



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

6362

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y la publicación del Convenio colectivo de la Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), Sección de Aguas (exp.: CC_TA_06/1641, código de convenio 07000281011982)

Antecedentes

1. El día 14 de marzo de 2013, la representación de la Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), y la de su personal de la Sección de Aguas suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 5 de abril, el señor Carlos Nadal Roig, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, SA (EMAYA), Sección de Aguas, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 8 de abril de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)





**CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM S.A. -SECCIÓN DE AGUAS-
AÑOS 2012-2015**

Artículo preliminar.- La comisión negociadora de este Convenio colectivo ha estado compuesta por:

En representación de la Empresa:

Sr. Carlos Nadal Roig.
Sr. Cristòfol Sastre Barceló
Sra. Elena Segura Campins
Sr. Jaime Campamar Monjo,

En representación de las/os trabajadoras/es:

Sr. José M^a García Hernández (CCOO)
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEMAYA)
Sr. Manuel Díaz-González Carrasco (SITEMAYA)
Sr. José Cardona Tripiana (UGT)
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO)
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO)
Sr. Jaime Alemany Carrió (SITEMAYA)
Sr. Vicente García Parra (CCOO)
Sr. Carlos Fortuny Joaniquet (UGT)
Sr. Miguel Rebassa Perelló (CCOO)
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT)
Sr. Fco. Javier Baeza Gozalo (UGT)
Sra. Antonia Real Horrach (SITEMAYA)

CAPITULO I.- Disposiciones generales

Art. 1.- **Ámbito de aplicación funcional y personal.**- Las disposiciones que contiene el presente Convenio colectivo de la empresa EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D' AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A., regirán en todos los centros de trabajo de la Sección de Aguas y Alcantarillado, estando por tanto vinculados a él todo el personal que preste sus servicios en dicha Sección, incluso el de nuevo ingreso.

Art. 2.- **Ámbito temporal** - El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAIB y finalizará el 31 de diciembre de 2015, salvo para aquellas disposiciones en que se fije expresamente otra fecha de entrada en vigor.

Art. 3.- **Prorrogas.**- Este Convenio se entenderá prorrogado bienalmente, en tanto que cualquiera de las partes no procediere a denunciarlo. La denuncia deberá efectuarse, por cualquiera de las partes, con un mes de antelación al vencimiento del Convenio, prorrogándose por dos años, si no mediara denuncia expresa de las partes, siguiéndose por este trámite lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La vigencia del contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio.

Art. 4.- **Condición pacto anual (Vinculación a la totalidad).**- Las condiciones pactadas forman un conjunto unitario y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a períodos anuales.

Art. 5.- **Situaciones "ad personam".**- Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por años, excedan de las que correspondan a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 6.- **Organización técnica y práctica del trabajo.**- La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. El Comité de Empresa será informado y consultado con una antelación de 15 días, acerca de los traslados y desplazamientos del personal, contemplados en los arts. 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Art. 7.- **Movilidad funcional.**- Dentro de la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa efectuará cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Todo ello de acuerdo con lo establecido expresamente en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de que la/el trabajadora/or fuese destinada/o a un puesto de retribución inferior, se considerará a todos los efectos retributivos como si se mantuviera en su anterior puesto.

CAPITULO II.- Comisión Paritaria/TAMIB

Art. 8.- Comisión Paritaria de Interpretación.- Por las partes negociadoras se designará una Comisión Paritaria de la representación de las partes mismas para entender de la interpretación, seguimiento y desarrollo de las cláusulas del texto del Convenio.

Dicha Comisión estará formada por seis miembros, tres por la parte social y otros tres por la parte de la Empresa: al menos uno de los miembros que designe cada parte deberá haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Todos los miembros de dicha Comisión lo deben ser de la Empresa. Ello no obstante, cada una de las partes podrá asistir con una persona que les asesore.

Cualquier discrepancia sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio deberá someterse, con carácter previo y obligatorio, a la Comisión Paritaria, sin perjuicio del derecho posterior de acudir a las pertinentes instancias judiciales o administrativas. Asimismo la Comisión Paritaria estará facultada para estudiar y acordar, en la aplicación del Convenio, cuantas modificaciones normativas se pudieran producir por cambios de la legislación actualmente vigente.

A petición de cualquiera de las partes de la comisión, deberá reunirse en el plazo de una semana desde la fecha de la convocatoria a la cual necesariamente se deberá adjuntar el orden del día.

Las partes se adhieren al TAMIB en los siguientes términos:

PRIMERO.- Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que afecten al ámbito del mismo se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su modalidad de Mediación.

Sirva por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes firmantes al referido órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa, representación legal de las/os trabajadoras/es, secciones sindicales y trabajadoras/es en particular a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del citado órgano, no siendo por tanto preceptiva la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo el supuesto de sometimiento a arbitraje, el cual las partes se comprometen a impulsar y fomentar.

SEGUNDO.- De igual forma las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Conciliación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan en el ámbito de la Empresa en aquellas materias que se contemplen en el Reglamento del citado Tribunal.

Todos aquellos acuerdos a los que se haya llegado en Comisión Paritaria serán incorporados al Convenio con la validez del mismo.

TERCERA.- Cuando concurrieran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, en supuesto de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a un arbitraje vinculante del T.A.M.I.B., hasta en tanto, no haya sido constituida la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears”.

CAPITULO III.- Contratación, vacantes, promociones y ascensos

Art. 9.- Ingreso al trabajo (Período de prueba).- El ingreso de las/os trabajadoras/es se entenderá, siempre que se formalice por escrito, hecho a título de prueba, cuyo período será como sigue: seis meses para las técnicas/os tituladas/os, tres meses para las/los demás trabajadoras/es, excepto para el personal no cualificado, que será de quince días laborales.

Las situaciones de incapacidad temporal, paternidad, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato



que afecte a la /el trabajadora/or durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 10.- Formalización contratos.- El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de sus formas, llevará consigo la clasificación del personal con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratada/o y no por las que pudiera considerarse capacitada/o para realizar.

Art. 11.- Vacantes, promociones y ascensos

Se establece para el acceso a las plazas vacantes, promociones y ascensos las siguientes vías, teniendo en cuenta el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo:

A) PROMOCION INTERNA del personal FIJO dentro del mismo Departamento, Servicio o Sección de la misma Area.

* Elementos de valoración:

1. Conocimientos del puesto de trabajo.
2. Experiencia en el puesto de trabajo.
3. Formación para el puesto de trabajo.
4. Antigüedad en el puesto de trabajo.
5. Expediente personal.

B) MOVILIDAD VOLUNTARIA DEL PERSONAL FIJO DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL”.

* Elementos de valoración:

1. Conocimientos del puesto de trabajo.
2. Expediente personal.
3. En igualdad de condiciones, prevalecerá la antigüedad.

C) CONCURSO-OPOSICION “INTERNO” PERSONAL FIJO.

Será preceptivo efectuar primeramente convocatoria de orden interno entre el personal FIJO y, en caso de no quedar así cubiertas las plazas o vacantes, se acudiría a una ulterior convocatoria abierta.

D) CONCURSO-OPOSICION “ABIERTO”

Para la resolución de todas éstas vías se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal calificador compuesto por: Tres vocales designados por la dirección, una/o de las/los cuales actuará de Presidenta/e del mismo, y dos vocales designados por el Comité de empresa de entre sus miembros.

El Tribunal tendrá en cuenta, para juzgar a los aspirantes los conocimientos profesionales, conducta laboral y aptitud profesional. La valoración de los factores que integran el concurso-oposición, serán fijados por el propio Tribunal, con una antelación de 5 días hábiles al comienzo de las pruebas a celebrar u otro período que acuerde el Tribunal. Las pruebas concretas del concurso-oposición se escogerán por el Tribunal Calificador momentos antes de iniciarse la prueba.

* En aquellos casos que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección de la Empresa que la/el candidata/o o candidatas/os queden pendientes de un período de prueba de la misma duración y en iguales condiciones, en cuanto al puesto a ocupar, que el señalado para el personal de nuevo ingreso en el Estatuto de los Trabajadores.

Las anteriores disposiciones no afectarán a las plazas de provisión por libre designación de la Empresa que se recogen en el Convenio Colectivo Estatal de fecha 27 de Febrero de 2003, ni para el personal de contrato.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el art. 23 del E.T.

Los miembros del Tribunal se reunirán para analizar las solicitudes de las/os candidatas y candidatos y decidir aceptación o exclusión.

Cuando se realice una convocatoria se dará el tiempo suficiente para que todas/os las/los inscritas/os puedan prepararse bien por su cuenta o



mediante cursillos que se pudieran dar por parte de la empresa.

CAPITULO IV.- Jornada, horas extraordinarias, licencias, vacaciones permisos y excedencias.

Art. 12.- Jornada laboral.- La jornada laboral, a partir de la firma del presente Convenio, queda determinada:

A la fecha del presente Convenio la jornada media semanal es de 37,5 horas establecidas por norma de rango superior (Ley 2/2012). Cuando dicha norma deje de tener efecto se instaurará de nuevo la jornada de 35 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada laboral, a partir de la firma del presente Convenio, queda determinada en 1665 horas anuales de trabajo efectivo (según cuadro anexo del acta de la reunión de la comisión negociadora de fecha de 9 de agosto de 2012), no acumulables en el año siguiente. En caso de nuevo aumento de jornada laboral por Ley, se sumará dicho aumento a los días laborables existentes a la firma de este Convenio

Los cuadrantes de turnos, guardias y retenes, se confeccionarán anualmente y se entregarán copia al comité de empresa antes de la segunda quincena de enero del año en curso.

a) Personal Administrativo, Técnico, Proyectos y Laboratorio químico:

1554 horas efectivas anuales realizadas de 8 a 15.00 horas, de lunes a viernes. Los festivos que coincidan en sábado se disfrutarán añadidos al periodo vacacional.

b) Personal de Servicio Exterior, Distribución, Almacén, Laboratorio, Contadores, Mantenimiento:

1.554 horas efectivas anuales, realizadas de 07,30 a 14,30 horas de lunes a viernes. Quedando establecido un turno rotativo que fijará la Dirección del 25 por ciento del personal para trabajar los sábados (con el mismo horario). Aquellas/os trabajadoras/es que por turno trabajen la jornada del sábado, tendrán en compensación libre la jornada del viernes de la semana siguiente”.

Los festivos que coincidan en sábado serán disfrutados por el 50% de trabajadoras/es el viernes anterior y por el otro 50% el lunes posterior.

Tal como viene sucediendo y, atendiendo a las necesidades inexcusables del Servicio Público, la Dirección establecerá los turnos rotativos entre el personal, al objeto de cubrir las necesidades del Servicio a lo largo de las 24 horas del día, sin excepción. Entendiéndose que, fuera del horario normal de trabajo sólo permanecerá en turno el personal de guardia y retén para la cobertura de imprevistos y urgencias.

c) Personal de Centrales.- Dadas las especiales características de estos puestos de trabajo, se determinarán los turnos rotativos para la cobertura del servicio las 24 horas de todos los días. El horario efectivo anual será de 1.554 horas, compensándose el exceso con días libres.

Personal de Mantenimiento EDAR-s y Terciario realizarán el horario de 7:00 a 14:00 hrs.

d) Se establece un período de descanso de 20 minutos, debiéndose disfrutar entre las 9,30 y las 10,30 horas, u otro período que, según los casos fijará la Dirección.

e) Se disfrutará de 1 día (Puente) al año, siendo disfrutado el 50% de la plantilla un día y el otro 50% en otro día. (Dicho día será disfrutado en el día señalado, no pudiendo posponerse ni añadirse a vacaciones).

Art. 13.- Jornadas especiales.- La Dirección de la Empresa podrá pactar por escrito con el personal, a título individual, la realización de jornadas especiales que pueda derivar del puesto de trabajo o de la función que tenga encomendada.

Todo ello sin perjuicio de lo regulado en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las jornadas especiales de BOR, chuponas, brigadas, electricistas, mecánicos, etc. serán definidas y plasmadas una vez realizado el trabajo. Será en Comisión Paritaria dónde quede plasmado.

Art. 14.- Horas extraordinarias:

1. Son horas extraordinarias y de exceso las que se realicen por encima de la jornada máxima establecida en el Convenio.

2. En función de las causas que se determinan, se dividen en tres grupos:

A) Son horas de exceso sobre la jornada laboral, por causa de fuerza mayor o de perentoria necesidad, las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente la normal prestación de los servicios, y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Serán igualmente consideradas las que se realicen para reparar o solucionar interrupciones del servicio o problemas de salubridad pública.



Las horas extraordinarias de fuerza mayor y con carácter obligatorio serán compensadas por mutuo acuerdo, y en su defecto se compensarán económicamente al 100%.

B) Son horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor y no obligatorias, aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y que no estén incluidas en el apartado 2.A.

Las horas extraordinarias no obligatorias serán compensadas de la siguiente forma: el 50% en tiempo libre equivalente y el 50% económicamente, siempre teniendo en cuenta que el/la trabajador/a tendrá la opción de disfrutar el 100% de la compensación en tiempo equivalente de descanso, siempre que el servicio lo permita.

C) Las horas extraordinarias que se generasen en centros donde se trabaje a turnos (H24) se compensaran de mutuo acuerdo, en caso que no haya mutuo acuerdo se abonaran íntegramente.

3. El número máximo anual por trabajador/a será de 80 horas. En los casos de abono de las horas extraordinarias será con un recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria.

4. Quedan suprimidas en su totalidad las horas extraordinarias habituales.

Se acuerda la creación de una comisión paritaria de horas extras formada por tres integrantes (de cada parte) de la mesa negociadora del Convenio asistidos por las/los asesoras/es de los sindicatos firmantes, que se reunirá trimestralmente con el fin de llevar a cabo dicho trabajo. En el plazo de un mes, después de haber firmado el Convenio, se formará definitivamente dicha comisión.

Art. 15.-Licencias retribuidas.- El personal tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio de la/del trabajadora/or: 15 días naturales
- b) Fallecimiento del cónyuge o hijas/os: 5 días naturales
- c) Nacimiento de hija/o: 4 días naturales.
- d) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado b) de este artículo, 2 días laborables. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hija/os: 4 días naturales.
- f) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado e) de este artículo, 2 días naturales. Cuando con tal motivo, la/el trabajadora/or necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
Para las letras e y f del presente artículo, los cuatro días podrán ser no consecutivos siempre y cuando: a) los cuatro días respondan al mismo hecho causante que motiva el permiso y b) que durante el disfrute de esos 4 días no consecutivos el hecho causante que motiva el permiso persista.
- g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día, y 2 días con justificación documental
- h) Por embarazo, adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas ó 112 días naturales, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
Por paternidad: trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción, acogimiento múltiples en dos días más a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y media al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará según la ley vigente en los casos de parto múltiple.
Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- J) En los supuestos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral se dará el tiempo indispensable a las mujeres.
- l) Para citaciones judiciales o asuntos administrativos se dará el tiempo necesario.
- m) Por el tiempo necesario para acudir al médico el/la trabajador/a dentro de la jornada laboral, para ser asistido/a el/la mismo/a trabajador/a, o un familiar de primer grado de consanguinidad (padres e hijos), o la pareja o cónyuge en caso de enfermedad grave. Siempre con la debida justificación documental.





n) En caso de que un/a trabajador/a no pueda acudir un día al trabajo a causa de enfermedad, siempre que lo comunique al servicio médico ese día, y éste considere que queda debidamente justificado, siempre que dicha circunstancia se dé como máximo una vez al mes y por un sólo día, dicha jornada tendrá la consideración de baja por reposo domiciliario (permiso retribuido).

* Las anteriores licencias son reconocidas, en igualdad de derechos, para las parejas de hecho que lo acrediten con documento legal o libro de familia.

Artículo 15.bis Permisos no retribuidos. El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas al menos dos veces al año por asuntos propios, por un plazo de 1 a 20 días cada una.

El ejercicio de este derecho no deberá entorpecer las justificadas necesidades de la Empresa en cuanto a su funcionalidad se refiere.

Art 16.- Excedencia voluntaria.-

a) Todos aquellas/os trabajadoras/es fijas/os que soliciten excedencia voluntaria tendrán derecho a reincorporarse, una vez transcurrido el tiempo de la excedencia, a su puesto de trabajo de origen de acuerdo con lo estipulado legalmente al efecto. La vacante que produzca la excedencia se cubrirá mediante un contrato de sustitución. El período mínimo para la situación de excedencia será de un año y el máximo de cinco años.

b) El resto de personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. (Nuevo ET).

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Uno	Padres, Hijas/os	Suegras/os, Nueras/yernos, cónyuge o pareja de hecho
Dos	Hermanas/os, Abuelas/os	Cuñadas/os, Abuelas/os
Tres	Sobrinas/os, Tías/os	
Cuatro	Primas/os	

Art. 17.- Vacaciones.- Las vacaciones anuales se fijan en 24 días laborales, para todo el personal con un año de antigüedad en la empresa. La programación anual será expuesta por cada Área, Departamento, Servicio, Sección, etc. en el primer trimestre de cada año.

El personal de nuevo ingreso, disfrutará en su primer año de trabajo de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Toda interrupción forzada de las vacaciones por exigencia del servicio se compensará con los días dejados de disfrutar, más un día compensatorio (independientemente del número de días interrumpidos), que podrá sumarse al período escogido.

El personal fijo que cese en la empresa a lo largo del año, tendrá derecho a disfrutar de los días que le corresponden proporcionalmente a los meses trabajados.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en uno o dos periodos distintos, pudiéndose disfrutar en tres períodos distintos, siempre que el servicio lo permita. Ninguno de los períodos podrá ser inferior a 7 días naturales.

Se podrán disfrutar 2 días a voluntad del trabajador siempre y cuando no trastorne el buen funcionamiento de la Empresa.

CAPITULO V.- Salario, pagas extras, antigüedad, toxicidad y conducción. Pluses de asistencia, turnicidad, nocturnidad, Kilometraje

Art. 18.- Salario.- El salario queda establecido en el Anexo I (Tabla Salarial) del presente Convenio, el cual se desglosa en tres conceptos: Salario Base, Plus de Beneficios y Plus de Residencia.

Los salarios se devengarán mensualmente.

Independientemente de lo anterior, se reconoce a las/os trabajadoras/es de las distintas categorías el abono de las cantidades determinadas sobre la base del primer semestre de 1979, siendo inabsorbibles e invariables en su valor absoluto; consecuentemente dichas cantidades no han variado desde 1979 hasta 1999.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/53/865149





Excepcionalmente se incrementarán dichas cantidades en 27,05 euros en el año 2000 y otras 27,05 euros en el año 2001, pasando a partir de este momento a permanecer de nuevo a ser inabsorbibles e invariables.

Se incrementaron en los años 2000 y 2001, pasando a permanecer inabsorbibles e invariables. Figuran sobre recibos de salario como concepto "Devolución artículo 18"

Art. 18 bis.- Concepto salarial.- Se pacta este nuevo concepto de naturaleza salarial, que se percibirá con carácter mensual (12 pagas al año). Este concepto salarial, que tendrá carácter consolidable y no absorbible, tendrá derecho a percibirlo todo el personal que preste sus servicios en la sección de aguas. Dicho concepto se calculará por cada día de alta en la empresa, a razón de una sexta parte del salario base, plus de residencia, plus de beneficios, devolución art. 18, plus anexo unificado y la antigüedad, que tenga derecho el trabajador a percibir en cada momento. Este concepto salarial se seguirá percibiendo cuando el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales. Se exceptúan del pago de este concepto salarial periodos de paternidad, maternidad, excedencias, situaciones de pago directo de la incapacidad temporal, permisos no retribuidos, suspensión de empleo y sueldo, y cualquier otro período en que el trabajador no esté de alta en la empresa. Este concepto salarial tendrá carácter pensionable.

La empresa y los trabajadores no podrán tener ningún tipo de perjuicio, de cualquier naturaleza, derivado de la aplicación de este concepto salarial.

Art. 19.- Pagas extraordinarias.- El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año, a saber:

1ª 15 de junio

2ª 15 de diciembre

El importe de cada una de las citadas pagas extraordinarias será: El importe mensual del salario base, plus Beneficios y plus Residencia y la antigüedad correspondiente, vigente en el momento del devengo, así como las cantidades referidas en el párrafo 2º del art. 18 de este Convenio y anexo unificado.

Art. 20.- Antigüedad.- El contenido normativo de la antigüedad se regulará de la siguiente forma:

La antigüedad se computará por trienios de la manera siguiente:

Años	Coficiente
3	1
6	2
9	3
12	4
15	5
18	6
21	7
24	8
27	8.5
30	8.5

La percepción por tal concepto se obtendrá, en cada caso, multiplicando el coeficiente por el MODULO DE ANTIGUEDAD asignado a cada categoría profesional según se relaciona en el anexo II (Módulo de Antigüedad), y sin posibilidad de acumulación.

Ambas partes se comprometen a que los módulos de antigüedad serán revisables en la próxima negociación.

Los/las trabajadores/as que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, contasen con una antigüedad superior a los veinte años, y hayan superado el tope correspondiente a su próximo trienio, al vencer su próximo trienio percibirán la cuantía del mismo, sin que, en ningún caso, puedan percibir por este concepto cuantía superior al coeficiente máximo (8'5) de esta tabla.

Aquellos/as trabajadores/as que vean superadas sus retribuciones por el concepto de antigüedad por encima de lo que teóricamente les correspondieran en este artículo, percibirán el incremento que les correspondería si se adaptan a los módulos de este artículo.

Art. 21.- Plus de actividad.- Todo el personal afecto a este Convenio percibirá en concepto de plus de actividad la cantidad de 123,21 euros mensuales.





Este plus, dejará de percibirse en caso de ausencias injustificadas del trabajador y ausencias justificadas del trabajador por un período superior a los dos días laborables al mes, por cada 30 días.

No obstante, en lo dispuesto en el apartado anterior, el plus de asistencia se abonará en los casos siguientes (aunque se supere tal limitación): licencias por Convenio, accidente laboral, intervención quirúrgica u hospitalización por más de siete días y vacaciones.

En Comisión Paritaria se acordará un redactado sobre enfermedades profesionales posibles en la empresa derivadas del puesto de trabajo, una vez que el Servicio de Prevención haya emitido su informe al respecto.

Art. 22.- Plus de turnicidad, domingos y flotantes.-

A) El plus de trabajos de "turno" tiene el carácter de complemento salarial, de acuerdo con lo establecido en el apartado B del artículo 5 del Decreto del 17 de agosto de 1973.

El personal que realiza su jornada laboral en régimen de turnos de forma habitual, a tenor de lo establecido en el calendario laboral, percibirá este plus.

Dicho plus se percibirá entre las 12 pagas ordinarias.

El plus cuya cuantía mensual asciende a 83,86€ y se percibirá mientras se realice tal régimen de trabajo. Anualmente se incrementará con el IPC, excepto los años 2008 y 2009 que se encuentran debidamente actualizados según tabla salarial.

El personal que de forma habitual y reiterada realice su jornada de trabajo en el sistema de tres turnos (mañana, tarde y noche), percibirá un plus, de carácter funcional, adicional al anteriormente indicado de 5€ mensuales (12 pagas). Este solo se percibirá mientras se cumpla el sistema de tres turnos de forma habitual y reiterada.

Al tener dichos pluses carácter funcional, su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado. Así pues, dejará de percibirse en caso de baja médica, licencias, etc.

B) Todo el personal que trabaje en domingos percibirá la cantidad de 14,42 €

C) El personal "Flotante" de las EDAR-s y Potabilizadora percibirá por su disponibilidad un plus consistente en el 10% del salario base mensual.

Art. 23.- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario diario. (Conceptos tabla salarial anexa Salario Base, beneficios, antigüedad, residencia).

Art. 24.- Plus de toxicidad.- Se reconoce el plus de toxicidad a las/los trabajadoras/es de las brigadas de alcantarillado que directamente realicen cometidos de limpieza y mantenimiento de alcantarillas, o en todos los trabajos relacionados con el trasiego de fangos sépticos, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por 100 sobre su salario diario.

Art. 24bis.- Plus manipulación fibrocemento.- Se reconoce el plus de manipulación de fibrocemento al personal de las brigadas que manipulen y realicen trabajos sobre las redes de fibrocemento por día real y efectivo de manipulación, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por ciento sobre su salario diario.

Art. 25.- Plus de conducción.- Las/los Oficialas/es de 1ª y 2ª y Peones Especialistas que dispongan de permiso de conducir, quedando obligados a conducir vehículos que la Empresa asigne para realizar trabajos de su especialidad que se les encomienden, percibirán un plus de conducción de 41,28€ mes, si utilizaran el permiso de conducir de 2ª, y de 61,19€ mes, si fuera de 1ª, independientemente de que conduzcan todos los días o no.

Art. 26.- Kilometraje.- Para el personal de la Empresa que ponga al servicio de la misma su vehículo personal se le abonará el importe de 0,31 euros por kilómetro recorrido, revisable cada uno de enero y uno de julio, según el estudio económico que ha servido de base para la fijación del actual.

Para el personal de la Empresa que ponga al servicio de la misma su vehículo personal se le abonará por este concepto el importe correspondiente al resultado de la revisión semestral del estudio económico

Asimismo, se revisará la cuantía del concepto de locomoción en las mismas fechas y con arreglo al mismo criterio.

Se considerará el uso del vehículo de la empresa, fuera del horario laboral y empleándolo para uso particular, como retribución en especie.





Art. 27.- Quebranto de moneda.- Por el concepto de quebranto de moneda se fija, para todo el personal al que se le asignen funciones de cobro en metálico, la cantidad anual del 40% sobre el jornal base mensual.

Art. 28.- Ropa de Trabajo.- La entrega de la ropa de trabajo se realizará durante el mes de Abril la de verano y durante el mes de Octubre la de invierno. Al personal Administrativo y Técnico, que en Comisión Paritaria se determine cada año, se le abonarán anualmente 200 euros en concepto de desgaste de ropa.

Capítulo VI.- Comisión paritaria, complemento salarial, ayudas asistenciales .

Art. 29.- Complemento salarial por enfermedad o accidente. Incapacidad Temporal.- En caso de IT, el Servicio Médico de la Empresa llevará el seguimiento del proceso de enfermedad de forma que la/el trabajadora/or en aquella situación perciba el 100% de su sueldo real en el período de baja.

En aras a conseguir una disminución del absentismo existente en la empresa, cuando a juicio del Servicio Médico de la Empresa se considere que hayan cesado las causas que motivaron la baja, emitirá informe al objeto de que la/el trabajadora/or deje de percibir el 25% de su sueldo real desde la fecha de emisión de dicho informe. Dicho informe deberá ser remitido al Comité de Empresa, disponiendo éste de un plazo de 72 horas para, si lo estima conveniente, nombrar un Médico que realice un informe contradictorio, previo a realizar el posible descuento. Dicho nombramiento deberá ser aceptado por la Dirección. El coste del informe médico contradictorio irá a cargo de la empresa. El 25% descontado se ingresará en el Fondo Social especial. La negativa de/del la trabajadora/or a someterse al reconocimiento del Servicio Médico de la Empresa, estando de baja, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación.

En el supuesto de declaración de incapacidad laboral parcial o total efectuada por el órgano competente se procederá por la Dirección al cambio de puesto de trabajo siempre que exista vacante y la situación del/la interesado/a lo permita, por otro más compatible con su estado físico y capacitación dentro de su mismo grupo profesional o inferior.

La definición del nuevo puesto compatible con el estado actual del/de la trabajador/a se realizará por la Jefatura de Personal, a propuesta del Servicio Médico de la Empresa.

Art. 30.- Ayuda asistencial por fallecimiento.- Al fallecer una/un trabajadora/or de la plantilla de la Empresa, se entregará por una sola vez y en un plazo máximo de 3 meses, una cantidad en metálico que resulte de conjugar las siguientes aportaciones:

El importe del 1% del salario base de todo el personal de la plantilla de Aguas de la Empresa a la que pertenecía la/el fallecida/o, correspondiente a la nómina del mes anterior al óbito, cuantía que será a su vez descontada al hacerse efectivo el pago de la retribución mensual siguiente.

El total resultante será entregado en concepto de auxilio para hacer frente a los gastos de sepelio, a quien los haya soportado. Se presumirá en principio, sin perjuicio de su acreditación que dichos gastos han sido satisfechos por este orden; viuda/o, hijas/os y parientes del fallecido/a que conviviesen con él habitualmente. Prevalciendo, en todo caso, las últimas voluntades de la/del trabajadora/or.

En caso de divergencias, la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio resolverá con jurisdicción propia.

Art. 31.- Ayudas asistenciales.- El personal de la empresa que perciba prestaciones económicas de la Seguridad Social, por tener a su cargo familiares discapacitados/os físicas/os o psíquicas/os, debidamente reconocidos por aquella, la empresa les abonará además de la citada prestación, la cantidad de 115,98 euros mensuales por cada uno de ellos. Dicha cantidad también será abonada con motivo de las fiestas de Navidad.

Se aplicará el anterior párrafo a los reconocimientos por parte del IBAS o por el organismo que en cada momento las determine.

Art. 32.- Derecho a defensa legal de la/del trabajadora/or.-

A) Las/los conductoras/es y cualquier trabajadora/or de la Empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículo de la misma, o particular al servicio de ésta, sufrieran un accidente de circulación, durante la jornada laboral, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la Empresa, hasta la sentencia o resolución administrativa firme, aún en el supuesto de indicios racionales de culpabilidad, respetándose en dicha fase sus ingresos salariales.

En las condiciones anteriormente expuestas, la Empresa constituirá la fianza que en causa criminal se les exigiera para asegurar su libertad provisional. Así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia del procedimiento criminal que se les siguiera.

La fianza que, por el concepto previsto, deba constituir la Empresa, no podrá exceder del capital máximo garantizado en la póliza que, a tales efectos, tiene suscrita con la entidad aseguradora correspondiente.





B) Para todo el personal con permiso de conducir que "in itinere" sufrieran un accidente de circulación y de resultados del mismo se les privara temporalmente de libertad o del permiso de conducir, se les respetará mientras dure dicha privación el salario real que viniera percibiendo, excepto cuando fuera condenado por sentencia firme por conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas.

Capítulo VII.- Derechos sindicales

Art. 33.- Funciones y competencias del Comité.- Las funciones y competencias del Comité de Empresa, sin perjuicio de las dispuestas en los artículos anteriores, son:

- 1.- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como las condiciones generales de los nuevos puestos.
- 2.- Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten a las/os trabajadoras/es, en cuanto a la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, con una antelación de 15 días.
- 3.- Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo advirtiendo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones o deficiencias.
- 4.- Ser informado y consultado acerca de los cambios de los puestos de trabajo, traslados de personal y modificación de los turnos, que se realicen en la Empresa.
- 5.- Con carácter previo a cualquier medida disciplinara, por falta grave o muy grave, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al Comité de Empresa. En el término de las 72 horas el Comité deberá emitir un informe.
- 6.- La Empresa facilitará, al menos trimestralmente, al Comité informe sobre la evolución económica, situación de la producción, etc.
- 7.- El Comité será informado de forma trimestral de la política de inversiones de la Empresa.
- 8.- Participará junto con la empresa en todo lo que afecte a la clasificación de los grupos profesionales.

Art. 34.- Derechos y garantías del Comité.- Los derechos y garantías del Comité son:

- a) La Empresa facilitará un local cuya disponibilidad no estará supeditada ni supervisada por la misma y será adecuado al número de miembros del Comité, pudiendo hacer uso de él, tanto dentro como fuera de la jornada ordinaria de trabajo.
- b) El derecho de reunión del Comité, dentro y fuera de la jornada ordinaria de trabajo en dicho local, no estará supeditado a ningún tipo de requisito, salvo la disponibilidad de tiempo sindical que cada miembro pueda disponer.
- c) El tiempo sindical será de 30 horas mensuales por miembro, acumulables trimestralmente. Una vez que se elimine la restricción legal (RD20/2012) que actualmente limita las horas de permiso sindical, el tiempo sindical volverá a ser de 40 hrs, salvo nueva restricción legal al respecto. Para hacerlas efectivas bastará la comunicación a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas. Este tiempo sindical podrá acumularse en uno o varios miembros del Comité de acuerdo a lo establecido legalmente, pudiendo quedar relevado del trabajo, sin rebasar el máximo legal de horas atribuidas al conjunto del Comité. Las reuniones a petición de la Empresa no se contabilizarán a cuenta del crédito sindical, sino que irán a cuenta de la empresa.
- d) La Empresa pondrá a la libre disposición del Comité los tabloneros de anuncios que existen en cada centro de trabajo.
- e) Asimismo garantizará la libre circulación de los miembros en las dependencias de la misma, pudiendo informar a las/os trabajadoras/es sin perjuicio del normal desarrollo productivo.
- f) La empresa autorizará la celebración de asambleas dentro de horas de trabajo hasta un máximo de una asamblea mensual, salvo en el período de negociación del Convenio que podrán ser hasta 3, y en cómputo total de 12 horas anuales.

Dichas asambleas, lo serán de todas/os las/os trabajadoras/es de la Empresa, condición que podrá ser modificada de mutuo acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las asambleas serán convocadas por el Comité, y se comunicará a la Dirección con una antelación de 48 horas. En dicha comunicación se fijará el orden del día y la fecha de su celebración. La hora para su inicio deberá concretarse de común acuerdo con la Empresa.

Por razones fundamentadas y motivadas, la Empresa podrá modificar la fecha comunicada y, de igual forma, el Comité podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Art. 35.- De los sindicatos en la Empresa.- Las Secciones Sindicales representan y defienden los intereses del sindicato a quien representan, y de las/os afiliadas/os al mismo en el seno de la Empresa y sirven de instrumento de comunicación entre su Central sindical y la Dirección de la Empresa.

Los sindicatos podrán constituir en cada sección de Empresa las correspondientes Secciones Sindicales, siempre que cuenten al menos con un 10% de afiliadas/os entre la plantilla. Se estará a lo establecido en la ley orgánica de Libertad Sindical.





El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquiera de las secciones de la empresa, deberá acreditarlo de modo fehaciente, reconociéndose acto seguido a la citada/o delegada/o su condición de representante del sindicato a todos los efectos, y las garantías y tiempo sindical retribuido que se prevé en el art. 32 de este Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36.- Funciones de las/os Delegada/os sindicales.- Las funciones de las/os delegadas/os sindicales son:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de las/los afiliadas/os al mismo en la sección de empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma documentación e información que en la sección de la empresa se deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las/los trabajadoras/es en general y a las/los afiliadas/os al Sindicato.

5.- Serán informados por la Empresa acerca de los despidos y sanciones por faltas que afecten a las/los afiliadas/os al Sindicato.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliadas/os, repartir información sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

7.- La Empresa autorizará las reuniones de afiliadas/os por parte de las secciones sindicales en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrán asistir, previa notificación y consentimiento de la empresa, responsables de las centrales sindicales respectivas.

8.- Las/os delegadas/os ceñirán sus funciones a la realización de las tareas sindicales que le son propias.

9.- El delegado sindical deberá ser trabajadora/or en activo de la respectiva sección de la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos del sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa

10.- Cuando la/el delegada/o de alguna sección sindical lo solicite a la Empresa, ésta vendrá obligada a efectuar el descuento de la correspondiente cuota sindical de la nómina de/del la trabajadora/or afectada/o, todo ello con las debidas garantías sobre la identidad de/del la afiliada/o y de su plena conformidad.

11.- La Sección sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados/as de cinco días anuales no retribuidos, para atender cuestiones propias de la Sección Sindical, previa notificación y posterior justificación.

12.- Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a las/os trabajadoras/es que soliciten la excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter local, regional o nacional. Dicha excedencia durará mientras dure el mandato sindical

Art. 37.- Comité de Seguridad y Salud.- El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituido en la Empresa, es el encargado de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se establece la obligatoriedad para todo el personal de pasar una revisión médica anual a cargo de la Empresa a través de los servicios médicos de empresa y/o de los servicios médicos oficiales.

Independientemente de lo anterior, el personal está obligado a pasar revisiones médicas que el servicio médico de la empresa estime oportunas, hasta un máximo de 4 anuales.

Capítulo VIII: Revisión salarial y mejoras sociales

Art. 38.- El incremento sobre la masa salarial pactado es el siguiente: Si la Ley de Presupuestos Generales del Estado tasase un incremento salarial referido al sector público para los años 2014 y 2015, el incremento salarial será el que marque dicha Ley. En caso contrario se reunirá la mesa negociadora para negociar el incremento salarial. En dicha negociación la empresa garantiza, en caso de no llegar a acuerdo, un incremento mínimo del 0.9% de la masa salarial del año 2012 (sin tener en cuenta el descuento aplicado por el RD ley 20/2012) para los años 2014 y 2015.

En caso de que por disposición normativa se prevea y autorice el reintegro de los conceptos salariales que efectivamente hayan sido objeto de reducción en virtud del artículo 2.5 del RDL 20/2012, dicho reintegro se materializará de conformidad con el sistema que al efecto acuerden las partes en la forma más beneficiosa para el personal.





Anualmente se convocarán las plazas fijas que hayan quedado vacantes por jubilaciones, invalideces y fallecimiento

Se acuerda incluir el tema de Jubilación parcial y contrato de relevo conforme a lo previsto en el “Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial” con el fin de darle cabida en el Convenio y promover éste sistema al que se podrán acoger todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por ley y así lo soliciten.

Se acuerda que jubilación parcial deberá estar comprendida entre el 75% y el 85% y el resto a trabajar se pactará individualmente con cada trabajador con el fin de acordar la prestación del servicio por meses, semanas, días u horas.

Art. 39.- Ascensos a efectos económicos.- A partir de la firma del presente Convenio los ascensos a efectos económicos se regirán de la manera siguiente:

1.Las plazas Fijas de organigrama que hayan sido baja el año anterior, se cubrirán, de acuerdo con el sistema establecido en el Art. 11 (antiguo7/8) , durante el primer trimestre del año siguiente.

2. Todo el personal fijo en plantilla con derecho a ascenso a la firma del Convenio 1998/1999, ascenderá a efectos económicos cuando cumpla los 6 años, únicamente, a la categoría inmediata superior, sin más ascensos económicos.

3. Todas/os aquellas/os trabajadoras/es que cobran de Oficial/a 1º, para consolidar la categoría, deberán pasar por las pruebas establecidas en el Art. 7/8.

4. Todas/os las/os Oficiales/as 1º (Obreras/os) con categoría consolidada desde 6 ó más años, a la fecha de la firma del Convenio 1998/1999, ascenderán a efectos económicos, únicamente, a la categoría inmediata superior (Intermedia). El resto de Oficiales/as 1º (Obreras/os) con categoría consolidada y menor antigüedad (a fecha de la firma Convenio 1998/1999) ascenderán a efectos económicos, únicamente, a la categoría inmediata superior (Intermedia) cuando cumplan los 6 años.

5. El sistema de ascensos a efectos económicos vigente anteriormente desaparecerá en todos sus extremos para el personal que adquiriera la condición de fijo en plantilla con posterioridad a la firma del Convenio 1998/1999. Dicho personal para promocionar deberá hacerlo de acuerdo con lo previsto en el Art. 7/8.

Art. 40.- Premios por jubilación e indemnizaciones por accidente.- Con efectos a partir del día de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se establecen las siguientes ayudas:

1º.- La Empresa abonará, a sus derechohabientes, por una sola vez, en caso de muerte natural del trabajador estando en activo, el importe de 12.020,24 ó 24.040,48 euros en caso de que la muerte fuese por accidente laboral.

2º.- La Empresa abonará a las/los trabajadoras/es en activo y con una antigüedad de más de 10 años en la sección de Aguas y Alcantarillado que se jubilen voluntariamente cumplida la edad de 60 años, las siguientes cantidades:

Año 2012/2013:		
A los 60años	35.364,68 €	36.390,25 €
A los 61años	32.838,59 €	33.790,91 €
A los 62años	30.312,58 €	31.191,64 €
A los 63años	27.786,67 €	28.592,49 €
A los 64años	25.167,59 €	25.897,45 €
A los 65años	20.208,37 €	20.794,41 €

Durante la vigencia del Convenio estos premios se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el IPC.

Para la procedencia de los citados premios o ayudas, la/el trabajadora/or deberá necesariamente poner en conocimiento de la Empresa su decisión en tal sentido, con una antelación de dos meses a la fecha de cumplimiento de la edad referida. En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, la edad de jubilación fuere rebajada en forma general o circunstancial, con los condicionantes expresados, la referida cantidad se extenderá subsistente en la misma cuantía y referida a la nueva edad mínima de jubilación plena.

Los expresados premios o ayudas anteriormente numerados en el presente artículo, sólo subsistirán y podrán acceder a ellos, con carácter exclusivo, aquellas/os trabajadoras/es que, reuniendo los requisitos indicados, hubiesen ingresado en la Sección de Aguas y Alcantarillado con anterioridad al 1º de Enero de 1984.

3º.-La Empresa abonará a las/los trabajadoras/es que estando en activo sean declarados, por el Organismo de la Seguridad Social pertinente,





con Invalidez permanente, el importe de 12.020,24 €uros, en caso de no podersele recolocar, y no estar cubierto por la póliza de seguro a que hace referencia el apartado 5º de éste mismo artículo 37.

4º.- El personal con más de diez años de antigüedad, que haya ingresado o ingrese en la Empresa con posterioridad al 1º de enero de 1984, tendrá derecho a los siguientes premios de jubilación:

Año 2012/2013		
A los 60 años	35.364,68 €	36.390,25 €
A los 61 años	32.838,59 €	33.790,91 €
A los 62 años	30.312,58 €	31.191,64 €
A los 63 años	27.786,67 €	28.592,49 €
A los 64 años	25.167,59 €	25.897,45 €

Durante la vigencia del Convenio estos premios se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el IPC.

5º.- La empresa suscribirá un seguro colectivo para el personal con antigüedad posterior al 01.01.84, estableciendo una indemnización de 7.512,65 euros en caso de muerte y de 12.020,24 euros en caso de Invalidez Permanente absoluta para todo trabajo, derivándose ambas contingencias de accidente, sea o no laboral.

Art. 41.- Ayuda por orfandad.- Se fija una ayuda por orfandad de 113,14 euros mensuales por cada hijo menor de edad.

Art. 42.- Ayuda por escolaridad.- Se establece una ayuda de 60 euros anuales, a pagar en el mes de septiembre por cada hija/o en edad de escolaridad comprendida entre 3 y 16 años.

Art. 43.- Suministro de agua al personal.- Se reconoce un abono anual de la cantidad que resulte de sumar al precio de 120 m3 de agua el abono de conservación de contadores, calculado conforme a las tarifas vigentes en el período de referencia.

Art. 44.- Fondo Social.- Ambas partes se comprometen a que durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión paritaria para la elaboración de normas y estatutos para la futura creación de un Fondo Social destinado al colectivo acogido a este Convenio.

Art. 45.- Jornada de libranza.- Se establece una jornada de libranza cada año natural, sustitutoria de la que anteriormente venía disfrutándose como "Día de la Patrona".

Se acuerda entre las partes que desde el año 2012 el día de la Patrona sea un día común de trabajo. La jornada de libranza se disfrutará a voluntad del trabajador siempre y cuando el servicio lo permita.

Art. 46.- Ayudas sociales.- Se destina la cantidad de 43.000 euros para ayudas sociales que serán distribuidas por la comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Se establece un mecanismo de ajuste de dicho importe basado en su actualización por número de empleados. El ratio por empleado/a será el resultante de dividir 43.000 euros entre la plantilla media del año anterior y se calculará a año vencido. Si en los años sucesivos la plantilla disminuye se mantendrá la cuantía de las ayudas sociales en 43.000 euros, si la plantilla aumenta se incrementará la parte proporcional por empleado/a.

Se realizarán las gestiones necesarias, por parte de la empresa, para ofrecer el servicio de guardería a los/as trabajadores/as que lo requieran.

Capítulo IX: Igualdad De Oportunidades y de Trato Entre Mujeres y Hombres.

Art. 47.- Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres.- Para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, las partes acuerdan la necesidad de realizar acciones encaminadas a alcanzar los objetivos de igualdad en aspectos como acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para ello se ha creado la Comisión Paritaria de Igualdad de Aguas en cumplimiento con la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, formada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte social, con la misión de velar por el cumplimiento de la L.O. 3/2007.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria con carácter trimestral, y de manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días hábiles laborables, especificando el orden del día.

La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del Convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la





aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Como desarrollo para alcanzar los objetivos de igualdad en la sección de Aguas en aspectos como acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las partes acuerdan lo siguiente:

- a) El plan de igualdad diferenciará las acciones concretas de Aguas de las de Medio Ambiente para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Acceso al empleo y Promoción: las partes acuerdan remover los obstáculos que implique la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el desarrollo de la carrera profesional, por lo que se creará un proceso de selección de personal que garantice las normas y derechos establecidos en este Convenio, con el objetivo de evaluar a las personas candidatas con criterios claros y objetivos y atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto de trabajo. Asimismo se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- c) Formación: ambas partes acuerdan fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional. Los/as comisionados/as de Igualdad podrán proponer en el seno de la Comisión aquellas acciones formativas que tengan relación con los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- d) Retribuciones: Ambas partes acuerdan establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- e) Prevención del acoso sexual o por razón de sexo y/o de la violencia de género: ambas partes acuerdan utilizar los mecanismos existentes para la prevención del acoso y de la violencia de género, como puede ser el Programa de Atención al Empleado (PAE) y/o el protocolo de prevención del acoso difundido a todo el personal de la empresa (se incluye como anexo I al Convenio).
- f) Conciliación laboral, personal y familiar: las partes acuerdan facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional, para lo cual se establecen las medidas especificadas en el art. XX del presente Convenio.

Art. 48 Medidas de conciliación.-

- a) Excedencia cuidado de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El primer año del periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de cómputo de antigüedad.
- b) Permiso por lactancia: El/la trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y media al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará según la ley vigente en los casos de parto múltiple.
- c) Reducción de Jornada por Guarda Legal: La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor dependiente o a una persona con discapacidad a su cargo, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se permitirá la elección de jornada reducida, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, durante los 12 primeros años desde el nacimiento del hijo, con posibilidad de recuperación de la actividad a tiempo completo cuando el trabajador lo solicite. Esta reducción se podrá solicitar por ambos cónyuges.
- d) Maternidad/Paternidad: Se permitirá compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la baja por maternidad o paternidad, acumulación de días pendientes de disfrute y tiempo de lactancia ininterrumpidamente.

Anexo Unificado

Queda refundido en éste “anexo unificado” las cantidades del anexo I del anterior Convenio fijando la cantidad de 67,62 €uros (que proviene de la suma del anexo I 2002 (22,54 €uros) y del anexo I 2003 (45,08 €uros).

El nuevo importe a partir de la firma del Convenio será de 212,12 € (14 pagas)

Esta cantidad será considerada salario pensionable del Plan de Pensiones.





DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

PLAN DE PENSIONES: dado que la empresa, en fecha 23.10.02, ha tomado el acuerdo de promover un plan de pensiones ajustado al acta de la reunión mantenida entre representantes de la empresa y trabajadores el día 31.05.02, no serán de aplicación ninguna de las prestaciones previstas en el Convenio colectivo derivadas de fallecimiento Arts. 30 (la parte que afecta a la empresa), 40 y 42, jubilación (Arts. 40), invalidez (art. 40), salvo para aquellas personas que manifiesten, en el momento de puesta en funcionamiento del Plan, expresamente su deseo de no integrarse en el nuevo sistema de previsión social para las cuales se mantendrán plenamente en vigor los artículos anteriormente citados, así como para aquellas personas afectadas por el periodo de carencia para integrarse en el plan.

Para el supuesto de Jubilación Parcial se estará a lo que disponga al respecto la comisión de control del plan de pensiones.

Se acepta, por parte de la empresa, que las vacantes debidas a jubilación anticipada a los 64 años se cubrirán de acuerdo con el Decreto que lo regule.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes acuerdan crear una comisión paritaria compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte de empresa, al objeto de realizar un control y seguimiento de la formación del personal. La Comisión de Control y seguimiento de la formación se reunirá de manera ordinaria con carácter trimestral, y de manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 15 días hábiles laborables, especificando el orden del día.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

En el supuesto de jubilación parcial, y en lo que al Plan de Pensiones se refiere, se acuerda incluir la posibilidad de liquidar el plan o continuar aportando hasta la edad máxima reglamentaria. En este último caso, las aportaciones, tanto del trabajador como de la empresa, se efectuarán en base al salario pensionable que se hubiera percibido de continuar trabajando al 100%.

En cualquier caso, las/los trabajadoras/es que antes del día 01 de Diciembre de 2002 no hayan comunicado, por escrito, a EMAYA su deseo de mantener el sistema anterior, se entenderá que se acogen al nuevo sistema implantado por éste Convenio, que será necesariamente de aplicación a todos los trabajadores de nueva contratación que reúnan los requisitos previstos en el Acuerdo de Creación del Plan de Pensiones de fecha 31 de Mayo de 2002. (Se incluye como anexo).

Todas/os aquellas/os trabajadoras/es que pudiendo hacerlo no se hayan acogido al Plan de Pensiones y antes del 31.12.2004 no manifiesten, por escrito, su intención de acogerse, PERDERAN el derecho a las garantías de mínimos establecidas. Lo mismo sucederá en el caso de aquellas/os trabajadoras/es que una vez superado el plazo de carencia manifiesten su voluntad de no adherirse al Plan.

ANEXO DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

ACTA DE LA REUNION MANTENIDA ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA RELATIVA A LA NEGOCIACION DE LA EXTERIORIZACION Y TRANSFORMACIÓN DE LOS COMPROMISOS POR PENSIONES DE LOS CONVENIOS DE MEDIO AMBIENTE Y AGUAS DE L'EMPRESA MUNICIPAL DÁIGUES I CLAVEGUERAM, DE ACUERDO AL R.D. 1588/99.

Reunidos en Palma a día 31 de mayo de 2002, con la asistencia de:

En representación de la empresa D. Salvador Gil González y D. Cristòfol Sastre Barceló.

En representación de los trabajadores D. Gabriel A. Tomás González, D. Juan serrano Rueda, D. Bartolomé Palmer Roig, D. Julián Sanchez Espigares, D. Miguel Riera Arnáiz, D. José Cardona Tripijana, D. Pantaleon Baquero Used, D. Pedro Blascos Ginard, D. Gabriel Ramis Mayol, D. Miguel Angel Alonso Gálvez, D. Bartolomé Mendez Espasa, D. Javier M^a Palmer Santana, D. Felipe Ramos Juan, D. Juan Carlos Costa Gomez, D. José de las Heras Boza, D. Jesús Fernandez Barrios y D. Miguel Pou Rosselló.

En calidad de asesores técnicos: D. Antonio Fleixas Antón, D. Juan Rodríguez Diez, D. Federico Sánchez Llanes y D. Juan Ugás Llonch.

Criterios generales en la exteriorización transformación del actual sistema de previsión social derivado de los Convenios Colectivos en vigor en EMAYA S.A.



a) Voluntariedad de acogerse al nuevo sistema. Los empleados que manifiesten su voluntad de no integrarse en el nuevo sistema de previsión mantendrán los mismos derechos que los que se deriven de los actuales Convenios colectivos. A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto legalmente en la obligatoriedad de la exteriorización de los compromisos por pensiones la entidad suscribirá pólizas de seguros adaptadas a la Ley para la garantía de aquellos derechos.

b) El nuevo sistema de previsión social es único para toda la plantilla de la entidad con independencia de su integración en un Convenio Colectivo u otros (Aguas o Medio Ambiente).

c) El nuevo sistema de previsión social se suscribirá por las partes en acuerdo con rango adecuado a las siguientes bases:

* Para las personas que se integren en el nuevo sistema no será de aplicación ninguna de las prestaciones previstas en los actuales Convenios Colectivos derivadas de fallecimiento (Convenio aguas: Art. 28, Art. 37, Art. 39; Convenio medio ambiente: Art. 39, Art. 41 b y e (viudas)), jubilación (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente: Art. 40, Art. 41 e), invalidez (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente: Art. 39, Art. 41 e).

* Para las personas que manifiesten expresamente su deseo de no integrarse en el nuevo sistema de previsión social se mantendrán plenamente en vigor los artículos anteriormente citados.

ACUERDO DE PROPUESTA

Se promoverá un Plan de Pensiones sistema empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación.

APORTACIONES:

Las aportaciones de dicho Plan serían:

* Aportación inicial a cargo de la empresa en base a reconocer individualmente el importe calculado como servicios pasados devengados al 31-12-2000 en base a las garantías de jubilación que se describen más adelante establecidas en el nuevo acuerdo de previsión social. Si la suma de los importes a reconocer en cada uno de los colectivos ascendiese a un importe superior al cálculo realizado a 31-12-2000, que para cada colectivo asciende a 247.843.974 pesetas (Aguas) y 199.318.653 pesetas (Medio Ambiente), el importe de la aportación inicial se reduciría proporcionalmente para todos los miembros de cada colectivo de modo que globalmente la suma de las aportaciones iniciales de cada colectivo ascienda a los referidos importes. Forma parte del presente acuerdo la Base Técnica utilizada para efectuar los cálculos citados anteriormente.

* Aportación Periódica a cargo de la empresa y participes en la proporción de un 80% a cargo de la empresa y un 20% a cargo de los participes calculado en base a aplicar un porcentaje anual sobre el salario total anual derivado del Convenio colectivo. Se entiende por salario anual el salario propiamente dicho, integrado por el salario base, los pluses que figuran en tabla salarial, la antigüedad, la devolución art. 18 Convenio aguas y el complemento de nivel salarial y los pluses que a continuación se relacionan:

Del Convenio de aguas: plus nocturnidad, plus toxicidad, plus domingos, plus de actividad, plus conducción, plus turnicidad, plus flotantes Edar.

En relación a los importes que perciben algunos trabajadores en concepto de plus de localización, plus de día trabajado y complemento individual en el proceso de negociación colectiva se negociará su inclusión o no en el plan.

Del Convenio de medio ambiente: plus nocturnidad, plus toxicidad, plus domingos y festivos, plus de actividad, plus conducción, plus recogida noche sábado/domingo, plus turnicidad, plus trabajo domingos y festivos, plus anexo II.3 del Convenio y el plus señalado en el artículo 30 punto f. del Convenio, en cuanto a su importe mínimo.

Dicha aportación sería creciente los primeros cinco años de vigencia del Plan y constante a partir de quinto ejercicio en base a los siguientes porcentajes:

	Por la parte de la remuneración anual inferior al límite de referencia	Por la parte de la remuneración en exceso al límite de referencia
Primer ejercicio	1%	2%
Segundo ejercicio	2%	4%
Tercer ejercicio	3%	6%





Cuarto ejercicio	4%	8%
Quinto ejercicio	5%	10%

Se establece como límite de referencia el importe de 5.000.000 de pesetas. Este límite variaría por acuerdo entre las partes derivado de la negociación colectiva y en su defecto anualmente con la variación del I.P.C.

GARANTIAS MINIMAS DE PRESTACION

* Para las personas que hubieran cotizado con anterioridad al 01-01-1967 y que opten por la jubilación anticipada se les garantiza que en caso de que los derechos consolidados acumulados a la fecha de su jubilación fueran inferiores según la edad de ejercicio de dicha opción a los importes que se detallan en la siguiente tabla la empresa complementaria la prestación de capital derivada del Plan de Pensiones con un importe tal que la suma de dicho importe y la prestación del Plan se ajustara a la siguiente tabla homogeneizada (para 2001 y que variará anualmente por acuerdo entre las partes derivado de la negociación colectiva o en su defecto con la variación del I.P.C. real):

Importe (año 2012)	
60 años	35.364,68 €
61 años	32.838,59 €
62 años	30.312,58 €
63 años	27.786,67 €
64 años	25.167,59 €

Esta garantía tendrá la naturaleza de compromiso por pensiones y se instrumentará mediante contrato de seguro adaptado a las disposiciones de exteriorización.

Las primas no se imputan al empleado.

No se reconoce el derecho de rescate al empleado.

La empresa anualmente adaptará la prestación asegurada al compromiso derivado de la garantía descrita satisfaciendo la prima complementaria o rescatando parcialmente el contrato.

* Para las personas que no hubieran cotizado con anterioridad al 01-01-1967 y que opten por la jubilación a los 64 años en aplicación del Real

* Decreto 1194/1985, de 17 de julio, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se les garantiza que en caso de que los derechos consolidados acumulados a la fecha de su jubilación fueran inferiores al importe devengado en los últimos doce meses de actividad, entendido tal como se ha definido en el apartado en el que se describe la aportación periódica, la empresa complementaria la prestación de capital derivada del Plan de Pensiones con un importe tal de modo que la suma de dicho importe y la prestación del Plan ascendiera a un total equivalente al total anual devengado en los últimos doce meses de actividad.

Esta garantía tendrá la naturaleza de compromiso por pensiones y se instrumentará mediante contrato de seguro adaptado a las disposiciones de exteriorización.

Las primas no se imputan al empleado.

No se reconoce el derecho de rescate al empleado.

La empresa anualmente adaptará la prestación asegurada al compromiso derivado de la garantía descrita satisfaciendo la prima complementaria o rescatando parcialmente el contrato.

RIESGOS:

En caso de fallecimiento o declaración por el organismo pertinente de la Seguridad Social del estado de Invalidez Permanente Absoluta del partícipe se garantiza al beneficiario designado en el Plan de Pensiones para caso de fallecimiento o al propio partícipe en caso de Invalidez permanente absoluta una prestación, a cargo de la empresa, adicional en su caso a los derechos consolidados acumulados en el Plan de Pensiones de modo que en conjunto el beneficiario de la prestación perciba un importe que como mínimo ascienda a la cuantía devengada en los últimos doce meses de actividad, entendido tal como se ha definido en el apartado en el que se describe la aportación periódica.





BASE TÉCNICA UTILIZADA

Tabla de mortalidad GRM/F 95

Tipo de interés 4,50%

Índice de crecimiento salarial 2,50%

Tablas de invalidez por tramos (hasta 44: 0,05%; hasta 54: 0,10%; mayor de 54: 0,25%)

Las partes reunidas han venido trabajando durante un período de tiempo superior a los 5 años hasta llegar a las conclusiones anteriormente transcritas, las cuales elevan, de forma conjunta, al Consejo de Administración de la Empresa para que, si así lo considera oportuno, promueva el correspondiente Plan de Pensiones y a la Asamblea de los trabajadores para su conocimiento.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Según lo establecido en el preacuerdo firmado en fecha 14 de noviembre en relación a los art. 7/8 (Actual 11) Vacantes promociones y ascensos, analizara los elementos de valoración y en concreto los de experiencia y antigüedad en sistema vertical y en su caso adecuarlo a los posibles acuerdos sobre este tema. Definir el termino de vacante Así como determinar los plazos de ocupación efectiva de una plaza, un vez adquirida por concurso oposición. A estos efectos se creará una comisión de trabajo integrada por tres miembros de cada parte debiendo finalizar sus trabajos el 31 10.09. Esta comisión y a partir de setiembre 2009 , mantendrá una reunión quincenal. De forma excepcional la primera reunión de esta comisión se realizará antes del 31 de julio del 2009. Los acuerdos a los que pueda llegar esta comisión se integraran y formaran parte del redactado del Convenio Colectivo.

En relación al Plus de actividad, se estará al redactado del preacuerdo de 14 noviembre y al acta nº 1 de la reunión parcial de fecha 3.12.08

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA Sistema de progresión

Según lo establecido en el preacuerdo firmado en fecha 14 de noviembre del en el que se acuerda continuar con los trabajos llevados a cabo hasta la fecha por la comisión de trabajo para el estudio y su posible implantación de un sistema de progresión económica horizontal dentro de la misma categoría en base al cumplimiento de una serie de parámetros e indicadores que se establezcan. Esta posible promoción alcanzará hasta la categoría de Of 1ª. Bien entendido que el personal que tuviera mejoras económicas por cualquier motivo no le será de aplicación el sistema de progresión.

Se acuerda que esta comisión debe haber concluido su trabajo antes del 30 de junio de 2009. La comisión de trabajo estará integrada por tres miembros de cada una de las partes negociadoras

El sistema de progresión que se pacte para el periodo transitorio, así como el número de personas que se puedan integrar en ese periodo transitorio, entrará en vigor en diciembre 2011 a efectos económicos. A los efectos del inicio del sistema (evaluación), este entrara en vigor entre el año 2009 y enero 2010

Los acuerdos que pueda llegar esta comisión se integraran y formaran parte del redactado del Convenio Colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA Adaptación categorías

Las partes acuerdan la creación de una comisión de trabajo para la creación de los grupos profesionales, formada por tres integrantes (de cada parte) de la mesa negociadora del Convenio, que se reunirá como mínimo mensualmente la primera semana de cada mes, salvo que las partes acuerden lo contrario. En la primera reunión que tendrá lugar durante el mes de marzo de 2013, se establecerá un calendario de trabajo, siendo el período pactado de seis meses para llegar a acuerdos.

Los acuerdos que pueda llegar esta comisión se integraran y formaran parte del redactado del Convenio Colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA Plan de pensiones

Transcripción del acta de preacuerdo de 14 de noviembre del 2008

Las partes firmantes de los acuerdos relativos a la negociación de la externalización y transformación de los compromisos por pensiones de los Convenios colectivos de Medio Ambiente y Aguas

Acuerdan reunirse antes del 31 de diciembre 2008 para tratar los siguientes temas:

* Diferencias de garantías mínimas del Plan de Pensiones en función del año en el que el participe inicio la cotización a la Seguridad Social.



* Momento en el que se ha de efectuar el pago de las Garantías Mínimas al participe que opta por la jubilación parcial.

* La integración en el sistema de nuevos trabajadores cuya aportación al plan será reducida o escasa como consecuencia de sus permanencia en la empresa o fecha de alta en el plan.

El compromiso de la empresa es presentar el estudio sobre estos puntos sin que exista la obligatoriedad de llegar a acuerdo.

En el caso de que fuese necesario se solicitará la participación de empresas especializadas en la implantación y organización de sistemas de pensiones

Los posibles acuerdos de esta comisión se integraran y formaran parte del redactado del Convenio Colectivo, que finalizará sus trabajos el día 30.04.09

La comisión de trabajo estará formada por tres miembros por cada una de las partes. Los acuerdos de esta comisión se integraran y formaran parte del Convenio Colectivo

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA: Prorrateo de las pagas extras de marzo y septiembre (sistema de pagas vigente hasta 31/12/12). Liquidación de los importes devengados a 31/12/12- Convenio de Aguas

Las pagas extras se devengan a razón de 1/365 parte por cada día de trabajo y se pagan el día correspondiente según los días devengados establecidos por Convenio (art 19).

Por esta razón, a 31/12/2012 cada trabajador habrá devengado derecho de la paga extra de Marzo y Diciembre (correspondiente al sistema de pagas vigente hasta 31.12.2012):

> Paga de Marzo cuyo día de pago es el 15 de ese mes, 291/365 partes de los conceptos que integran la paga extra desde 16.03.2012 hasta 31.12.2012, o la parte proporcional paga de Marzo desde el día que ha iniciado su actividad en Emaya hasta 31/12/2012 (este último caso es para trabajadores con inicio de vigencia última relación laboral posterior al 15.03.2012 y con continuidad de la misma relación laboral posterior a día 31.12.2012).

> Paga de Septiembre cuyo día de pago es el 15 de ese mes, 107/365 partes de los conceptos que integran la paga extra desde 16.09.2012 hasta 31.12.2012, o la parte proporcional paga de Septiembre desde el día que ha iniciado su actividad en Emaya hasta 31/12/2012 (este último caso es para trabajadores con inicio de vigencia última relación laboral posterior al 15.09.2012 y con continuidad de la misma relación laboral posterior a día 31.12.2012).

Aclaraciones:

Los trabajadores que hayan finalizado su contrato con liquidación dentro de los periodos anteriormente citados, y con posterioridad, mantengan vigente nueva relación laboral a 01.01.2013 el devengo al que tienen derecho este trabajador únicamente es por el tiempo generado con la relación laboral vigente a 31.12.2012. Recordar que al vencimiento del contrato si se practica una liquidación en ese momento se liquida la parte proporcional de los días generados de la Paga extra Marzo y Diciembre.

De forma general para todos aquellos trabajadores que vengán prestado sus servicios en Emaya de forma ininterrumpida desde una fecha anterior al 15.03.2012 el importe total a liquidar a modo resumen será el equivalente al de 13/12 partes de una paga extra ordinaria (para el resto de trabajadores que tengan derecho y con contrato vigente a 01.01.2013 se efectuará un cálculo proporcional).

Al objeto de liquidar estos devengos, se procederá al pago, por una sola vez y a modo de liquidación de las antiguas pagas de marzo y septiembre, día 31 de marzo de 2013 el importe devengado correspondiente para cada trabajador y para cada paga.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA: Garantía de mínimos del plan de pensiones.

1. Garantía de mínimos:

a) Se acuerda, durante la vigencia del presente Convenio, mantener la garantía de mínimos para el colectivo de trabajadores con fecha de incorporación igual o anterior a 31/12/2012 en los mismos términos que en la actualidad, en el momento en el que alcancen la edad legal de jubilación. Para el colectivo de nueva incorporación, se exigirá un periodo cotizado real al fondo de pensiones de 15 años. En caso de no cumplir con este periodo mínimo de cotización exigido sólo se tendrá derecho a las aportaciones realizadas en nombre del trabajador.

b) Se introducen unos ajustes en el devengo del derecho al percibo de la garantía de aplicables a los dos colectivos descritos en el párrafo anterior:

* En el momento de producirse la jubilación de la persona que solicita la garantía de mínimos debe estar en estado partícipe activo dentro del



plan.

* La movilización de los derechos consolidados del plan ocasiona la pérdida de la garantía de mínimos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA:

Las partes acuerdan crear una comisión paritaria compuesta por tres miembros de la parte social, tres miembros de la parte de empresa, delegados sindicales, y asesores externos que ambas partes consideren oportuno invitar, al objeto de regular el acceso a las vacantes, promociones y ascensos por parte del personal indefinido, en relación al artículo 11 del presente Convenio colectivo. Dicha comisión se reunirá como mínimo mensualmente la tercera semana de cada mes durante la jornada laboral y como norma general las reuniones se iniciarán a las 9:00 hrs y finalizarán a las 14:00 hrs, En la primera reunión que tendrá lugar durante el mes de marzo de 2013, se establecerá un calendario de trabajo, siendo el periodo pactado de seis meses para llevar a cabo los trabajos. Si al acercarse el plazo de 6 meses estipulado no se hubiera cumplido el objetivo, las partes se reservan el incrementar el número de reuniones.

Los acuerdos que pueda llegar esta comisión se integraran y formaran parte del redactado del Convenio Colectivo.

TABLA SALARIAL AGUAS 2012

CATEGORIA	S. BASE	BENEFICIOS	RESIDENCIA	TOTAL	ANTIGÜEDAD
PERSONAL TECNICO					
Dirección Técnica	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Titulación grado superior con jefatura	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Titulación grado superior	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Titulación grado medio con jefatura	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Titulación grado medio	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Jefatura Servicio	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Topógrafo/a 1ª y Delineante Proyectos	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Encargado/a de Sección	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Auxiliar Cálculo de 1ª (a extinguir)	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Personal Técnico Laboratorio	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Delineante	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Personal Celador de Obras	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Auxiliar de Cálculo de 2ª (a extinguir)	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Auxiliar Laboratorio	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Auxiliar Técnico	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Calcador/a (a extinguir)	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Jefatura Administración	2.222,11	444,41	555,54	3222,06	56,13
Jefatura de Grupo	1.974,64	394,91	493,65	2863,2	49,81
Jefatura de Departamento	1.845,09	369,04	461,30	2675,43	46,48
Analista Informática (a extinguir)	1.754,98	350,99	438,75	2544,72	44,15
Jefatura de Sección	1.585,72	317,17	396,45	2299,34	39,81
Sub- Jefatura de Sección	1.408,99	281,83	352,24	2043,06	35,27
Personal Técnico Informático	1.396,75	279,32	349,18	2025,25	34,96
Capataz/a	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Oficial/a 1ª	1.232,25	246,44	308,06	1786,75	30,74
Oficial/a 2ª	1.126,18	225,24	281,55	1632,97	28,03
Auxiliar	1.055,51	211,09	263,86	1530,46	26,22
Personal Auxiliar Informático	1.055,51	211,09	263,86	1530,46	26,22
AUXILIARES OFICINA					
Operadores/as Telemando	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Controlador/a Facturación	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74





Encargado/a Almacén	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Cobrador/a E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Personal Lector E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Inspector/a de Suministro	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Lector/a, Cobrador/a, Almacenero/a	1055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
SUBALTERNOS					
Conserje	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,10
Ordenanza	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
PERSONAL OBRERO					
Inspector/a de Acometidas	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Capataz/a	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Operador/a Control	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Intermedia (Sub-Capataz/a-Capataz/a) (a extinguir)	1.196,97	239,40	299,21	1.735,58	29,82
Sub-capataz/a	1.161,60	232,31	290,40	1.684,31	28,90
Operador/a Explotación	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/a 1ª	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/a 2ª	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,10
Oficial/a 3ª	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Personal Peón Especialista	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Personal Peón	984,79	196,96	246,17	1.427,92	24,39

TABLA SALARIAL AGUAS 2012 EN COMPUTO ANUAL

CATEGORIA	S BASE	BENEFICIOS	RESIDENCIA	TOTAL
PERSONAL TECNICO				
Dirección Técnica	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Titulación grado superior con jefatura	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Titulación grado superior	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Titulación grado medio con jefatura	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Titulación grado medio	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Jefatura Servicio	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Topógrafo/a 1ª y Delineante Proyectos	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Encargado/a de Sección	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Auxiliar Cálculo de 1ª (a extinguir)	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96
Personal Técnico Laboratorio	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Delineante	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Personal Celador de Obras	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Auxiliar de Cálculo de 2ª (a extinguir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Auxiliar Laboratorio	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Auxiliar Técnico	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Calcador/a (a extinguir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefatura Administración	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96
Jefatura de Grupo	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20
Jefatura de Departamento	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88
Analista Informática (a extinguir)	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52
Jefatura de Sección	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44
Sub- Jefatura de Sección	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96





Personal Técnico Informático	22.348,00	4.469,12	5.586,88	32.404,00
Capataz/a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Oficial/a 1ª	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Oficial/a 2ª	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Auxiliar	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal Auxiliar Informático	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
AUXILIARES OFICINA				
Operadores/as Telemando	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Controlador/a Facturación	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Encargado/a Almacén	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Cobrador/a E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Personal Lector E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Inspector/a de Suministro	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Lector/a, Cobrador/a, Almacenero/a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
SUBALTERNOS				
Conserje	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48
Ordenanza	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
PERSONAL OBRERO				
Inspector/a de Acometidas	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Capataz/a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Operador/a Control	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00
Intermedia (Sub-Capataz/a-Capataz/a) (a extinguir)	19.151,52	3.830,40	4.787,36	27.769,28
Sub-capataz/a	18.585,60	3.716,96	4.646,40	26.948,96
Operador/a Explotación	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Oficial/a 1ª	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52
Oficial/a 2ª	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48
Oficial/a 3ª	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal Peón Especialista	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36
Personal Peón	15.756,64	3.151,36	3.938,72	22.846,72

ANEXO I PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE LA SECCIÓN DE AGUAS

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo consiste en establecer la aplicación de políticas en EMAYA que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Objetivos:

- Prevenir el acoso en cualquier tipo de manifestación (laboral, sexual y/o por razón de sexo)
- Formar e informar al personal en materia de prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, tipos, definiciones, fases y medidas de prevención.
- Evaluar riesgos psicosociales, valorarlos y tomar medidas para su evitación, minimización y/o erradicación.
- Establecer y difundir todos los mecanismos disponibles para prevenir el acoso y mantener un entorno de trabajo sano y saludable, libre de conflictos.





- Detectar de forma temprana cualquier situación de riesgo de violencia.
- Dar a conocer al personal de la empresa las pautas y mecanismos establecidos ante situaciones de acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a toda la plantilla, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la empresa.

Todo el personal de la empresa EMAYA, conocerá la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información, así como una formación encaminada a la prevención de riesgos psicosociales en general y prevención del acoso en particular.

3. OBJETIVO Y CONCEPTOS BÁSICOS

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, EMAYA reconoce la necesidad de prevenir de forma colectiva y/o individual para poder erradicar en su fase previa todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa vigente.

Por ello, se elabora el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, formación, consultas, programa de atención al empleado, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, con las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de EMAYA.

3.1. Definiciones

La expresión acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

3.1.1. "Acoso psicológico": Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Son comportamientos de acoso aquellos que discriminan, humillan, debilitan, ofenden, ridiculizan o amenazan la integridad del trabajador.

Para que estemos hablando de un caso de Acoso psicológico o laboral, se deben dar dos circunstancias que hacen manifiesto el acoso: 1) que sea de forma sistemática en el tiempo (por ejemplo una vez por semana), 2) que se prolongue en el tiempo (más de seis meses), y generalmente que tengan una intencionalidad como suele ser perseguir que la persona abandone su puesto de trabajo. Es decir, las conductas de acoso psicológico se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en (lista no exhaustiva):

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales: Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros, Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada, Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, Cuestionar las decisiones de una persona de forma ofensiva, Asignar tareas sin sentido, Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades, Asignar tareas degradantes, Asignar tareas imposibles de cumplir, rehusar la comunicación con una persona, tratar a una persona como si no existiera, etc.
- Ataques a la vida privada de la víctima: Criticar permanentemente la vida privada de una persona, Terror telefónico llevado a cabo por la persona hostigadora, Hacer parecer estúpida a una persona, Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos, Mofarse de las discapacidades de una persona, Imitar gestos y/o voces de una persona, Mofarse de la vida privada de una persona, etc.
- Violencia física o agresiones verbales: Amenazas de violencia física, Uso de violencia menor, Maltrato físico, gritos o insultos, amenazas verbales, etc.
- Ataques a las actitudes de la víctima: Ataques a las actitudes y creencias políticas, Ataques a las actitudes y creencias religiosas, Mofas a la nacionalidad de la víctima, etc
- Rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, Difundir rumores acerca de la víctima, Difundir rumores falsos sobre su trabajo o



vida privada, etc

Qué NO es Acoso:

(NTP 854 “Acoso psicológico en el trabajo: definición” del INSHT):

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Sin embargo hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

Tampoco tendrá consideración de APT aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría APT el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían mobbing:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

3.1.2. “Acoso sexual”: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de conductas de acoso sexual:

- Conducta física de naturaleza sexual: Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas y/o gestos lascivos, silbidos o hacer ciertos gestos.

Determinadas conductas pueden ser difíciles de especificar, sin embargo siempre estamos ante la naturaleza, claramente sexual, de la conducta de acoso, que tal conducta no es deseada por la víctima, que se trata de un comportamiento molesto, que no hay reciprocidad en la conducta y que además es una conducta impuesta.

3.1.3. “Acoso por razón de sexo”: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de conductas calificadas de acoso por razón de sexo en el trabajo:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).





- Utilizar humor sexista.
- Ridicularizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridicularizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

Que una situación no sea calificada de acoso, no indica que no se tratará con el debido respeto y atención, por ello EMAYA tratará cualquier tipo de conflicto con el fin de prevenir el acoso psicológico en el trabajo (APT), acoso sexual o por discriminación.

3.2. Medidas de Prevención del Acoso

Las situaciones de violencia laboral son procesos graduales que van gestándose a lo largo del tiempo, por lo que se debe actuar de forma preventiva. EMAYA pone en marcha, para que la acción preventiva sea eficaz y se evite el acoso, un amplio procedimiento que comprende la negociación y acuerdo, la prevención proactiva, la detección temprana de situaciones de riesgo de acoso, la gestión y resolución de conflictos y las respuestas de soluciones.

La empresa llevará a cabo de forma periódica una serie de actuaciones encaminadas a la prevención del Acoso:

- Formación: se impartirá la formación en prevención del acoso a todo el personal como uno de los ejes principales para la prevención del acoso, y formación en habilidades directivas, comunicación y gestión de equipos a las personas que ocupan un cargo de mando intermedio en la empresa. Se incluirán dentro de las necesidades formativas anuales las formaciones encaminadas a la prevención de riesgos psicosociales, o en su defecto, en la programación preventiva anual.
- Información: divulgación de material (carteles, folletos, web, etc) con la información necesaria y suficiente para la prevención del acoso
- PAE: Programa de Atención al Empleado, se dedica a la atención de cualquier trabajador/a de Emaya que perciba cualquier malestar de origen laboral, algún tipo de conflicto, o cualquier aspecto que le afecte en el ámbito laboral.
- Evaluaciones psicosociales: Se llevarán a cabo evaluaciones psicosociales de todos los departamentos, secciones y áreas, con el fin de determinar los riesgos psicosociales a los que se está expuesto por colectivos y realizar las oportunas acciones correctoras para su evitación y/o eliminación. Se priorizarán las evaluaciones en áreas donde se vayan detectando conflictos llegados por el PAE, y también por solicitud de delegados de prevención.
- Investigaciones de casos puntuales: Para aquellas personas que lo soliciten, se intervendrá sobre casos particulares investigando las causas y las posibles soluciones.
- Servicios de Mediación: Se llevarán a cabo mediaciones para aquellas personas que lo soliciten o cuando se considere que una mediación sea favorable a la solución del conflicto.
- Gestión de conflictos: se gestionaran todos los conflictos laborales que se vayan sucediendo en el ámbito laboral, para ello es imprescindible la comunicación y colaboración por parte de todo el personal.
- Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral: basados en las Notas Técnicas de Prevención 891 y 892, la empresa realizará los procedimientos y acciones oportunas para solucionar los conflictos.

Otras: cualquier otra medida que sea de conveniencia aplicación en el transcurso de la implantación del presente protocolo.

3.3. Fase Previa a la implantación del protocolo de prevención del Acoso mediante PAE

Trabajador/a que percibe acoso solicita cita con Servicio Psicosociología
Entrevista de exposición del caso

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/53/865149





Autorización por parte de la persona afectada para iniciar proceso de actuación		
Autorización y firma		NO autorización
Intervención		Intervención individual y confidencial
Elaboración de informe de resultados		Cierre
Cierre		

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, EMAYA reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Unas buenas condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el ambiente laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente al personal directamente afectado, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato, EMAYA se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

- La Dirección de EMAYA se compromete a poner en marcha los medios necesarios para ofrecer la formación, información, campañas educativas, capacitación, evaluación y seguimiento para prevenir el acoso en cualquiera de sus formas y la violencia en el trabajo. La prevención del acoso se tendrá en cuenta, por tanto, en los planes formativos de la empresa.

- Todo el personal empleado en EMAYA tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometido bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Por lo que no se tolerará el acoso en ningún tipo de sus manifestaciones. La Dirección de EMAYA reconoce la importancia de la formación como uno de los ejes principales para la prevención del acoso en los centros de trabajo, por tanto, se establecerá un programa de formación continua dentro del Plan anual de Formación en materia de prevención del acoso, dirigido a toda la plantilla, haciendo especial hincapié en la formación como objetivo en la prevención, en la salud y en el buen ambiente laboral de la organización.

- La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa EMAYA se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario. Asimismo, cualquier acción que entorpezca o dificulte la investigación o el proceso, será también considerada como asunto disciplinario.

- La Dirección se compromete a tratar con seriedad y de forma confidencial e imparcial cualquier caso del que se tenga conocimiento. Para ello, invita a todo el personal a exponer cualquier posible situación de acoso, con el fin de investigarlo y tratarlo convenientemente.

- EMAYA se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso y paliarlas.

- Con el fin de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser objeto de acoso, EMAYA elabora el presente procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso.

- La persona trabajadora que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja ante el servicio de psicología o ante los Delegados de Prevención y activar





los mecanismos oportunos que se explican más adelante en el presente documento.

- El Servicio de Psicología, ubicado en Son Pachs, se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones que desarrolla el presente protocolo.

- La Dirección de EMAYA se compromete a una prevención proactiva del acoso, por lo que se llevarán a cabo programas formativos de prevención de conflictos laborales y del acoso, evaluaciones psicosociales generales o particulares, análisis de resultados, acciones correctoras, seguimientos, etc.

- La Dirección de EMAYA se compromete a una prevención proactiva del acoso implantando un Programa de Atención al Empleado (PAE) para que cualquier persona acceda y se traten los conflictos previniendo de esta manera el acoso laboral.

5. PROCESO o PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO:

El presente Protocolo será difundido a todo el personal de EMAYA, bien mediante la página web de EMAYA, bien mediante los delegados de prevención, bien adjuntado a la nómina.

La órgano designado dentro de EMAYA para la gestión de los casos es el Servicio de Psicología.

Se proponen dos Itinerarios de actuación según la vía a seguir (formal o informal).

-La vía informal sirve para resolver el caso, normalmente mediante un diálogo y/o una mediación, y acercamiento de ambas partes, así como declaración de buenas intenciones. Esta vía se incluirá en el Programa de Atención al Empleado (en el mismo servicio de psicología), NO son casos de Acoso pero sí son conflictos que deben ser tratados.

-La vía Formal u Oficial exige la intervención e implicación de más personas y áreas o departamentos en el proceso de actuación.

5.1. Itinerario General:

Solicitud de cita con Servicio Psicología, bien directamente, bien mediante los delegados de prevención, bien mediante denuncia escrita.		
Entrevista de exposición del caso con la persona que sufre posible acoso.		
Si se determina que la situación es objeto de activación del protocolo, solicitud de firma de autorización para iniciar proceso de actuación, e información a la Comisión Anti Acoso		
Investigación del caso		
Análisis de datos y elaboración de borrador de resultados		
Reunión con la Comisión de Acoso para exposición de resultados y propuesta /aprobación conjunta de actuaciones.		
Segunda cita con la persona que percibe acoso para exponerle resultados y propuesta de actuaciones		La persona demandante puede realizar alegaciones por escrito por disconformidad de resultados

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/53/865149





		Revisión de alegaciones
Elaboración de informe definitivo de resultados del estudio/investigación y propuesta de acciones o medidas correctoras		Respuesta a alegaciones
Seguimiento de los resultados de la aplicación de medidas correctoras.		

5.2. Fases:

1. INICIACIÓN	45 días
Comunicación escrita y entrevista	
Notificación o no a la Comisión	
2. DESARROLLO	
Investigación	
Borrador de informe	
3. RESOLUCIÓN	

La persona que denuncie podrá estar acompañada en todo momento y durante el proceso de una persona de su confianza.

5.1.2. Fase de iniciación.- Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (laboral, sexual o por razón de sexo), lo pondrá en conocimiento de la persona Instructora/Mediadora designada al efecto (Servicio de Psicología), utilizando el modelo de denuncia o el CRA ubicados en la página web de Emaya o solicitándolo a la representación legal de los/as trabajadores/as.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, la representación legal de los/as trabajadores/as, los/as Delegados/as de Prevención, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Asimismo, Si el Servicio de Psicología tiene conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso o situación conflictiva, contactará con la persona supuestamente acosada para informarla sobre el presente protocolo.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información (ver anexo de Presentación de Denuncia): Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia, descripción de los hechos y naturaleza del acoso, persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, cualquier información que facilite la investigación de los hechos, testigos de los hechos, y solicitud expresa de que el caso / denuncia se gestione mediante la Comisión o que la Comisión no intervenga.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/53/865149



No se tendrán en consideración aquellas denuncias que se realicen de forma anónima.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder de la persona mediadora, ésta mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 7 días laborables siguientes a su recepción. En la entrevista, la persona instructora-mediadora solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, fechas, causas, etc, que estime oportunos y solicitará al denunciante el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

En los casos en que el procedimiento sea tramitado ante la comisión anti-acoso, se puede optar por la omisión del nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

5.1.3. Fase de desarrollo. A partir de la primera entrevista con la presunta víctima mantenida por la persona mediadora/instructora, ésta inicia el trabajo de investigación, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con la representación legal de los trabajadores.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos.
- Etc.

5.1.4 Fase de finalización o resolución.- A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

a) Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

b) Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
- Si se constata que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar a RRHH a iniciar la correspondiente actuación disciplinaria.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos: a) que carezca de justificación y fundamento y b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores (págs. 4, 5, y 6).

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 45 días laborales.

5.3. Seguimiento:

La Comisión deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, y la persona instructora/mediadora supervisar la evolución del/la trabajador/a afectado/a, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

5.4. Comisión Antiacoso:

La comisión anti-acoso estará formada, además de por la persona mediadora, por 2 Delegados/as de Prevención y otros/as 2 representantes de la empresa.

La persona mediadora/instructora debe contar con formación en psicología y garantizar la imparcialidad y confidencialidad en todo el



proceso, asimismo debe actuar con total independencia y contar con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Las personas que componen la comisión deben tener o recibir formación en qué acoso, qué no es acoso, perfiles de las personas acosadas y acosadoras, fases del acoso, y prevención del acoso. También deberán actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre los casos, no pudiendo revelar datos a personas ajenas al proceso. Ninguna de las personas que componen la comisión puede haber estado ni estar incurso en ningún proceso de acoso tanto como parte demandada como parte demandante.

La persona mediadora/instructora será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral o bien la representación legal de los mismos. Esta comunicación deberá realizarse por escrito, utilizando los medios disponibles (modelo de denuncia o CRA disponibles en la página web de Emaya).

Funciones de la persona mediadora:

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.
- Abrir expediente, impulsar la tramitación del procedimiento interno de actuación, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las diligencias y trámites pertinentes hasta la elaboración del informe de conclusiones y propuesta de resolución que debe presentar a la comisión anti-acoso.
- Atender al trabajador /a que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso:

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Garantizar la confidencialidad de los hechos denunciados.
- Realizar el seguimiento de la investigación de la denuncia de manera objetiva y neutra.
- Colaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, en el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, anualmente y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

6. MEDIDAS RESOLUTORIAS

Las posibles soluciones o actuaciones según el caso y resultados obtenidos objeto de la investigación o estudio pueden ser las siguientes:

A. Organizacionales: compromiso de respeto, petición pública de disculpas, cambio de puesto de trabajo o de área, programas de formación en habilidades directivas y gestión del personal para mandos intermedios, etc.

B. Disciplinarias, según se establece en el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales, y que se señalan a continuación se pueden tomar medidas disciplinarias dirigidas a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

Art. 34º. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Punto 6 del Art. 48: Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio se consideran falta leve. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

Punto 11 del Art. 50: Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Punto 15 del Art. 50: Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Punto 18 del Art. 50: Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes: A) Por falta



leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

7. DISPOSICIONES FINALES

7.1. El procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

7.2. Al año de la implantación del protocolo, la comisión realizará una evaluación de su funcionamiento y eficacia, elaborando un informe de valoración, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

