



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

11382

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 Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA para sus centros de trabajo de las Illes Balears (exp.: CC_TA_03/104, código de convenio 07002461012004)

Antecedentes

1. El día 15 de enero de 2015, la representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA y la del personal de sus centros de trabajo de Illes Balears suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 20 de enero, el señor Félix Picón Rigo, 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 Fomento de Construcciones y Contratas Aqualia, SA para sus centros de trabajo de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 12 de junio de 2015

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 LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LAS ISLAS BALEARES (2015-2016)

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DEL CONVENIO.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo entre la empresa FCC AQUALIA, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO EN BALEARES DE SOLLER, LLUCMAJOR, IBIZA, SAN JUAN, SANTA EULALIA, SAN JOSE, SAN ANTONIO Y FORMENTERA y será de obligada aplicación para todos los trabajadores/as que presten servicios en los mismos, tanto fijos, como eventuales con cualquier tipo de contrato. Cualquiera que sea el grupo profesional del trabajador/a e independientemente de que la fecha de ingreso en la empresa sea anterior o posterior a la firma del mismo.

Asimismo se respetarán en cuanto a estructura de nómina y horario los que tuvieran los trabajadores que prestaban sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Ibiza y que pasaron a formar parte de la plantilla de SOGESUR, S.A. el día 1 de Noviembre de 1.988 de acuerdo con lo estipulado en la Base 12 del Pliego de Condiciones que rigió la concesión adjudicada a SOGESUR, S.A. y que fue publicada en el B.O.C.A.I.B. nº 89 del 21/07/90.

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de dos años de duración, con efectos a partir del 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Las condiciones económicas pactadas en el presente CONVENIO, se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2015. El resto de las condiciones se aplicará a partir de la firma del mismo.

2. Prórroga: Este convenio se considerará prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso estará a lo que el nuevo convenio determine. Finalizado el período de vigencia del Convenio, continuará de obligada aplicación y seguirá vigente hasta la negociación y firma del nuevo convenio.

3. Denuncia: La denuncia del presente convenio habrá de producirse en su caso, con 2 meses mínimo de antelación a la fecha acordada o con dos meses de antelación a la terminación del año natural anterior al que se desee termine la vigencia.

En caso de no ser denunciado se considerará prorrogado, a todos sus efectos, hasta que se produzca su denuncia.

Una vez denunciado el convenio, la ultraactividad del mismo se mantendrá durante 2 años a partir de la fecha que termine su vigencia. En todo caso, las partes firmantes del presente convenio colectivo podrán de mutuo acuerdo ampliar este plazo de ultraactividad en el momento que estimen oportuno.

En caso de ser denunciado, las dos partes se comprometen a iniciar las negociaciones, para el siguiente convenio, en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la fecha de preaviso.

ARTÍCULO 2. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades no aprobase alguno o la totalidad de los pactos que componen el presente Convenio Colectivo, este quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar todo su contenido.

ARTÍCULO 3. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. El aumento de las condiciones económicas, salariales o extrasalariales, establecidas en el presente convenio, se aplicará sobre los salarios reales y demás conceptos retribuidos que actualmente perciben todos los trabajadores/as, sin que pueda ser compensado o absorbido dicho aumento por percibir algunos de ellos cantidades que excedan lo establecido en el convenio anterior o en nómina a título personal, para su grupo profesional o función.

2. Las mejoras para los trabajadores/as en las condiciones de trabajo que puedan establecerse con posterioridad a este convenio, tanto por normas pactadas como estatales, serán compensables y absorbibles por las condiciones establecidas en el mismo.

En el mismo sentido serán compensables y absorbibles las condiciones salariales en los términos que establezcan las leyes y decretos que establezcan el salario mínimo interprofesional.

ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.



De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3 e) ET, queda constituida una comisión paritaria que estará integrada por cuatro miembros, dos por la representación de las organizaciones sindicales y dos por las organizaciones empresariales firmantes en el presente Convenio.

El domicilio de esta Comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en la sede de la empresa, C/ Sant Cristófol 24 bajos - Ibiza.

La Comisión se reunirá dentro de los 15 días siguientes a de la publicación del Convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta Comisión:

- a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente Convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en Convenio.
- c) La adaptación al Convenio Colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan que las resoluciones de la Comisión Paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieron sus miembros, y con al alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Asimismo la Comisión paritaria será informada cuando la empresa, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, planteen la inaplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 Estatuto de los trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41 Estatuto de los trabajadores), cuestiones que serán tratadas en el seno de dicha Comisión.

Las discrepancias que no sea resueltas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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.

ARTÍCULO 5. RESOLUCIÓN DISCREPANCIAS INAPLICACIÓN CONDICIONES CONVENIO.

Cuando por concurrir alguna de las circunstancias que se recogen en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los trabajadores, una vez abierto el reglamentario periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, del susodicho Estatuto, puedan surgir discrepancias para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, se establece como procedimiento para la resolución de las mismas lo siguiente:

- Cuando, concluido el reglamentario periodo de consultas, existan discrepancias entre las partes negociadoras, las discrepancias subsistentes se someterán a la Comisión Paritaria del Convenio, en primer lugar; y caso de no ser resueltas las mismas en el seno de la Paritaria, se someterán a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears.
- Cuando el periodo de consultas, en los términos previstos en el citado artículo 41.4, finalice con "Acuerdo", se presumirá que existen causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración y no podrá prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.
- El acuerdo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 6. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CONTRATACIÓN E INGRESOS.

Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo, o se produzca una vacante en un puesto ya existente, la empresa procederá a cubrirlo respetando estrictamente, el siguiente orden de selección:

1. Reingreso de excedentes voluntarios.
2. Promoción intracentro.
3. Promoción intercentro.
4. Traslados.
5. Selección externa.

A continuación se detallan las particularidades propias de cada etapa.

Etapa 1: Reingreso de excedentes voluntarios.

Las vacantes producidas se cubrirán por riguroso orden de presentación de solicitudes de reingreso entre las personas en excedencia voluntaria que lo hayan solicitado, siempre que cumplan los requisitos de grupo y especialidad.

Etapa 2 y 3: Promoción.



La promoción profesional se realizará a través de un sistema de valoración objetiva de méritos, basado en criterios de evaluación del potencial y del rendimiento del trabajador/a. Se evaluarán los conocimientos con pruebas preferentemente prácticas, acordes con el nuevo puesto de trabajo, seguida de un periodo de formación orientado al puesto de trabajo por cubrir.

Los requisitos para participar en la etapa de promoción serán los siguientes:

- A) Llevar un mínimo de dos años en situación de activo en la empresa.
- B) Tener distinto grupo/nivel o especialidad a la plaza convocada y un nivel económico igual o inferior al de la vacante.
- C) Tener una antigüedad mínima de un año en su grupo y especialidad actual.

Para la promoción intracentro será condición indispensable estar destinado en el mismo centro de trabajo al que corresponde la plaza convocada y para la promoción intercentro será condición indispensable estar destinado en cualquier centro de trabajo distinto al de la plaza convocada.

La dirección de la empresa estará obligada a la publicación y difusión en todos los centros de trabajo de las vacantes o nuevos puestos de trabajos creados, comunicándolo al mismo tiempo a la representación laboral.

La convocatoria para cubrir la nueva plaza incluirá al menos:

- a) Número y características de los puestos a cubrir.
- b) Forma y plazo (no inferior a 10 días naturales) para participar en el proceso selectivo.
- c) Perfil de promoción al que deben ajustarse los candidatos/as.
- d) Pruebas prácticas.
- e) Sistema de valoración.
- f) Composición del tribunal de valoración (deberá estar constituido por igual número de representantes laborales como de la empresa).

Las anteriores prescripciones no regirán para el ingreso o promoción de personal de libre designación por la empresa, relacionadas en la Ordenanza Laboral, ni para el ingreso de personal por periodo de tiempo mínimo establecido por la Ley.

Etapas 4: Traslado.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar, sin necesidad de aprobación de vacante alguna, el traslado a cualquier puesto de trabajo de la empresa, en Baleares sin restricciones, y en la Península según las necesidades del servicio, que sea de su mismo grupo. Con estas solicitudes se constituirá y mantendrá actualizada una lista de espera, de tal forma que cuando se apruebe la necesaria cobertura de un puesto de trabajo y una vez concluida la de promoción intercentros, se adjudicará la vacante entre los trabajadores/as que hayan solicitado la misma, respetando los siguientes criterios que a continuación se detallan:

- a) Antigüedad en el grupo.
- b) Antigüedad en el centro de trabajo.
- c) Antigüedad en la empresa.
- d) Mayor edad del trabajador/a.

Etapas 5: Selección Externa.

- 1.- En caso de no haber sido cubierta la nueva plaza o vacante producida por los sistemas anteriores se procederá a la selección externa.
- 2.- En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc, y habrán de ser visados por la representación laboral del centro o delegados de personal en el momento de su firma, a petición del trabajador/a, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica y antes de ser registrados en la Oficina de Empleo correspondiente.
- 3.- El trabajador/a recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el momento de su firma. Asimismo y al mismo tiempo la representación laboral o delegados/as de personal recibirán copia básica tanto de los contratos y renovaciones de contrato que se realicen en cada centro de trabajo como de la comunicación de cualquier suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con una antigüedad superior a los seis meses.

ARTÍCULO 7. PERIODO DE PRUEBA.

Las admisiones del personal se consideran provisionales durante un periodo de prueba variable, siempre que conste por escrito y según sea la índole de la labor que a cada trabajador/a corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

1. Personal técnico titulado, 6 meses.
2. Personal administrativo, 45 días naturales.



3. Mandos intermedios, 45 días naturales.
4. Personal auxiliar, operario/a y subalterno/a, 15 días naturales.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. En todo caso el trabajador/a percibirá durante el periodo de prueba las que se le haya (devengado por el tiempo trabajado) clasificado. Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera estado trabajando en periodo de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 8. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

La empresa podrá realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador/a la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de su función, detallando cuál es esta según su clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con menores de treinta años que carezcan de cualificación profesional.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años y siempre se celebrará a tiempo completo.

El tiempo dedicado a formación teórica, que deberá ser presencial, será del 25% de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador/a, la empresa asignará un tutor/a con la suficiente experiencia y calificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor/a pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

En el contrato deberá especificarse el centro donde se impartirá formación profesional y el horario, y se entregará copia del mismo a los representantes de los trabajadores/as, así como el Plan Formativo de la empresa al que se adscribe, los objetivos a conseguir y el tutor/a designado por la empresa.

A la finalización del contrato, si se acordara por la comisión paritaria la continuación de la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a a un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con el grupo/nivel correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con contratos eventuales.

La empresa deberá vincular a su plantilla al menos al 25% de los trabajadores/as contratados/as para el aprendizaje una vez que su formación haya finalizado. De lo contrario, una vez que se haya formado a 4 trabajadores/as para el mismo grupo profesional y la empresa no haya vinculado a ninguno de ellos/as a su plantilla no podrá volver a contratar aprendices para ese mismo grupo en el plazo de un año.

Los contratos de aprendizaje no podrán ser usados para cubrir puestos de trabajo vacantes que hayan sido desempeñados por personal fijo.

Se fijan dos clases de contratos de aprendizaje:

- 1.- APRENDIZAJE DE OFICIO cuya remuneración será el 100 por 100 del salario del grupo/nivel descontando el tiempo de aprendizaje.
- 2.- APRENDIZAJE DE ADMINISTRACIÓN cuya remuneración será el 100 por 100 del grupo/nivel descontando el tiempo de aprendizaje.

ARTÍCULO 9. CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones por el personal del ámbito de este Convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de los siguientes títulos:

- Universitarios.
- Formación profesional de Grado Medio o Superior.
- Equivalentes.

En cualquier caso los trabajadores/as no podrán ser destinados a profesiones o grupos/niveles de inferior nivel al habilitado por el título.

Para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa asignará una persona con la suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso cada tutor/a pueda



tener bajo su tutela más de dos trabajadores/as en prácticas.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes en los contratos celebrados con trabajadores/as con titulación media ni a dos meses en los contratos con trabajadores/as con titulación superior.

La retribución del trabajador/a será la fijada en el presente Convenio para su grupo/nivel profesional.

A la finalización del contrato, en caso de continuar la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a con un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con el grupo/nivel profesional correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con otras modalidades de contratos a tiempo determinado. Este contrato se formalizará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador/a, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Se entregará copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores/as en la empresa en el plazo de una semana desde el inicio de la fecha de contratación.

Se establecen los siguientes contratos en prácticas:

- TITULADOS/AS SUPERIORES EN PRÁCTICAS.
- TITULADOS/AS MEDIOS EN PRÁCTICAS.
- FORMACIÓN PROFESIONAL EN PRÁCTICAS.
- EQUIVALENTES QUE ESTABLEZCA LA LEY EN SU MOMENTO.

Cuya remuneración será fijada en la tabla contenida en este Convenio.

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

La clasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio colectivo se establecerá de acuerdo con los artículos 14 y 15 del IV Convenio colectivo estatal de industrias de captación, elevación, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguno de los grupos profesionales que se citan en el anexo 9.

1.- Por razones técnicas u organizativas todos los trabajadores/as de cada centro de trabajo podrán ser destinados/as a trabajos del área funcional del grupo/nivel superior a la que ostenten en aquel momento y con el salario que corresponda, desde el primer día, a su nuevo grupo/nivel, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2.- Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos ni supondrá un cambio de su área funcional de origen, debiendo el trabajador/a al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo y grupo/nivel.

Cuando un trabajador/a realice durante más de cuatro meses consecutivos funciones de grupo/nivel superior, se estimará creada la vacante, en cuyo caso, si le corresponde el ascenso, se considerará consolidado en dicha plaza a todos los efectos desde el día que empezó a realizar dichos trabajos.

Caso de no corresponderle el ascenso, la vacante se cubrirá según las normas reglamentarias establecidas en el presente Convenio, debiendo entonces volver el que interinamente realizó dichos trabajos a su anterior situación y sueldo.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador/a ocupe puestos de grupo/nivel superior durante ocho meses alternos, en un periodo mínimo de dos años, consolidará el salario de dicho grupo/nivel a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de este grupo/nivel.

Lo anteriormente establecido no será aplicable a los casos de sustitución por maternidad, enfermedad, accidente, permisos y ocupación de cargos públicos u oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Los trabajos de superior grupo/nivel, así como los de funciones distintas regulados en los 2 apartados anteriores, se efectuarán con autorización por escrito de la Jefatura de Personal correspondiente, debiéndose comunicar previamente con la debida antelación y por escrito, tanto al trabajador/a afectado como a la representación laboral o sindical del Centro de Trabajo de forma que éstos conozcan los siguientes datos:

- a) Puesto de trabajo a ocupar y escalón o grupo/nivel del mismo.
- b) Causa que motiva estos trabajos.
- c) Funciones y tareas que se le encomiendan y si éstas le dan derecho a diferencia retributiva.
- d) Tiempo estimado de duración.





4.- Cuando desempeñen funciones de grupo/nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva, desde el primer día, entre el grupo/nivel asignada y la función que efectivamente realice.

5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a un grupo/nivel inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes dentro de un mismo año y dentro de su área funcional de origen, manteniéndole el salario base, complementos y demás derechos de su grupo/nivel profesional y comunicándolo por escrito, tanto al afectado/a como a los representantes de los trabajadores/as. En el caso de que sea superior a un mes, será la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio Colectivo quién decidirá la necesidad y el tiempo de duración de dicho cambio.

6.- La empresa emitirá un informe a los delegados/as de personal y al interesado/a razonando la justificación del cambio.

ARTÍCULO 11. RELACIÓN CENSADA.

1.- Antes del 1 de Abril de cada año y referida al 31 de Diciembre del año anterior, se publicará en cada centro de trabajo relación censada de todo el personal de FCC AQUALIA, S.A., clasificando por grupos/niveles profesionales en la que constará los siguientes datos de cada trabajador/a:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso.
- c) Grupo/nivel profesional que ostente.
- d) Antigüedad en el grupo/nivel.
- e) Destino en el centro de trabajo.

2.- El censo será expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo por un periodo de treinta días, y se enviará una copia del mismo a la representación laboral del centro, a la que tendrán acceso los trabajadores/as.

Cualquier error deberá ser comunicado por el trabajador/a afectado a la Jefatura del Centro de trabajo que deberá resolver en el plazo de 30 días.

ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 40 horas semanales, de lunes a sábado, equivalente a 1752 horas anuales. A fin de cuadrar el cómputo de jornada anual de 1752 horas, los trabajadores dispondrán de dos días de descanso de libre elección avisando con suficiente antelación, siempre y cuando no existan razones organizativas justificadas que lo impidan. En el caso de coincidencia de dos o más trabajadores tendrá preferencia el primero que lo haya solicitado y en caso de coincidencia en la fecha solicitud tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

La jornada será intensiva todo el año, con los horarios que se expresan para cada centro de trabajo en los anexos nº 1, 2,3, 4, 5 y 6.

Durante la jornada de trabajo, podrá disfrutarse de una pausa, por un periodo de 30 minutos, que computará como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 13. RETENES/GUARDIAS.

Dado el carácter público de los servicios prestados por la empresa, se establece un turno de retén, con el objeto de mantener la cobertura del servicio durante las 24 horas diarias en los siguientes términos:

Cada centro de trabajo deberá tener como mínimo, una persona de retén a partir de la terminación de la jornada laboral y hasta el comienzo de la siguiente.

La empresa proporcionará los medios materiales suficientes para la correcta realización de sus funciones en el retén/guardia.

La persona de retén se verá obligada a estar disponible y localizable en cualquier momento durante su servicio, por los medios que se acuerden entre la empresa y los delegados/as de personal. Los retenes serán efectuados de forma rotativa por semanas.

Debido al carácter eminentemente técnico de las intervenciones efectuadas en el turno de retén y guardia, quedan excluidos de las mismas los empleados/as de la sección administrativa de la empresa. También podrán excluirse de hacer retenes y guardias aquellos trabajadores/as que así lo deseen y manifiesten, siempre que no suponga un perjuicio para el servicio o para los otros trabajadores/as, previa petición a la empresa y delegados/as de personal y aceptación por parte de ambas partes.

A.- PLUS DE DISPONIBILIDAD (Para el personal con horarios pactados según anexos 1, 2,3, 4, 5 y 6).



El trabajador/a de guardia, en concepto de plus de disponibilidad o retén percibirá en 2015 la cantidad de 183,73€ por semana efectuada de guardia o retén. Para los demás años de vigencia del presente Convenio, esta cantidad será REVISADA DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDA EN EL ARTICULO 19 DE ESTE CONVENIO.

B.- PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓN

La primera intervención del personal de guardia o retén efectuada en el periodo comprendido entre las 22 h. y las 7h. 30 mt. horas del día siguiente, en día laborable, incluso sábados, y entre las 0h. y las 24 h. en domingos y festivos (salvo jornada de turno), será compensada con un "Plus de primera intervención", consistente en el abono de las siguientes cantidades.

Año 2015: 44,95€. Para el año 2016 esta cantidad será REVISADA DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDA EN EL ARTICULO 19 DE ESTE CONVENIO.

El personal procedente de la plantilla del AYUNTAMIENTO DE IBIZA percibirá por este concepto la misma cuantía que el resto del personal durante toda la vigencia del contrato por superar la misma la cuantía a la que habrían tenido derecho en virtud de sus derechos históricos reconocidos en esta materia.

Este plus cubre los trabajos que se puedan realizar en las dos primeras horas de trabajo. Todos los trabajos o nuevas intervenciones que se puedan realizar a partir de este tiempo, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Las siguientes intervenciones durante el mismo periodo de retén computarán las horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as que estén de retén, no podrán ser requeridos para otros trabajos que no sean las necesidades exclusivas de las emergencias producidas durante dicho periodo de retén.

ARTÍCULO 14. GUARDIAS.

Para el mantenimiento de los servicios, durante los domingos y festivos, se establecen unos turnos de guardia, específicos para cada servicio.

Estas guardias serán cubiertas por las mismas personas que están de retén durante la misma semana.

ARTÍCULO 15. VACACIONES.

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará del siguiente régimen de vacaciones:

1.- 32 días naturales para todo el personal. Respecto al mismo, se podrá convenir entre la empresa y el trabajador/a la división en dos del periodo total.

2.- Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año o disfruten de licencia no retribuida, salvo que ésta sea por enfermedad grave de un familiar debidamente justificada, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados.

A los trabajadores/as que cesen en el curso del año, sin haber disfrutado el periodo de vacaciones que les correspondiera, les será retribuido dicho periodo.

3.- Las vacaciones se programarán con un mínimo de tres meses de antelación, según las necesidades de cada servicio, de acuerdo con la representación laboral. Una vez programadas, no podrán ser modificadas, sino es con el conocimiento y acuerdo del delegado/a de personal y el trabajador/a, ambos inclusive.

Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

4.- El cuadro de distribución de vacaciones formado por la empresa será expuesto en todos los centros de trabajo y, en caso de disconformidad, el trabajador/a afectado podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo, que ordenará lo que proceda.

5.- Las licencias retribuidas por las causas que establece el artículo 17 del presente CONVENIO en sus apartados b, c, d, f y que coincidan con el periodo vacacional, no se computarán a efectos de la duración del mismo.

6.- Cómputo de las vacaciones: Las vacaciones serán de 32 días naturales, contados de fecha a fecha, si bien cuando dentro del periodo vacacional caigan alguna de las 14 festividades del calendario laboral oficial, estos días no se computarán a dicho efecto. En ningún caso se interpretará como festividades a descontar del cómputo sábados de libranza y domingos.

7.- Cuando durante las vacaciones un trabajador/a permanezca en situación de INCAPACIDAD TEMPORAL se entenderá como no disfrutadas las vacaciones durante esos días y en consecuencia, se procederá a concedérsele en otro momento, cuando lo permitan las necesidades del servicio, un nuevo periodo vacacional de igual número de días que los por ese hecho se consideran como no disfrutados,



preferiblemente dentro del mismo año natural siempre que por razón de las fechas sea posible.

ARTÍCULO 16. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de licencia no retribuida por asuntos propios, una vez al año, por un periodo máximo de diez días naturales.

El ejercicio de este derecho deberá supeditarse a las necesidades del buen funcionamiento de la empresa. Para hacer uso de este derecho, deberá solicitarse a la empresa, con al menos diez días de antelación a la fecha del inicio, salvo imposibilidad demostrada documentalmente en contrario.

ARTÍCULO 17. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio; previo acuerdo con la Jefatura del Servicio, se podrán acumular a las vacaciones anuales.
 - b) Por fallecimiento del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes, descendientes o hermanos/as del trabajador/a y con respecto a la familia política, padres y hermanos, 6 días laborables si es fuera de la isla de residencia y 3 si es dentro de ella.
 - c) Por enfermedad grave del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes o hijos/as y por familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el/la solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el artículo anterior.
 - d) Por nacimiento de hijo/a 6 días naturales si es fuera de la isla de residencia y 3 si es dentro de ella. En caso de intervención se ampliarán a 10 días, cuando el trabajador tenga a su cargo más hijos/as menores de edad.
 - e) Los trabajadores/as que acrediten que están matriculados/as en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su grupo.
 - f) Durante 1 día por traslado de domicilio dentro de la misma localidad y 2 si es a otra localidad.
 - g) Siempre que el buen funcionamiento del servicio no lo impida, cada jefe/a de servicio se compromete a conceder a los trabajadores/as, el tiempo necesario para realizar cualquier tipo de gestión de interés personal, urgente o inaplazable con justificación de la misma.
 - h) Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres, 1 día si es en la localidad de residencia y 3 si se realiza desplazamiento fuera de la isla de residencia.
 - i) 1 días por bautizo o comunión de los hijos/as si no es festivo
 - j) La mujer trabajadora, por tanto, tiene derecho a un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas no interrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al periodo superior que en cada momento establezca la Ley. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación de la madre suponga riesgo para su salud.
- En el supuesto de adopción, si el hijo/a adoptado es menor de 6 años o menor de edad mayor de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión (incluido el adicional para hijo/a o menor con discapacidad) se distribuye a opción de los interesados/as, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es ejercido por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al principio o al final de la misma o podrá acumular dichas horas en jornadas completas.



l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya existencia deberá acreditarse documentalmente y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En los supuestos h e i, se concederán estas licencias si el hecho casual coincide en día laborable para el trabajador/a.

En los supuestos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores.

ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS.

Las clases de excedencias reguladas por el siguiente convenio son las siguientes:

1.- Excedencia forzosa.

2.- Excedencia voluntaria.

1.- La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección del trabajador/a para un cargo público o sindical que le imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del motivo que originó dicha excedencia, efectuándose el reingreso por parte de la empresa en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación de la solicitud. En caso de no presentar la solicitud el trabajador/a, se considerará extinguido el contrato.

El trabajador/a que solicite la excedencia forzosa para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del periodo reseñado en el apartado j del artículo 17, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de cuatro años. La iniciación de un nuevo periodo, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso al que se viniera disfrutando.

2.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año de trabajo efectivo.

La excedencia voluntaria, que se concederá en el plazo máximo de treinta días, tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

Para conseguir otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá permanecer un nuevo periodo de dos años en servicio activo.

Al trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de expirar el plazo por el que se le concedió la excedencia, se le considerará extinguido su contrato de trabajo.

No podrá solicitar excedencia voluntaria quien en el momento de solicitarla estuviese pendiente de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave o sometida a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resuelva éste.

Los trabajadores/as, en esta situación tendrán derecho a la reserva en el puesto de trabajo, debiendo solicitar su reingreso un mes antes de expirar el plazo del periodo de excedencia.

3.- Transcurrido un año de excedencia voluntaria, el trabajador con un preaviso de 30 días podrá solicitar su reingreso, siendo obligatorio el mismo por parte de la Empresa, efectuándose la adjudicación a tenor de lo previsto en el artículo 5 de este Convenio.

ARTÍCULO 19. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Para el año 2015 las tablas salariales definitivas son las que se establecen en el ANEXO 9 del presente Convenio, y suponen una congelación salarial respecto de las tablas definitivas de 2014.

Para el año 2016, se negociará una revisión salarial, quedando concretada la cuantía de la misma antes de la finalización del año 2016.

Ambas parte se comprometen a continuar negociando la adecuación de las tablas salariales al sistema de 14 pagas a partir del 1 de enero de 2015.

Se entiende como SALARIO todos los conceptos que a continuación se especifican (Salario Base, Antigüedad, Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad, Plus de Convenio, Plus de Insularidad, Plus de Disponibilidad, Paga de Beneficios, Incentivos y Pagas Extraordinarias).

Los haberes devengados se abonarán, por mensualidades vencidas, antes del penúltimo día de cada mes.

El pago de las retribuciones se efectuará mediante cheque, talón o ingreso en cuenta corriente o en libreta de ahorros abierta en entidad bancaria o de crédito, de la que sea titular el trabajador/a.



Al trabajador/a le será entregado el recibo individual justificativo del pago de salarios con la liquidación detallada de las retribuciones y descuentos.

El salario base de cualquier grupo/nivel nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

El sistema de retribuciones del personal regulado por el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- 1.- Salario base.
- 2.- Antigüedad.
- 3.- Beneficios.
- 4.- Plus de insularidad.
- 5.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- 6.- Plus de convenio.
- 7.- Horas extras.
- 8.- Pagas extraordinarias.
- 9.- Otros complementos personales, de puesto de trabajo o de calidad o cantidad en el trabajo.
- 10.- Otros pluses extrasalariales.

A continuación se detalla cada punto.

1.- SALARIO BASE

1.- El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador/a por la realización de su jornada normal de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como trabajo.

2.- La cuantía del salario base, para cada grupo/nivel profesional será la que se establece en el anexo 9 de este convenio.

2.- ANTIGÜEDAD

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono mensual de un 2 % del salario base correspondiente al grupo/nivel que esté clasificado, por cada uno de los 10 primeros años de servicio en la empresa y un 1 % en los siguientes hasta su jubilación.

Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la empresa, como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicio prestado o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo, etc.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y para el personal eventual y complementario cuando este pase seguidamente a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

En todo caso, los que asciendan de grupo/nivel percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen, los porcentajes que le correspondan en las formas señaladas en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad por el nuevo salario base.

La fórmula para calcular la antigüedad será en caso de 10 o menos años de servicio:

Antigüedad = Salario base mensual multiplicado por dos, dividido entre 100 por n° años

Y en caso de más de 10 años de servicio:

Antigüedad = Salario base mensual por el número de años mas 10 dividido entre 100.

La fecha de partida de esta retribución será la de 1 de Enero o la de 1 de Julio, según que el ingreso en la empresa se haya producido en el primer o segundo semestre respectivamente.

El pago de la antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales y pagas extraordinarias.

Para el cómputo de antigüedad del personal proveniente del Excmo. Ayuntamiento de Ibiza y que pasó a formar parte de la plantilla de Sogesur el día 1 de Noviembre de 1988 y de acuerdo con lo estipulado en la base 12 del pliego de Condiciones que rigió la concesión adjudicada a Sogesur, se establece que sigan manteniendo el sistema que tradicionalmente se les venía aplicando para efectuar dicho computo consistente en una bonificación del 7% sobre el salario base cada trienio.



3.- BENEFICIOS.

Se establece para todos los trabajadores/as afectados por este convenio una percepción que recibirá el nombre de paga de beneficios de abono mensual que se calculará de la siguiente forma:

$\text{Beneficios} = (\text{salario base mensual} + \text{antigüedad}) \text{ multiplicado por } 15 \text{ dividido entre } 100$

4.- PLUS DE INSULARIDAD.

Se establece para todos los trabajadores/as afectados por este convenio una percepción que recibirá el nombre de plus de Insularidad de abono mensual que se incrementará en el mismo porcentaje que los demás conceptos salariales.

5.- PLUS DE TOXICIDAD.

Los trabajadores/as a quienes afecta este Convenio y que presten servicios que estén encuadrados dentro de trabajos a los que se pueden afectar los conceptos de toxicidad, penosidad y peligrosidad se les abonará un suplemento por el tiempo realmente empleado en ellos, que se calculará de la siguiente forma:

$\text{Toxicidad} = \text{Salario base día} \times 20 \text{ multiplicado por el } n^{\circ} \text{ días dividido entre } 100.$

En caso de no ser aplicable por número de días, por ser trabajos esporádicos, ó no, dentro de jornada laboral completa. Se calculará de la siguiente forma:

$\text{Toxicidad} = \text{Salario base día} \times 20 \text{ por } n^{\circ} \text{ horas mensuales dividido por } 100$

Por parte del comité de Seguridad e Higiene se elaborará un cuadro en el que se marque que tipos de trabajos se considerarán dentro de algunos de los apartados indicados anteriormente. Estando dicho cuadro disponible permanentemente para su consulta, en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

No obstante, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individuales y/o colectivas necesarias para evitar la toxicidad en trabajos en materias tóxicas o peligrosas.

6.- PLUS DE CONVENIO.

Se establece como plus de convenio para cada grupo/nivel el que consta por tal concepto en el anexo 9 de este convenio.

7.- HORAS EXTRAS.

Se consideran horas extras:

1.- Las que excedan la jornada laboral diaria de 7h.30min., de 40 horas semanales o de 1752 horas anuales.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de la previstas en la ley, ausencias imprevistas, cambios de turno o para prevenir o reparar siniestros u otro daño extraordinario y urgente, tendrán la consideración de horas estructurales, no teniendo las cargas previstas en la ley, para lo que mensualmente la empresa y los representantes de los trabajadores/as elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

El valor de la hora extraordinaria de cada trabajador/a se incrementará en el mismo tanto por ciento que los demás conceptos salariales.

El valor de la hora extraordinaria será el de la hora ordinaria incrementada en un 75% las dos primeras horas, en un 100% las restantes y en un 140% las realizadas en domingos o festivos. Asimismo las horas extraordinarias efectuadas durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, al tener la consideración de nocturnas, se verán incrementadas en un 100% sobre la hora ordinaria. El abono de dichas horas extraordinarias será mensual.

Entre la cantidad de horas extras que realice cada trabajador/a en cómputo mensual y por departamento, nunca podrá haber una diferencia entre los distintos trabajadores/as superior al 25%, salvo con aquellos que renuncien expresamente y por escrito a los miembros del Comité de empresa y estos lo comuniquen a la Empresa. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando mensualmente copia del resumen semanal el parte correspondiente al trabajador/a y a los Delegados/as de Personal o Miembros del Comité de Empresa.

8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.



Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias en las fechas de 15 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 30 de noviembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base, más antigüedad.

Para el personal proveniente del Excmo. Ayuntamiento de Ibiza se le mantendrá en el concepto de pagas extras las cantidades que venían percibiendo tradicionalmente consistente en la suma de todos los conceptos retributivos (salario base + antigüedad + plus convenio + beneficios).

ARTÍCULO 20. PRESTACIONES SOCIALES.

1.- ANTICIPOS

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a obtener, en el menor plazo posible desde su solicitud, anticipos a cuenta de los emolumentos devengados.

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador/a en la nómina correspondiente al mes en el que se le ha concedido.

2.- PRESTAMOS

Todo trabajador/a, cuya situación personal o familiar sufra los efectos económicos de una contingencia grave, urgente o inaplazable, tendrá derecho a solicitar y obtener de la empresa préstamos de hasta cuatro mensualidades del total de sus retribuciones. Su reintegro deberá hacerse distribuyendo su importe en los plazos acordados, que se descontarán de las retribuciones correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada, pudiendo reintegrar su importe en menos mensualidades o liquidarlo total o parcialmente dentro del plazo convenido.

Los criterios de concesión de dichos préstamos se concertarán en el seno del comité de interpretación y vigilancia de este convenio, pudiendo, igualmente, revisar los préstamos concedidos anteriormente.

En los casos de extinción o suspensión del contrato de trabajo, el trabajador/a estará obligado a reintegrar, con carácter inmediato, la parte del préstamo no amortizada.

Estos préstamos no devengarán interés alguno.

Asimismo la empresa concederá los siguientes préstamos:

- a) Para la adquisición o construcción de vivienda en propiedad: 3000 €.
- b) Para adquisición de coche nuevo: 1500 €, y si el coche se utiliza normalmente para el servicio en el trabajo: 1800 €.
- c) Para asuntos personales: 1200 €.

Son condiciones imprescindibles para obtener los citados préstamos, las siguientes:

- 1º.- Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.
- 2º.- No tener pendientes de amortización otros préstamos anteriores, a no ser que sea autorizado por el comité de interpretación y vigilancia.
- 3º.- El saldo que se adeude en cada momento a la empresa, por los diversos préstamos concedidos en Baleares, no será superior a 24.041 €.

Los préstamos para la adquisición o construcción de vivienda en propiedad, así como los de adquisición de coche para uso durante el trabajo, serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones dispuestas en el párrafo anterior.

Los préstamos para asuntos personales requerirán informe de la representación de los trabajadores/as, legalmente constituida en la empresa, siendo concedidos, si dicho informe es favorable y se cumplan las condiciones expuestas anteriormente. Siempre y cuando el trabajador/a solicite dicho informe.

El plazo máximo para la amortización de los préstamos será de 5 años para la adquisición o construcción de la primera vivienda de su propiedad y de 3 años para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas mensuales y/o en las pagas extraordinarias de una cantidad fijada en atención a la cuantía y plazo de amortización.

3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Con objeto de premiar la continuidad en la empresa, se establece, por cada periodo de 10 años de prestación efectiva de servicios, un premio



de vinculación, consistente en el abono al trabajador/a el 1º de abril del año en que se cumpla cada periodo de 10 años de permanencia, por importe igual al salario bruto mensual correspondiente al año en curso.

4.- INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores/as en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, percibirán lo estipulado por la Seguridad Social, abonándoles la empresa, desde el primer día de la baja hasta la finalización de la incapacidad laboral transitoria, la diferencia hasta el 100 por 100 de sus retribuciones.

En aras a conseguir una disminución del absentismo, cuando a juicio del Servicio Médico de la Empresa se considere que hayan cesado las causas que motivaron la baja, emitirá un informe al objeto de que el trabajador/a 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 o Delegados/as de Personal, disponiendo estos de un plazo de 72 horas para, si lo estiman 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. En caso de informes contradictorios entre médico de empresa y médico nombrado por el Comité o Delegados/as de Personal, prevalecerá el emitido por el médico de la Seguridad Social o entidad aseguradora que ha firmado la baja o incapacidad temporal. El 25% descontado se ingresará en el Fondo Social especial. La negativa del trabajador/a a someterse al reconocimiento del Servicio Médico de la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación.

5.- AYUDA ESCOLAR

Cada trabajador/a con hijos/as en edad escolar y en concepto de ayudas, percibirá en la nómina del mes de Octubre una cantidad de acuerdo con las siguientes tablas:

Para el año 2015:

Guardería, de 0 a 3 años: 84,80 €/año

Infantil, de 3 a 5 años: 105,99 €/año.

Primaria: 127,18 €/año.

Secundaria: 158,99 €/año.

Bachillerato o ciclo medio: 264,97 €/año.

Universidad: 360,37 €/año.

Para el año 2016 estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

El trabajador/a cursando estudios oficiales tendrá los mismos derechos que los hijos/as.

Para causar derecho a esta Ayuda el trabajador/a deberá acreditar la situación escolar de sus hijos/as, o la suya propia, presentado copia de la matricula o de documento fehaciente que certifique la escolarización y su grado.

6.- JUBILACIÓN

Los trabajadores/as que lo deseen y reúnan los requisitos fijados en la legislación vigente podrán acogerse a la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

La empresa abonará a los trabajadores/as comprendidos entre los 60 y 65 años que se jubilen, las siguientes cantidades, en concepto de indemnización por jubilación anticipada:

- Jubilación a los 60 años 100% del salario bruto anual.
- Jubilación a los 61 años 85% del salario bruto anual.
- Jubilación a los 62 años 65% del salario bruto anual.
- Jubilación a los 63 años 50% del salario bruto anual.
- Jubilación a los 64 años 25% del salario bruto anual.

Los trabajadores/as deberán cumplir un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa para tener derecho a percibir la indemnización del párrafo anterior.

A ser preceptivo el solicitar la baja laboral para tramitar la jubilación anticipada ante los organismos competentes, en caso de ser denegada, la empresa se compromete a readmitirlo en las mismas condiciones que tenía antes de la baja, computándose el tiempo de esta baja como permiso especial no retribuido.

8.- AYUDA POR ORFANDAD



Se fija una ayuda por orfandad para cada hijo/a menor de edad en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Para el año 2015 se fija en la cuantía de 181,45 €/mensuales. Para el año 2016 estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

9.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

1.- Será considerado personal con capacidad disminuida los trabajadores/as que tengan una limitación funcional o psíquica, bien por razón de enfermedad común o profesional, accidente- sea o no laboral-, o por desgaste físico natural por razón de edad, cuando esta limitación afecte, en general, al desempeño de las funciones propias de su grupo/nivel habitual.

2.- Los trabajadores/as afectados por el párrafo anterior, serán incorporados obligatoriamente a otros puestos de trabajo compatibles con sus limitaciones y aptitudes profesionales, previa propuesta del Servicio Médico de Empresa y previo informe preceptivo favorable de la representación laboral del centro de trabajo siempre que el grado de incapacidad o invalidez declarado no de lugar a la extinción del vínculo laboral.

3.- Cuando de la situación de salud y características de la tarea se prevean riesgos especiales para el interesado/a y otras personas, el trabajador/a estará obligado a someterse a las pruebas que el Servicio Médico de Empresa determine.

4.- Los emolumentos percibidos por el trabajador/a en esta situación nunca podrán ser inferiores a los que recibía en el grupo/nivel en la que hubiera estado prestando sus servicios en el momento de producirse tal situación.

10.- FESTIVOS Y DÍA DE LA PATRONA

A partir de la firma del presente convenio se disfrutarán las 14 fiestas anuales, que junto al día 1 de Junio (Día de la Patrona) sumarán un total de 15 festivos anuales. Considerándose dichos días festivos con carácter no recuperable.

En las fiestas de cada municipio los trabajadores/as que desempeñen su función en dicho municipio tendrán durante la semana de celebración de dichas fiestas una reducción de una hora al final de su jornada laboral, dicha reducción será retribuida y no recuperable.

Los trabajadores/as que tengan que trabajar en este día de la Patrona percibirán las horas trabajadas con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

11.- CESTA DE NAVIDAD Y GRATIFICACIÓN ESPECIAL NAVIDAD Y NOCHEVIEJA

A.- Cesta de Navidad. Cada uno de los trabajadores/as de la empresa FCC Aqualia, S.A., recibirá en esta fecha una cesta de Navidad cuyo valor para el año 2015 será de 49,93 € + I.V.A. Para el año 2016 estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que los demás conceptos económicos establecidas en el presente convenio.

B.- El personal que deba trabajar entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 22 horas del día 25 del mismo mes, y/o entre las 22 horas del día 31 de diciembre y las 6 horas del día 1 de Enero, percibirá independientemente de cualesquiera otras compensaciones que reglamentariamente correspondan, las siguientes gratificaciones especiales:

El personal adscrito al Servicio de Guardia o Retén que trabaje en los periodos indicados, percibirá una gratificación especial. Para el año 2015 se fija en 27,56€. Para el año 2016 estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que los demás conceptos económicos establecidas en el presente convenio.

Resto del personal: Para el resto del personal, el valor a percibir por las horas extraordinarias que, en su caso, se vieran obligados a realizar será el doble del que correspondiere a las realmente trabajadas. Si el doble del tiempo realmente trabajado no alcanzara un mínimo de cuatro, se anotará dicho mínimo.

12.- LOCOMOCIÓN

Cuando a algún trabajador/a le sea impuesta una multa de tráfico, sea con vehículo de la empresa o propio, durante el tiempo de trabajo efectivo para la empresa, previo informe y petición del delegado/a de personal, le será abonado su importe.

Para el supuesto de que un trabajador/a de la empresa, durante tiempo de trabajo efectivo para la empresa, le fuese retirado el permiso de conducir, de forma inmediata o posteriormente debido a una sanción, la empresa le abonará al trabajador/a, previo informe y petición del delegado/a de personal, la cantidad de 120€ mensuales, en concepto de plus de transporte, hasta el momento de la recuperación del permiso.

Los puntos anteriores serán efectivos, siempre que no concurran circunstancias de embriaguez o imprudencia temeraria por parte del trabajador/a en el momento de producirse la sanción.



La reparación de los vehículos, tanto de la empresa como particulares al servicio de la empresa durante las horas de trabajo efectivo, correrá a su cargo, ya sea por accidente o avería. En caso de ser un coche particular que sea usado por el trabajador/a para la empresa además de para uso propio, la empresa está obligada a suministrar al trabajador/a un coche de similares características durante el tiempo que dure la reparación.

13.- ROPA DE TRABAJO

El personal obrero tendrá derecho a que por la empresa le sean facilitados anualmente:

- 2 trajes de trabajo de invierno.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas de verano.

Cuando la situación de su uso así lo aconseje vendrá obligada a entregar un equipo de lluvia o anorak a elección del trabajador/a.

Asimismo se acuerda que el personal de limpieza tendrá derecho a: 1 bata.

Su utilización y buen cuidado será exigido por la empresa durante las horas de trabajo y será sancionado su incumplimiento no justificado.

14.- SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL

La empresa concederá el suministro de agua gratuito a sus trabajadores/as para uso doméstico propio. La exención de pago será por todos los conceptos que figuran actualmente en el mismo. Este beneficio se extiende al personal que se haya jubilado en la empresa, y cuya antigüedad en la misma sea igual o superior a cinco años.

Este uso doméstico propio tendrá un límite máximo de 50 m3 al trimestre por unidad familiar de 4 miembros que será incrementada en 10 m3/persona de unidad familiar superior a 4 cuando sobrepase este límite, debiendo aportar documentación para acreditarlo. La exención de pago será por todos los devengos que figuran actualmente en el recibo hasta los límites correspondientes. Este beneficio se extiende al personal que se haya jubilado en la empresa, y cuya antigüedad en la misma sea igual o superior a cinco años.

Para el personal cuya vivienda habitual esté ubicada fuera del área de cobertura del abastecimiento de agua que gestiona FCC AQUALIA, S.A. se establece una bonificación por este mismo concepto, para el año 2015 se fija en 201,20 € anuales. Para el año 2016 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio.

15.- PREMIO DE JUBILACIÓN ORDINARIA

Los trabajadores que pasen a la situación de jubilados por haber cumplido la edad ordinaria que legalmente está establecida, recibirán en el momento de la misma, una cantidad de acuerdo con los años de antigüedad en la empresa, siguiendo la siguiente escala:

- De cinco a diez años; una mensualidad bruta.
- De diez años en adelante: dos mensualidades brutas.

16.- SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ

La empresa suscribirá, en beneficio de sus trabajadores, un seguro por accidente, sea laboral o no que cubrirá los casos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez total para toda profesión, por importe de 20.000 €.

ARTÍCULO 21.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

A.- Las faltas de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

Será de aplicación en cuanto a la calificación y enumeración de conductas sancionable la clasificación recogida en los artículos 44 a 52 del capítulo VIII del IV Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (BOE 21 de octubre de 2013).

B.- La imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el capítulo anterior se ajustará a los siguientes procedimientos:

1.- Para las faltas leves, se oír al interesado/a y no será precisa la previa instrucción de expediente disciplinario, pudiendo ser impuesta la sanción correspondiente por la dirección del centro respectivo, notificándose esta por escrito tanto al trabajador/a como a la representación laboral, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. En caso de ser negativo dicho informe deberá ser el Comité de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio el que dicte resolución.



2.- En caso de faltas graves y muy graves la instrucción constará de tres fases:

1.- Incoación:

La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso y en la misma providencia en que se acuerde la Empresa nombrará un instructor/a notificándose por escrito este extremo al trabajador/a sujeto a expediente, así como a los representantes laborales. En ningún caso el instructor/a podrá ser la misma persona que propuso la sanción.

2.- Instrucción de expediente:

a). El instructor/a ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A vista de las actuaciones practicadas, el instructor/a pasará al inculcado/a un pliego de cargos, en que se reseñaran con precisión los hechos, a tenor de las actuaciones practicadas.

b). El expedientado/a tendrá un plazo de 10 días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.

c). Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor/a seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculcado/a así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.

d). La representación laboral y sindical recibirá información y el pliego de cargos y descargos, debiendo emitir su opinión al respecto en el plazo de diez días hábiles. Asimismo se dará audiencia al sindicato al que estuviera afiliado el inculcado/a, si así lo manifiesta el interesado/a, en esta fase del proceso.

e). Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor/a formulará propuesta motivada de la resolución, que deberá contener:

- Exposición precisa y breve de los hechos.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que se propone.

3.- Resolución:

a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.

b) Dicha resolución deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, tanto al interesado/a como a la representación laboral y sindical del centro de trabajo.

c) Las sanciones impuestas serán recusables, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo social.

C.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de la fecha de su conocimiento por la Empresa. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto previo o propio del expediente instruido. En todo caso el expediente debe quedar resuelto en un plazo máximo de tres meses a partir de la iniciación del mismo. Asimismo cualquier falta prescribirá a los seis meses de su comisión.

D.- El importe de los haberes por sanción se ingresará en la bolsa de acción social, excepto en los casos en que la empresa cubra el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 22.- SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La mejora de las condiciones de trabajo, en materia de salud laboral y de seguridad e higiene en el trabajo, constituye un objetivo permanente y prioritario de FCC AQUALIA, S.A.

A tal efecto, se establecerá un Programa de Salud Laboral y Seguridad e Higiene en el Trabajo, que organice y regule las condiciones que deben darse en los ambientes de trabajo en orden a la supresión o reducción de los riesgos y a la mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, incluyendo un mapa de riesgos adecuado a las características de cada centro de trabajo.

Al objeto de planificar, desarrollar y controlar este Programa, se constituye el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, que se regirá por lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones vigentes. La composición del mismo tendrá carácter paritario y estará integrado por cuatro representantes de la Empresa, entre los cuales se elegirá su Presidente, y cuatro miembros de la representación laboral de los distintos centros de trabajo, entre los cuales se elegirá su Secretario/a.

Los integrantes del citado Comité tendrán los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente y, entre ellos, el de celebrar sus



reuniones dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse incluso fuera de la jornada habitual, a sus componentes se les abonarán las horas sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo cuando la prolongación haya tenido lugar durante el descanso del mediodía.

Las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo se celebrarán cada dos meses, redactándose Acta de cada reunión que se publicará en el Tablón de Anuncios de cada Centro de Trabajo y se remitirá a la Dirección de Personal de la Empresa y a cada uno de los miembros del citado Comité. Asimismo se redactará una Memoria Anual.

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo planificará los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos en cada centro de trabajo y proponer a la Dirección sistemas o medidas eficientes de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación a los locales y de los puestos de trabajo.

La empresa asumirá y dará prioridad a cuantos informes realice el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cumplimiento de la normativa vigente, estableciendo las correcciones o modificaciones técnicas que se precisen o la dotación de materiales de protección en el plazo que las circunstancias de riesgo lo requieren.

La empresa facilitará a los trabajadores/as que su puesto de trabajo lo precise prendas y materiales de protección idóneas para cada riesgo específico, que serán adecuadas con su constitución física.

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como la representación laboral y sindical, velarán por el puntual y eficaz cumplimiento de lo establecido en los puntos anteriores.

La empresa facilitará a cada uno de los miembros de este Comité la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo contenido deben conocer. También el comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo tendrá derecho y deberá conocer toda la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo y emitidos por los Gabinetes Técnicos Provinciales o por los organismos competentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, la Dirección de los distintos centros de trabajo velará porque la normativa vigente, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, esté siempre a disposición de los trabajadores/as para su conocimiento y aplicación general.

La empresa, por su parte, cumplirá con la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a las condiciones psicofisiológicas de los trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual adecuados a los trabajos que realicen; siguiendo, en todo caso, las recomendaciones de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Higiene y Seguridad en el trabajo o de cualquier otro organismo competente en la materia.

El vestuario del personal obrero se adaptará a las condiciones del puesto de trabajo y deberá adecuarse a los riesgos existentes, adaptarse a la climatología local, ser ergonómico en su diseño y características, objeto de un tratamiento higiénico adecuado, en su caso, y de uso personal.

En el marco del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se analizarán las prendas de trabajo y equipos de protección, así como los diseños, muestras y calidades de las prendas ofertadas por las diferentes empresas del sector que participen en la adjudicación del vestuario. Asimismo, revisarán que la calidad de las prendas entregadas por la empresa adjudicataria se ajuste a las características concertadas.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como los órganos de representación laboral y sindical, deberán conocer la información o estudios técnicos emitidos sobre el centro de trabajo, así como los datos estadísticos y apreciaciones que, realizadas por el servicio médico de empresa, sean de interés, en orden al conocimiento y prevención de los riesgos para la salud, y velarán por el cumplimiento de las obligaciones asignadas a los mismos, guardando el debido sigilo profesional, en todo caso.

Al comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

Aquellos trabajadores/as o grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición o riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán objeto de una mayor atención por la Medicina de empresa y por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La empresa garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal que lo solicite.

Para aquellos grupos laborales que, por sus características requieren unas condiciones físicas especiales, se les facilitarán los medios de transporte adecuados para realizarlos en otra localidad cuando no sea posible efectuarlos en la misma.

Todos los centros de trabajo deberán estar dotados, al menos con los elementos necesarios para primeras curas y cuidados médicos de urgencia, manteniendo disponible en todos ellos un vehículo para el traslado urgente a centros sanitarios, en caso de enfermedad súbita o accidente del trabajador/a.





Se promoverá la más completa información, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, del personal en general y, especialmente, de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

La Dirección facilitará la instrucción adecuada al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo que implique riesgos que puedan afectarle, sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos y evitarlos, estando obligado el trabajador/a a seguir estas enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

ARTÍCULO 23.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

La empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en todos sus centros de trabajo adscritos al presente convenio.

- 1.- En el ámbito del presente Convenio se celebrarán elecciones sindicales, de acuerdo con la formativa vigente.
- 2.- La representatividad de los respectivos Sindicatos se determinará por la celebración del proceso electoral con carácter general.
- 3.- Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, en particular, en el título II y Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones vigentes de general aplicación.
- 4.- El tiempo que se emplee por los miembros de los Comités de Centro o Delegados de Personal en reuniones con representantes de la empresa, a petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.
- 5.- Los componentes de los Comités de Centro o Delegados de Personal, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular trimestralmente el crédito de horas retribuidas que les corresponda, según la escala establecida en dicho artículo, por cesión en parte o totalmente de crédito horario de componentes de su misma Organización Sindical, con arreglo al siguiente procedimiento:
 - a) La solicitud de acumulación de crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos Sindicatos, sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.
 - b) La acumulación se efectuará entre miembros del Comité de Centro o Delegados de personal.
 - c) Se dará notificación previa y por escrito a la Dirección del Centro de trabajo, con un plazo de diez días de antelación, adjuntando autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.
- 6.- Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la empresa habilitará a los Comités de Centro o Delegados de personal los siguientes medios:
 - a) Mobiliario y dotación adecuados para el archivo y clasificación de los diferentes documentos que se vayan generando, o que se consideren de interés, en lo concerniente a las actividades relacionadas con la representación laboral o sindical en cada centro de trabajo.
 - b) Enseres y material de oficina.
 - c) Tablones de anuncios en cada centro de trabajo en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de los órganos de representación, cuya información sea identificable y de curso legal.
 - d) Asimismo y en caso necesario, se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.
- 7.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador/a por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

FUNCIONES:

Serán funciones de los Delegados/as Sindicales o miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de las establecidas por la Ley, las siguientes:

- 1.- Ostentar la representación de todos los trabajadores/as adscritos a los respectivos Centros de Trabajo para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación a las atribuciones conferidas. Dicha representación será ejercida de forma



colegiada.

Asimismo y dentro del ejercicio de sus funciones de representación podrán asistir a todas cuantas reuniones sean convocadas por el comité de Empresa, el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

2.- De información por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.
- Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas, en virtud de las disposiciones legales vigentes, y en la forma y modo que estas determinen.
- De todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial, en los supuestos de despido.
- Las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- Se les dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Asimismo se les facilitará mensualmente relación de las contrataciones efectuadas y su naturaleza, ascensos.

3.- De información previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa:

- Reestructuración de plantilla y cierres totales o parciales, definitivos o temporales de la Empresa.
- Absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.
- Modificación de la jornada laboral.
- Traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.
- Planes de formación profesional de la Empresa.

4.- De vigilancia:

- Ejercerán labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, a través de su participación en el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

GARANTÍAS:

- 1.- Los miembros de los órganos de representación laboral y los Delegados/as Sindicales no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación sindical.
- 2.- Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo cual se nombrará Instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al órgano representativo al que pertenece.
- 3.- La decisión de la empresa será recusable ante la Jurisdicción del Orden Social, en los términos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral.
- 4.- En el caso de traslado a otro centro de trabajo, si el representante reclamara al Juzgado de lo Social, el mismo quedará en suspenso hasta que por sentencia firme y definitiva se ratifique, en su caso.
- 5.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones consideradas de interés laboral o social, ejerciendo tales tareas de acuerdo con las norma vigentes al efecto.
- 6.- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas.
- 7.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO

A los Delegados/as Sindicales o miembros del Comité de Centro que, por acumulación de crédito de horas mensuales retribuidas, estén dispensados, en parte o totalmente, de su jornada laboral para el ejercicio de sus funciones de representación, se les respetarán sus

retribuciones salariales, así como los complementos.

ARTÍCULO 24.-

Todos los traslados a otro centro de trabajo serán pactados entre la empresa y el trabajador/a, a excepción de que dicho traslado sea motivado por una nueva concesión o una pérdida del servicio y siempre en los ámbitos de la Isla de Ibiza y del municipio de Lluçmajor para los respectivos empleados/as de cada isla, cumpliendo los requisitos del art.5 del Convenio.

Este pacto no será aplicable al personal con mando en la empresa (técnicos/as, titulados/as etc..).

ARTÍCULO 25.-

Las partes acuerdan adherirse al acuerdo interprofesional sobre solución de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) (BOIB de 23/09/99).

ARTÍCULO 26.-

Las cuantías establecidas en los artículos 20.5, 20.8, 20.11 b, sufrirán, salvo mención en contrario, los mismos incrementos establecidos en el artículo 19 para los salarios.

ARTICULO 27- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Será de aplicación lo dispuesta en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, y de manera especial lo establecido en el artículo 61 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (BOE 21 de octubre de 2013).

De acuerdo con las obligaciones contenidas en la referida Ley Orgánica, FCC AQUALIA, S.A. (anteriormente denominada AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA) ha negociado y suscrito con las representaciones de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya representación unitaria del personal representa la mayoría en Aqualia, S.A., es decir con FIA-UGT y FSC-CCOO el pasado 21 de diciembre de 2009, un plan de igualdad de aplicación a todas las divisiones y filiales de Aqualia, que constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global los objetivos de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, y al que se somete las partes firmantes del presente Convenio. Se adjunta en el Anexo 10 el Plan de Igualdad firmado entre Empresa y Representación sindical.

ARTÍCULO 28 – VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.



**ANEXO 1**

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Ibiza

Personal de Oficina

El personal de oficina procedente del Exmo. Ayuntamiento de Ibiza. (Cobradores- Lectores y personal administrativo):

de Lunes a Viernes

Sabados Alternos

de: 8:00 a 15:00 h

de: 8:30 a 13:30 h

Personal de oficina que no sea procedente del Exmo. Ayuntamiento de Ibiza:

de Lunes a Viernes

Sabados

de: 8:00 a 15:00 h

De: 8:30 a 13:30 h

Nota: Se podrá realizar, de común acuerdo con el Jefe de Servicio, un horario alternativo de tarde, con la equivalencia de:

1 sábado = a 2 tardes de 17:00 a 19:30h.

Personal de Red

Semana --> De Guardia		De lunes a viernes	sábados	domingos
	Equipo 1	De 15:00 a 22:00h (G)	De 8:00 a 13:00 h (G)	Guardia(G)
	Equipo 2	De 7:00 a 15:00h	_____	_____
	Equipo 3	De 7:00 a 15:00h	_____	_____
	Equipo 4	De 7:00 a 15:00h	_____	_____

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada

- El relevo de las guardias se realiza a las 7:00h del día correspondiente

Personal de Producción

	Lunes a Viernes	Martes	Sábados	Domingos
Operario 1	_____	De 8:00 a 15:00h	-----	Recorridos y Vigilancia (G)
Operario 2	De 8.00 a 14:00	De 8.00 a 14:00	Recorridos y vigilancia	
	De 19:00 a 21:00	De 19:00 a 21:00		
	(G)	(G)	(G)	

Horario Rotativo

NOTAS: (g) = Guardia localizada

- El relevo de las guardias se realiza a las 8:00 h del día correspondiente.



**ANEXO 2****Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para los Servicios de Santa Eulalia y San Joan de Labritja****Personal de Oficina****Lunes a Viernes****Sábados**

de 7:30 a 14:30 h

de 7:30 a 12:30h

Nota: Se podrá realizar, de común acuerdo con el Jefe de Servicio, un horario alternativo de tarde, con la equivalencia de 1 sábado = a dos tardes de 17:00 a 19:30 h.

Personal de Red o Técnico de Santa Eulalia

		De lunes a viernes	sábados	domingos
Semana --> De Guardia	Equipo 1	De 15:00 a 22:00h (G)	De 8:00 a 13:00 h (G)	Guardia(G)
	Equipo 2	De 7:00 a 15:00h	_____	_____
	Equipo 3	De 7:00 a 15:00h	_____	_____
	Equipo 4	De 7:00 a 15:00h	_____	_____

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada

- El relevo de las guardias se realiza a las 7:00h del día correspondiente

Personal Red o Técnico de San Juan Bautista

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Operario 1 Semana retén	De 7:30 a 15:00 De 17:00 a 19:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 13:00	Guardia (5:00h)
Operario 2	_____	De 7:30 a 15:00	_____	_____

Horario Rotativo

Nota: - El relevo de la semana de RETEN se realiza a las 7:30h del lunes.- El capataz realizará un recorrido de tarde los meses de verano (junio a septiembre)

ANEXO 3**Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Lluçmajor****Personal de Oficina****Lunes a Viernes****Sábados**

de 8:00 a 15:00h

De 8:00 a 13:00h

Nota: Se podrá realizar, de común acuerdo con el Jefe de Servicio un horario alternativo de tarde, con la equivalencia de: 1 sábado = 2 tardes de 17:00 a 19:30h

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Equipo1	De 14:30 a 22:00	De 14:30 a 22:00	De 14:30 a 19:30	Guardia (7,5h)



Semana retén			(un operario)	(un operario)
Equipo 2	De 7:30 a 15:00 (un operario)	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 3	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 4	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 5	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____

Horario Rotativo**NOTA: El relevo de la semana de RETEN se realiza a las 7:30h del lunes**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a revisar los horarios del personal de red del servicio de Lluçmajor durante la vigencia de este convenio.

ANEXO Nº 4**Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Sant Antoni de Portmany****Personal Oficina****Lunes a Viernes****Sábados**

De 8:00 a 15:00

De 8:00 a 13:00

NOTA: Se podrá realizar, de común acuerdo con el Jefe de Servicio un horario alternativo de tarde, con la equivalencia de: 1 sábado = a dos tardes de 17:00 a 19:30.

Personal Técnico de Sant Antoni

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Operario 1 Semana de Retén (40h)	De 8:00 a 13:00 De 17:30 a 19:30	De 8:00 a 13:00 De 17:30 a 19:30	De 8:00 a 11:00 De 17:30 a 19:30	_____
Operario 2 (40h)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 3 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 4 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 5 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 6 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____

Horario rotativo

Nota: El relevo de la semana de RETÉN se realiza a las 8:00 h del lunes

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2015 se fija en 65,10 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para el año 2016 esta cantidad será

revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio.

ANEXO 5:

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Formentera

Personal de Oficina

Lunes a Viernes

Sábados

de 8:00 a 15:00h

De 8:00 a 13:00h

Nota: Se podrá realizar, de común acuerdo con el Jefe de Servicio un horario alternativo de tarde, con la equivalencia de: 1 sábado = 2 tardes de 17:00 a 19:30h

Personal de Red

Lunes a Viernes

Sábados

de 8:00 a 15:00h

De 8:00 a 13:00h

ANEXO 6:

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Sant Josep de Sa Talaia

Personal de Oficina

Lunes a Viernes

de 7:30 a 15:30h

Personal Lector

Lunes a Viernes

Mañanas de 8:00 a 13:00h Tardes de 15:00 a 18:00

Personal de Saneamiento

Lunes a Viernes

Sábados

De 7:00 a 14:00

De 7:00 a 12:00

Se establece un periodo de guardias desde el mes de mayo hasta el mes de octubre.

Personal de Red

		De lunes a viernes	sábados	domingos
Semana --> De Guardia	Equipo 1	De 15:00 a 22:00h (G)	De 8:00 a 13:00 h (G)	Guardia (G)
	Equipo 2	De 7:00 a 15:00h		
	Equipo 3	De 7:00 a 15:00h		
	Equipo 4	De 7:00 a 15:00h		

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada

- El relevo de las guardias se realiza a las 7:00h del día correspondiente

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2015 se fija en 65,10 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para el año 2016 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

ANEXO 7: Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

Grupos profesionales	Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P.1		Auxiliar administrativo, Lector	Peón
G.P.2	B	Oficial 2º administrativo y encargado lectores	Oficial 2ª y Oficial 3ª
	A	Delineante	Oficial 1ª y Conductor de camión
G.P.3	B	Sub-jefe de sección	
	A		Capataz

ANEXO 8: Cuadro explicativo de criterios generales, formación y factores determinantes por cada grupo profesional

G.P.	Nivel	Criterios generales	Formación	Factores determinantes
1	-	Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.	Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente	Alto grado de dependencia y supervisión, Esfuerzo físico.
2	B	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o ESO, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
2	A	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aun en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Ciclos Formativos de Grado Medio, o Formación Profesional 1er.º Grado, completada con formación específica en el puesto de trabajo.	Iniciativa, supervisión directa de sus colaboradores.
3	B	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional 1er. Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, supervisión directa de sus colaboradores.
3	A	Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión Directa o Indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior o Formación Profesional 2º Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, supervisión directa e indirecta de sus colaboradores





ANEXO 9: Tabla salarial de las Islas Baleares definitiva 2015.

Área Técnica

SUELDO BASE área técnica

G.P. 2 Nivel A 834,45

BENEFICIOS área técnica

G.P. 2 Nivel A 125,17

PLUS CONVENIO área técnica

G.P. 2 Nivel A 469,33

PLUS INSULARIDAD área técnica

G.P. 2 Nivel A 40,38

PLUS DEDICACIÓN área técnica

G.P. 2 Nivel A 11,06

SALARIO ANUAL área técnica

G.P. 2 Nivel A 21.102,34

Área Administrativa

SUELDO BASE área administrativa

G.P. 3 Nivel B: 898,32

G.P. 2 Nivel A: 834,45

G.P. 2 Nivel B: 780,93

G.P. 1: 694,96

BENEFICIOS área administrativa

G.P. 3 Nivel B: 134,75

G.P. 2 Nivel A: 125,17

G.P. 2 Nivel B: 117,14

G.P. 1: 104,24

PLUS CONVENIO área administrativa

G.P. 3 Nivel B: 388,36

G.P. 2 Nivel A: 469,33

G.P. 2 Nivel B: 390,18

G.P. 1: 223,52

PLUS INSULARIDAD área administrativa

G.P. 3 Nivel B: 40,38

G.P. 2 Nivel A: 40,38

G.P. 2 Nivel B: 40,38

G.P. 1: 40,38

PLUS DEDICACIÓN área administrativa





G.P. 3 Nivel B: 0
G.P. 2 Nivel A: 11,06
G.P. 2 Nivel B: 11,06
G.P. 1: 16,09

SALARIO ANUAL área administrativa

G.P. 3 Nivel B: 21.134,90
G.P. 2 Nivel A: 21.102,34
G.P. 2 Nivel B: 19.199,88
G.P. 1: 15.730,25

Área Operaria

SUELDO BASE área operaria

G.P. 3 Nivel A: 773,00
G.P. 2 Nivel A: 745,03
G.P. 2 Nivel B: 716,71
G.P. 1: 685,30

BENEFICIOS área operaria

G.P. 3 Nivel A: 115,95
G.P. 2 Nivel A: 111,76
G.P. 2 Nivel B: 107,51
G.P. 1: 102,79

PLUS CONVENIO área operaria

G.P. 3 Nivel A: 621,39
G.P. 2 Nivel A: 601,95
G.P. 2 Nivel B: 485,44
G.P. 1: 237,86

PLUS INSULARIDAD área operaria

G.P. 3 Nivel A: 40,38
G.P. 2 Nivel A: 40,38
G.P. 2 Nivel B: 40,38
G.P. 1: 40,38

PLUS DEDICACIÓN área operaria

G.P. 3 Nivel A: 0
G.P. 2 Nivel A: 0
G.P. 2 Nivel B: 0
G.P. 1: 0

SALARIO ANUAL área operaria

G.P. 3 Nivel A: 21.700,61
G.P. 2 Nivel A: 20.969,57
G.P. 2 Nivel B: 19.067,31
G.P. 1: 15.537,16



ANEXO 10. PLAN DE IGUALDAD

I. ANTECEDENTES

AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., dentro de la línea general del Grupo FCC, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre las personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de empleadas y empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de Igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para el normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria del personal en AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. resulta abrumadoramente mayoritaria.

Así, el presente Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la indicada División, y ello sin perjuicio de que cada una de estas tengan una plantilla que alcance o no la cifra de 250 personas.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización de un diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de las centrales sindicales firmantes.

A partir de este punto inicial, se constituyó una Comisión de Negociación del presente Plan de Igualdad en la que, como primer requerimiento de las organizaciones firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y la representación sindical.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.
- Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicas de la mujer en los planes de prevención, así como garantizar políticas específicas en materia de maternidad, paternidad y lactancia.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL



DEL AGUA, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de las personas que forman parte de la empresa y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

-Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.

-Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y al resto de trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

III. AREAS DE ACTUACION

I. AREA DE ACCESO AL EMPLEO

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Objetivo 1: Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1.1: Revisar los procesos de convocatoria con perspectiva de género.

Medida 1.2: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que, directamente, intervienen en el proceso de selección.

Plazo de aplicación: Durante los dos primeros años obligatoriamente y posteriormente en función de la detección de necesidades de formación.

Medida 1.3: Establecer procedimientos escritos para la selección de personal insertando en los mismos la perspectiva de género.

Medida 1.4: Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

Medida 1.5: Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Medida 1.6: Remitir el principio de igualdad de género con el que está comprometida Aqualia a través de una comunicación a todas las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata los procesos de selección de personal.

Plazo de aplicación: Comunicación inicial una vez firmado el Plan de Igualdad y después, cada vez que se inicien relaciones con empresas o entidades nuevas.

Medida 1.7: Excluir cualquier comportamiento que conlleve discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo y orientación.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, medición en función de los factores de ponderación que establezca la comisión de seguimiento, pudiendo tomarse en consideración, entre otros, el número de contrataciones, de candidaturas presentadas, de desempleadas inscritas, de ocupación en el mismo sector, etc.

Objetivo 2: Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio manifiesto o una segregación ocupacional.

Medida 2.1: Incorporar cláusulas de acción positiva en los distintos grupos profesionales para que, en caso de igualdad de puntuación, el desempate lo decida la pertenencia al género subrepresentado.

Medida 2.2: Establecer colaboración con organismos de formación, para que formen mujeres que posteriormente puedan acceder y ocupen puestos de trabajo en ocupaciones que hasta el momento han estado masculinizados.

Medida 2.3: Publicitar y dar la mayor difusión a la medida 2.2 de este apartado de acceso al empleo, en el momento que se llegue a algún acuerdo de formación con alguna entidad.

Medida 2.4: Establecer un registro de información desagregada por sexos y por grupos profesionales respecto a las candidaturas que se





presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre:

- a. Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección por grupos profesionales.
- b. Porcentaje de mujeres y hombres seleccionados por grupos profesionales.
- c. Porcentaje de mujeres y hombres descartados y especificación de los motivos.

Medida 2.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y por grupos profesionales respecto a contratos iniciales a tiempo parcial y a los que, siendo originariamente a tiempo completo hacen uso de alguno de los derechos de reducción o flexibilización de jornada por motivos familiares.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de ingresos por grupos profesionales, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de mujeres contratadas por grupos profesionales, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento.

II. ÁREA DE FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Lograr que el personal adquiera perspectiva de género.

Se implicará en la consecución de estos objetivos tanto a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, como en formación.

Medida 1.1: Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.

Medida 1.2: Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales.

Medida 1.3: Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.

Medida 1.4: Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

Evaluación: Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, por escalas profesionales, que han accedido a los cursos de formación, así como los horarios en el que se han realizado los cursos formativos.

Indicador del cumplimiento del objetivo: Número de hombres y mujeres de toda la empresa por grupos profesionales, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la comisión de seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

Objetivo 2: Reducir el impacto del cuidado de menores o de personas dependientes en la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.1: Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto, tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en el puesto de trabajo.

Medida 2.2: Informar a quienes se encuentran en excedencia por cuidado de menores o de personas dependientes, de los cursos de formación de desarrollo personal o de promoción, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2.3: Formar a aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de menores o persona dependiente, durante todo el tiempo que dure la excedencia, si lo solicitan, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 2.4: Facilitar el acceso y el mantenimiento de la formación para el personal que disfrute de permisos de maternidad, paternidad o lactancia.

Evaluación: Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de



personas que tras una excedencia o durante la excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en las medidas anteriores, diferenciando entre mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

III. ÁREA DE PROMOCIÓN

Objetivo 1: Conseguir una mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta

Medida 1.1: Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 1.2: Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

Medida 1.3: Establecer la preferencia de promoción del sexo menos representado, a igualdad de méritos y capacidad, en el puesto de trabajo de que se trate.

Medida 1.4: Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.

Medida 1.5: Establecer un registro de información desagregada por sexos y puesto de trabajo respecto a las promociones internas.

Medida 1.6: Limitar la ponderación de la antigüedad como criterio de valoración en los procesos de promoción interna.

Medida 1.7: Estudiar la forma de posibilitar que las personas que se encuentran en situaciones de excedencia por cuidado de hijos o familiares puedan participar en procesos de promoción interna, siempre que no tengan otra actividad laboral.

Medida 1.8: Garantizar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por puestos de trabajo, por zonas geográficas y cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, porcentaje de personas promocionadas por puesto de trabajo, por zonas geográficas y cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Objetivo 2: Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial.

Medida 2.1.: Ofertar prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de las vacantes ofertadas a personas empleadas a tiempo parcial así como de puestos de trabajo a tiempo completo cubierto con personas procedentes de contratos a tiempo parcial.

Indicador de cumplimiento: Verificación de la ejecución de la medida.

IV. ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivo 1: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

Medida 1.1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias entre mujeres y hombres tiendan a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad e idéntica responsabilidad.

Medida 1.2: Revisar la regulación de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación de los mismos, para reducir la brecha salarial.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.

V. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Objetivo 1: Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

Medida 1.1: Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Medida 1.2: Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Medida 1.3: Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

Medida 1.4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 1.5: Establecer registros segregados por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa, para obtener porcentajes desagregados y verificar la tendencia futura de reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Medida 1.6: Tener una especial consideración con las personas que tengan a su cargo exclusivo la guardia y custodia de descendientes menores de seis años o personas con discapacidad acreditada superior a un 66 por ciento, a la hora de adoptar por parte de la empresa decisiones de traslado que impliquen movilidad geográfica o decisiones que impliquen cambios en el sistema de trabajo a turnos.

Medida 1.7: Se equiparán los derechos de las parejas de hecho que acrediten estar debidamente inscritas en el registro administrativo competente, a los de las uniones matrimoniales, no siendo los mismos acumulables entre sí.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos y por zonas geográficas.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Porcentaje de personas por sexos que han accedido al disfrute de las diferentes medidas de conciliación.

VI. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL

Objetivo 1: Garantizar la prevención del acoso por razón de sexo y sexual en la empresa.

Medida 1.1: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.

Medida 1.2: Realizar de campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

Medida 1.3: Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo o sexual dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.

Medida 1.4: Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la empresa a todos los niveles.

Medida 1.5: Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo cuenten con formación específica.

Medida 1.6: En los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, la persona que denuncie tendrá la posibilidad de elegir que la tramitación de la misma la lleve a cabo una mujer o un hombre.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de casos denunciados de acoso por razón de sexo o sexual.

Por último, forma parte del presente plan de igualdad el protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la ley de igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

VII. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Objetivo 1: Colaborar en la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.

La violencia de género, considerada como todo acto de violencia física y psicológica ejercida sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o vinculados por relaciones similares de afectividad, aunque se produzca en el ámbito doméstico y familiar trasciende el mismo pudiendo tener consecuencias en el ámbito laboral.

Medida 1.1: La trabajadora víctima de violencia de género debidamente acreditada, tendrá los siguientes derechos:

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.
- Las ausencias, totales o parciales, tendrán el carácter de justificadas en caso de asistencia documentada a los servicios sociales de salud, de atención, o administrativos, según proceda, tanto para la víctima, como para los menores a su cargo y no se computarán como faltas de asistencia, siempre y cuando no exista atención de los indicados servicios fuera del horario laboral.
- Cuando así lo solicite, tendrá derecho preferente para ocupar puestos de trabajo vacantes de igual grupo profesional al que venga desempeñando en cualquier otro centro de trabajo de la empresa, pudiendo ser esta movilidad transitoria o definitiva, en función de su necesidad de protección y asistencia. La empresa velará para que este traslado se posibilite con la urgencia que la situación requiera.
- Se le permitirá variar su período vacacional dentro del año natural, siempre por causas justificadas y debidamente acreditadas.

Medida 1.2: Se realizará una campaña informativa sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo anualmente se elaborará una estadística de casos de víctimas de violencia de género y las medidas adoptadas.

VIII. ÁREA DE COMUNICACIÓN.

Objetivo 1: Potenciar el respeto y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1.1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Medida 1.2: Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la igualdad de oportunidades.

Medida 1.3: Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Medida 1.4: Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Medida 1.5: Dar la mayor difusión posible al código ético establecido en la empresa.

IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

El presente plan será de aplicación a la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA,

S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquella de la división de gestión del agua en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2010, y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y con carácter temporal hasta el 31 diciembre 2013 o hasta que sea sustituido por otro plan de igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa tiene la facultad de revisión del presente plan de igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal del personal para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

**Ámbito personal:**

El presente plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales de la división de gestión del agua en las que la participación de aquella, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones:

Las medidas incluidas en el presente plan de igualdad tendrán un plazo de ejecución igual al plazo de vigencia del mismo, salvo en los casos en los que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar su cumplimiento y consecuencias.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte de la persona responsable de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

Comisión de seguimiento:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento constituida por seis personas: dos nombradas por la dirección de la empresa, y dos por cada una de las representaciones sindicales firmantes, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de las personas designadas por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de la aplicación del plan de igualdad así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo;
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes, correcciones o aclaraciones al plan, que en tal caso se considerará que forman parte del mismo.

- Establecer otros indicadores de seguimiento relacionados con las medidas previstas, que permitan valorar de una manera rigurosa la adecuación del plan a la realidad de la empresa y a los objetivos a cumplir.

- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

Para el cumplimiento de las funciones anteriores, la comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, salvo que ambas partes acuerden mantener una reunión extraordinaria entre las mismas. De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en su caso.

Seguimiento del Plan de Igualdad:

La empresa nombrará una persona responsable de igualdad quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.

- Informar a la dirección, sobre el funcionamiento del plan de igualdad, incluyendo recomendaciones de mejora.

- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

- Elaborar el informe periódico anual así como el informe final de conclusiones del plan.





-Realizar un seguimiento interno de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo, sin perjuicio de las funciones de seguimiento de la comisión.

-Elaborar y entregar a la comisión de seguimiento la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Cláusula final:

El presente plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

