jornada laboral que hi inverteixi.

ARTICLE 23. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I DRETS SINDICALS

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

1. En l'àmbit d'aquest conveni s'han de celebrar eleccions sindicals, d'acord amb la normativa vigent.
2. La representativitat dels sindicats respectius es determina per la celebració del procés electoral amb caràcter general.
3. Les competències i funcions dels comitès de centre o delegats i delegades de personal, així com les dels seus components, són les que reconeix aquest conveni col·lectiu, sens perjudici dels drets i facultats que estableix l'Estatut dels treballadors i, en particular, el títol II i la Llei orgànica de llibertat sindical, així com la resta de disposicions vigents d'aplicació general.
4. El temps que els membres dels comitès de centre o els delegats i delegades de personal emprin en reunions amb representants de l'empresa, a petició de qualsevol de les parts, no es dedueix del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que l'article 68 de l'Estatut dels treballadors estableix, a favor d'aquests membres, per exercir 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 que estableix aquest article, 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 l'han de fer els sindicats respectius, sense que depassi el nombre màxim total d'hores en còmput global.
 - b) L'acumulació s'ha d'efectuar entre membres de comitè de centre o delegats i delegades de personal.
 - c) Cal donar notificació prèvia i per escrit a la direcció del centre de treball, amb un termini de deu dies d'antelació, adjuntant una autorització expressa i documentada dels afectats per aquesta.
6. Per tal de facilitar les funcions de representació i gestió sindical, l'empresa ha d'habilitar als comitès de centre o als delegats i delegades de personal els mitjans següents:
 - a) Mobiliari i dotació adequats per arxivar i classificar els diferents documents que es generen, o bé que es consideren d'interès, pel que fa 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 un nombre raonable, ubicats en llocs visibles i freqüentats pel personal, per a ús exclusiu dels òrgans de representació, la informació del qual sigui identificable i de curs legal.
 - d) Així mateix i en cas que calgui, s'ha de facilitar un local idoni per celebrar assemblees.
7. L'empresa ha de respectar el dret de totes les persones treballadores a sindicarse lliurement. Així mateix, no pot condicionar l'ocupació



d'una persona treballadora pel fet que estigui afiliada o no afiliada o bé que renunciï a l'afiliació sindical, i tampoc no se l'ha d'acomiadar o perjudicar de qualsevol altra manera per 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 totes les persones treballadores adscrites als centres de treball respectius per defensar els seus interessos, i han d'intervenir en totes les qüestions que se susciten en relació amb les atribucions conferides. La representació esmentada s'ha d'exercir de manera 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 en el Treball i la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

2. Rebre informació per part de la direcció de l'empresa:

- Trimestralment, sobre l'evolució econòmica, producció i programes que afectin l'ocupació col·lectiva de l'empresa.
- Anualment, sobre el balanç, el compte de resultats, la memòria de la societat i dels documents que es donin a conèixer als seus accionistes, en virtut de les disposicions legals vigents, i en la forma i manera que aquestes determinin.
- De totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus i, en especial, en els supòsits d'acomiadament.
- Les estadístiques sobre absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i cessaments i els ascensos.
- Cal donar-los a conèixer 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 la relació de les contractacions efectuades i la seva naturalesa, a més dels ascensos.

3. Tenir informació prèvia a l'execució per part de la direcció de l'empresa:

- Reestructuració de plantilles 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 tasca de vigilància sobre les matèries següents:

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

GARANTIES

1. Els membres dels òrgans de representació laboral i els delegats 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 de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació sindical.

2. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus obeeix a altres causes, s'ha de tramitar un expedient contradictori, per a la qual cosa cal nomenar un instructor, així es donen les audiències oportunes a la persona treballadora i a l'òrgan representatiu a què pertany.

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

4. En el cas de traslladar-se a un altre centre de treball, si el representant reclama al jutjat social, aquest trasllat ha de quedar 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, i exercir aquestes tasques d'acord amb les normes vigents a l'efecte.



6. Tenen prioritat de permanència a l'empresa o al centre de treball, respecte de la resta de persones treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques o tecnològiques.

7. No poden ser discriminades en la promoció econòmica o professional per causa o pel que fa a l'acompliment de la seva representació.

ACUMULACIÓ DE CRÈDIT HORARI

Als delegats i delegades de personal 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 exercir les funcions de representació, cal respectar-los les retribucions salarials, així com els complements.

ARTICLE 24. Tots els trasllats a un altre centre de treball els han de pactar l'empresa i la persona treballadora, tret que aquest trasllat sigui motivat per una nova concessió o una pèrdua del servei i sempre en els àmbits de les illes d'Eivissa i de Mallorca per als empleats i empleades respectius de cada illa, i han de complir 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, etcètera).

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

ARTICLE 26. Les quanties que estableixen els articles 20.5, 20.8, 20.11.b) tenen, tret que s'esmenti el contrari, els mateixos increments que estableix l'article 19 per als salaris.

ARTICLE 27. IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES

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

El 5 d'octubre de 2021, d'acord amb les obligacions que conté la Llei orgànica referida, FCC Aqualia, SA, va negociar i ha subscrit amb les representacions dels sindicats majoritaris d'àmbit estatal, i que tenen una representació unitària del personal majoritària a FCC Aqualia, SA, és a dir amb UGT i CCOO, el tercer 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, ha de permetre assolir 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.

ARTICLE 28. VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ASSETJAMENT

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

ANNEX 1

Horari de treball per al servei d'Eivissa

Personal d'oficina i lectors

De dilluns a divendres

De 7.30 h a 15.30 h

En el supòsit d'una concessió nova del servei amb l'Ajuntament en què sigui indispensable el canvi d'horari de personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

Personal de xarxa

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

Horari rotatiu

NOTES: - (G) = Guàrdia

- El relleu de la guàrdia es fa a les 7.00 h del dia corresponent.

Personal de producció

	De dilluns a divendres	Dissabtes i diumenges
Setmana 1 (setmana de guàrdia)	De 7.00 h a 15.00 h (G)	(G)
Setmana 2	De 7.00 h a 15.00 h	
Setmana 3	De 7.00 h a 15.00 h	
Setmana 4	De 7.00 h a 15.00 h	

Horari rotatiu

NOTES: (G) = Guàrdia

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

S'acorda suprimir, amb efecte a partir del mes de gener de 2024, els torns de recorregut de les instal·lacions que regula del conveni col·lectiu anterior; tot això a canvi que, a les persones treballadores que en signar aquest conveni col·lectiu habitualment estiguin fent aquests recorreguts, se'ls garanteixi *ad personam* el cobrament de 72,78 € en concepte de garantia recorregut (sense que disposin addicionalment d'un dia de lliurança en aquest sentit) per cada setmana de guàrdia que facin. L'import d'aquesta garantia es fixa per a l'any 2023 i és revalorable amb el mateix percentatge d'increment que fixa per al seu salari base aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 2024 (inclòs). En el supòsit que aquestes persones treballadores, per qualsevol necessitat del servei, hagin de fer en alguna setmana el recorregut esmentat de les instal·lacions, han de disposar addicionalment del dia de lliurança en la setmana següent sense rebre a canvi cap altra compensació econòmica perquè ja l'estarien percebent a través de la garantia salarial esmentada.

ANNEX 2

Horari de treball per als serveis de Santa Eulària i Sant Joan de Labritja

Personal d'oficina

De dilluns a divendres

De 7.30 h a 15.30 h

En el supòsit d'una concessió nova del servei amb l'Ajuntament en què sigui indispensable el canvi d'horari de personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

Personal de xarxa o tècnic de Santa Eulària		De dilluns a divendres	Dissabtes	Diumenges
Setmana --> de guàrdia	Setmana 1	De 15.00 h a 22.00 h (G)	De 8.00 h a 13.00 h (G)	(G)
	Setmana 2	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____
	Setmana 3	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____
	Setmana 4	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____

Horari rotatiu

NOTES: - (G) = Guàrdia

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

S'acorda suprimir, amb efecte a partir del mes de gener de 2024, els torns de recorregut de les instal·lacions que s'estiguin fent en signar aquest conveni col·lectiu; tot això a canvi que, a les persones treballadores que en signar aquest conveni col·lectiu estiguin fent habitualment

aquests recorreguts, se'ls garanteixi *ad personam* el cobrament de 72,78 € en concepte de garantia recorregut (sense que disposin addicionalment d'un dia de lliurança en aquest sentit) per cada setmana de guàrdia que facin. L'import d'aquesta garantia es fixa per a l'any 2023 i és revalorable amb el mateix percentatge d'increment que fixa per al seu salari base aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 2024 (inclòs). En el supòsit que aquestes persones treballadores, per qualsevol necessitat del servei, hagin de fer en alguna setmana el recorregut esmentat de les instal·lacions, han de disposar addicionalment del dia de lliurança en la setmana següent sense rebre a canvi cap altra compensació econòmica perquè ja l'estarien percebent a través de la garantia salarial esmentada.

Personal de xarxa o tècnic de Sant Joan Baptista

	De dilluns a divendres	Dissabte	Diumenge
Setmana 1	De 7.30 h a 15.00 h	De 8.00 h a 13.00 h	Guàrdia
Setmana de guàrdia			(5.00 h)
Setmana 2	De 7.30 h a 15.00 h	_____	_____

Horari rotatiu

Nota: el relleu de la setmana de guàrdia es fa a les 7.30 h de dilluns.

L'horari del capatàs del servei de Sant Joan Baptista és de dilluns a divendres de 7.00 h a 15.00 h.

S'acorda facultar l'empresa perquè, d'acord amb les necessitats del servei, pugui suprimir la guàrdia dels diumenges i dies festius que genera actualment, a favor de la persona treballadora afectada, un dia addicional de lliurança en la setmana següent com a forma de compensació.

ANNEX 3
Horari de treball per al servei de Lluçmajor

Personal d'oficina

De dilluns a divendres

De 8.00 h a 15.00 h més dues tardes de 17.00 h a 19.30 h

En el supòsit que la concessió del servei amb l'Ajuntament exigeixi un canvi d'horari del personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

Personal de xarxa o tècnic

	De dilluns a divendres	Dissabte	Diumenge
Setmana 1	De 15.00 h a 22.00 h	De 8.00 h a 13.00 h (un operari)	Guàrdia (7,5 h)
Setmana de guàrdia			(un operari)
Setmana 2	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____
Setmana 3	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____
Setmana 4	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____
Setmana 5	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____

Horari rotatiu

NOTA: el relleu de la setmana de guàrdia 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 percep una prima l'operari que el fa, que per a l'any 2023 es fixa en 72,78 € i disposa d'un dia de lliurança en la setmana següent. Per a tots els anys de vigència d'aquest conveni, aquesta quantitat s'ha de revisar d'acord amb el que estableix l'article 19 en el mateix percentatge que les altres retribucions econòmiques que estableix aquest conveni.



S'acorda facultar l'empresa perquè, d'acord amb les necessitats del servei, pugui suprimir aquests torns de recorregut de les instal·lacions, tot això a canvi de garantir *ad personam* a les persones treballadores que en el moment de la supressió estiguin fent habitualment aquests recorreguts el cobrament de 72,78 € en concepte de garantia recorregut (sense que disposin addicionalment d'un dia de lliurança en aquest sentit) per cada setmana de guàrdia que facin. L'import d'aquesta garantia es fixa per a l'any 2023 i és revalorable amb el mateix percentatge d'increment que fixa per al seu salari base aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 2024 (inclòs). Malgrat l'anterior, en el supòsit que aquestes persones treballadores, per qualsevol necessitat del servei, hagin de fer en alguna setmana el recorregut de les instal·lacions esmentat, disposen addicionalment del dia de lliurança en la setmana següent sense rebre a canvi cap altra compensació econòmica perquè ja l'estarien percebent a través de la garantia salarial esmentada.

ANNEX 4

Horari de treball per al servei de Formentera

Personal d'oficina

De dilluns a divendres

De 7.30 h a 15.30 h

En el supòsit d'una concessió nova del servei amb l'Ajuntament en què sigui indispensable el canvi d'horari de personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

Personal de xarxa

	De dilluns a divendres	Dissabtes	Diumenges
Setmana 1	De 8.00 h a 15.00 h (G)	De 8.00 h a 13.00 h (G)	Guàrdia (G)
Setmana 2	De 7.00 h a 15.00 h	_____	_____

S'acorda suprimir la guàrdia de les instal·lacions dels diumenges i dies festius que s'estigui fent amb la signatura d'aquest conveni col·lectiu, tot això amb efecte a partir del mes de gener de 2024.

ANNEX 5

Horari de treball per al servei de Sant Josep de sa Talaia

Personal d'oficina

De dilluns a divendres

De 7.30 h a 15.30 h

En el supòsit d'una concessió nova del servei amb l'Ajuntament en què sigui indispensable el canvi d'horari de personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

Personal de xarxa

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

Horari rotatiu

https://intranet.caib.es/eboibfront//eboibfront/pdf/ca/2024/158/1177461



NOTES: - (G) = Guàrdia

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

S'acorda suprimir, amb efecte a partir del mes de gener de 2024, els torns de recorregut de les instal·lacions que regula el conveni col·lectiu anterior; tot això a canvi que a les persones treballadores que, en signar aquest conveni col·lectiu estiguin fent de manera habitual aquests recorreguts, se'ls garanteixi *ad personam* el cobrament de 72,78 € en concepte de garantia recorregut (sense que disposin addicionalment d'un dia de lliurança en aquest sentit) per cada setmana de guàrdia que facin. L'import d'aquesta garantia es fixa per a l'any 2023 i és revalorable amb el mateix percentatge d'increment que fixa per al seu salari base aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 2024 (inclòs). En el supòsit que aquestes persones treballadores, per qualsevol necessitat del servei, hagin de fer en alguna setmana el recorregut esmentat de les instal·lacions, han de disposar addicionalment del dia de lliurança en la setmana següent sense rebre a canvi cap altra compensació econòmica perquè ja l'estarien percebent a través de la garantia salarial esmentada.

ANNEX 6

Horari de treball en jornada intensiva per al servei de Sóller

- Personal d'oficina

De dilluns a divendres

De 7.30 h a 15.30 h

En el supòsit d'una concessió nova del servei amb l'Ajuntament en què sigui indispensable el canvi d'horari de personal d'atenció al client, cal revisar entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores l'horari exposat abans per adaptar-lo de manera consensuada a les necessitats del nou horari d'atenció al client.

- Personal de xarxa

De dilluns a divendres

De 7.00 h a 15.00 h

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

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 fa percep l'equivalent a tres hores extres els dissabtes i un plus de primera intervenció més una hora festiva els diumenges.

S'acorda facultar l'empresa perquè, d'acord amb les necessitats del servei, pugui suprimir aquests torns de recorregut de les instal·lacions, tot això a canvi de garantir *ad personam* a les persones treballadores que en el moment de la supressió habitualment estiguin fent aquests recorreguts el cobrament de 72,78 € en concepte de garantia recorregut per cada setmana de guàrdia que facin. L'import d'aquesta garantia es fixa per a l'any 2023 i és revalorable amb el mateix percentatge d'increment que fixa per al seu salari base aquest conveni col·lectiu a partir de l'1 de gener de 2024 (inclòs). Malgrat l'anterior, en el supòsit que aquestes persones treballadores, per qualsevol necessitat del servei, hagin de fer en alguna setmana el recorregut de les instal·lacions esmentat, disposen addicionalment del dia de lliurança en la setmana següent sense rebre a canvi cap altra compensació econòmica perquè ja l'estarien percebent a través de la garantia salarial esmentada.

ANNEX 7

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

Grups professionals (GP)		Àrea funcional tècnica	Àrea funcional administrativa	Àrea funcional operària
GP1			Auxiliar administratiu, lector	Peó
GP2	B		Oficial 2a administratiu i encarregat lectors	Oficial 2a i oficial 3a
	A	Delineant	Oficial 1a administratiu i comptable	Oficial 1a i conductor de camió
GP3	B		Sotscap de secció	Sotscapatàs
	A			Capatàs



ANNEX 8

Quadre explicatiu de criteris generals, formació i factors determinants per cada grup professional (GP)

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

ANNEX 9

TAULA SALARIAL DE LES ILLES BALEARS PROVISIONAL ANY 2023

ANTIGA CATEGORIA	GRUP	ÀREA FUNCIONAL	NIVELL	SALARI BASE	BENEFICIS	PLUS CONVENI	PLUS D'INSULARITAT	PLUS DE DEDICACIÓ	COMPLEMENT D'ADEQUACIÓ AL CONVENI ESTATAL	SALARI ANUAL
CAPATÀS	3	OPERÀRIA	A	864,13	129,62	694,65	45,14	0,00	0,00	24.259,02
SOTSCAP SECCIÓ / SOTSCAPATÀS	3	ADMINISTRATIVA / OPERÀRIA	B	1.004,23	150,64	434,15	45,14	0,00	0,00	23.626,62
OFICIAL 1a	2	OPERÀRIA	A	832,87	124,94	672,92	45,14	0,00	0,00	23.441,80
CONDUCTOR DE CAMIÓ	2	OPERÀRIA	A	832,87	124,94	672,92	45,14	0,00	0,00	23.441,80
OFICIAL 1a ADMINISTRATIU	2	ADMINISTRATIVA	A	932,83	139,93	524,66	45,14	12,36	0,00	23.590,22
COMPTABLE	2	ADMINISTRATIVA	A	932,83	139,93	524,66	45,14	12,36	0,00	23.590,22
DELINEANT	2	TÈCNICA	A	932,83	139,93	524,66	45,14	12,36	0,00	23.590,22
OFICIAL 2a i 3a	2	OPERÀRIA	B	801,21	120,18	542,67	45,14	0,00	0,00	21.315,27



ANTIGA CATEGORIA	GRUP	ÀREA FUNCIONAL	NIVELL	SALARI BASE	BENEFICIS	PLUS CONVENI	PLUS D'INSULARITAT	PLUS DE DEDICACIÓ	COMPLEMENT D'ADEQUACIÓ AL CONVENI ESTATAL	SALARI ANUAL
OFICIAL 2a ADMINISTRATIU i ENCARREGAT DE LECTURA	2	ADMINISTRATIVA	B	873,00	130,95	436,18	45,14	12,36	0,00	21.463,47
PEÓ	1	OPERÀRIA		766,09	114,91	265,90	45,14	0,00	142,89	19.083,56
AUXILIAR ADMINISTRATIU	1	ADMINISTRATIVA		776,89	116,53	249,87	45,14	17,99	124,91	19.083,56
LECTOR	1	ADMINISTRATIVA		776,89	116,53	249,87	45,14	17,99	124,91	19.083,56

Plus de disponibilitat		205,39
Plus de primera intervenció		50,25
Ajut escolar		
	Guarderia (de 0 a 3 anys)	94,80
	Infantil (de 3 a 5 anys)	118,49
	Primària	142,17
	Secundària	177,73
	Batxillerat o cicle mitjà / superior	296,21
	Universitat	402,86
Ajuda per orfandat		202,84
Bonificació aigua		224,92
Grat. especial guàrdia Nadal		30,81
Prima recorregut		72,78

https://intranet.caib.es/eboibfront/eboibfront/pdf/ca/2024/158/1177461

