

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

8999

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa EMAYA (Empresa Municipal de Aguas y Alcantarillado SA–Sección aguas) y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000281011982)

Antecedentes

1. El 4 de abril de 2017, la Comisión Negociadora del convenio acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 16 de mayo de 2017, el señor Carlos Nadal Roig, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa EMAYA (Empresa Municipal de Aguas y Alcantarillado SA–Área de Calidad Urbana) en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 12 de julio de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral
Isabel Castro Fernández
Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria
(BOIB 105/2015)

CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM S.A.

-SECCIÓN DE AGUAS-

AÑOS 2016-2019

Artículo preliminar.- el presente convenio ha sido negociado y concertado por los representantes de la EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS Y ALCANTARILLADO, S.A. y los de sus trabajadores de la sección de Aguas y Alcantarillado, a saber:





En representación de la Empresa:

Sr. Carlos Nadal Roig.
Sra. Isabel Llull García
Sr. Jaume Femenías Blanch
Sra. Elena Segura Campins, en calidad de secretaria de la mesa negociadora.

En representación de las/os trabajadoras/es:

Sr. Joan Buades Niell (CCOO)
Sr. José Cardona Tripijana (UGT)
Sra. Antonia Real Horrach (SITEIB)
Sr. José M^a García Hernández (CCOO)
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO)
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT)
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO)
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEIB)
Sr. Manuel López Mayandía (CCOO)
Sr. Fco. Javier Baeza Gozalo (UGT)
Sr. Enric Cruz Juan (CCOO)
Sr. Tomás Guerrero Cano (SITEIB)

CAPITULO I
Disposiciones generales

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

Art. 2.- Ámbito temporal - El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAIB y finalizará el 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellas disposiciones en que se fije expresamente otra fecha de entrada en vigor.

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

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

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

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

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

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

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





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

Art. 7 bis.- Movilidad funcional para personal en régimen de turnos de 24 horas:

Por recomendaciones en normativa de Prevención de Riesgos Laborales, el personal que trabaje en régimen de turnos de 24 horas, que lleve trabajando 20 años o más años continuados bajo dicho régimen y tenga más de 45 años, podrá solicitar por escrito un cambio de puesto de trabajo dirigido a la Dirección de RRHH, quien deberá reubicarlo en otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional o en aquel que pueda optar siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Que exista la necesidad organizativa de cubrir un puesto de trabajo (destino).
- Que el/la trabajador/a cumpla con los requisitos exigidos en el puesto de trabajo.
- Que se haya cubierto el puesto (origen) dejado de cubrir por el/la trabajador/a

Una vez realizada la petición por parte del trabajador, cumpliendo los requisitos anteriormente determinados, la Empresa tendrá un plazo máximo de 1 año para llevarlo a cabo.

Una vez realizado el cambio de puesto de trabajo (destino), el/la trabajador/a conservará el salario establecido en convenio para su categoría profesional, no obstante dejará de percibir los pluses por complemento de puesto que pudiera estar devengando en el puesto de trabajo de origen, para devengar, si los hubiera, los propios del puesto de destino.

El/la trabajador/a solicitante de la reubicación, podrá optar voluntariamente para acceder a cubrir un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior, manteniendo a todos los efectos su salario establecido en convenio.

Se establecerá un período de prueba de 15 días hábiles para el trabajador reubicado en el puesto de trabajo de destino, de no superarlo, retornará a su puesto de origen.

CAPITULO II
Comisión Paritaria/TAMIB

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

Dicha Comisión será paritaria y estará formada entre la Dirección de Empresa (uno de sus miembros deberá ser firmante del convenio), y un miembro de cada representación sindical firmante del actual convenio, siempre que tenga representación en el comité de empresa. Todos los miembros de dicha Comisión lo deben ser de la Empresa. Ello no obstante, cada una de las partes podrá asistir con una persona que les asesore.

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

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

Las partes se adhieren al **TAMIB** en los siguientes términos:

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

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

SEGUNDO.- De igual forma las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Conciliación de las Islas Baleares de los conflictos individuales





que surjan en el ámbito de la Empresa en aquellas materias que se contemplen en el Reglamento del citado Tribunal.

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

Art. 8.Bis.- Procedimientos para solucionar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo que regula el artículo 82.3 del ET, se establece que en el caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde la fecha en que la discrepancia le sea formalmente planteada. En el caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del convenio, las partes deberán acudir al procedimiento de Mediación regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de les Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005

CAPITULO III

Contratación, vacantes, promociones y ascensos

Art. 9.- Acceso a la empresa.- En el acceso a Emaya se respetarán escrupulosamente los principios de mérito, capacidad, igualdad, y publicidad.

Cobertura de vacantes.

La presente cobertura de vacantes hace referencia a las categorías profesionales comprendidas en los grupos profesionales del 1 al 6, ambos incluidos, del anexo II.

A. VACANTES DE ESTRUCTURA (PLAZAS FIJAS).

La contratación de personal para cubrir necesidades estructurales de la empresa se hará mediante las vías establecidas en el artículo 11 del actual CC y las Bases Generales (Anexo III).

B. VACANTES TEMPORALES.

La selección de trabajadores por necesidades temporales se llevará a cabo mediante los mecanismos siguientes y con esta prelación:

- Bolsa de trabajo derivada de concurso oposición: los candidatos aprobados sin plaza, por estricto orden de puntuación, resultantes de un concurso oposición para la cobertura de plazas fijas. Plazas estas que tienen que coincidir con la plaza a cubrir temporalmente, y en la misma Área y/o Departamento.
- A falta de mecanismo anterior, Bolsa de trabajo elaborada en el seno de la comisión de trabajo.
- A falta de los dos mecanismos anteriores, Proceso de selección ad hoc descrito como sigue.

La Comisión de Trabajo está compuesta por tres miembros de la parte social, uno de cada sección sindical con representación en el comité de empresa y firmantes del presente convenio colectivo, y tres miembros de la parte empresarial.

PROCESO DE SELECCIÓN AD HOC

Ámbito de aplicación.

El proceso de selección ad hoc es el mecanismo de selección utilizado para cubrir las plazas vacantes temporales de convenio cuando no se disponga de Bolsa de trabajo para dicha categoría.

Bases de las convocatorias.

Las bases específicas de cada convocatoria las propondrá la Empresa a la Comisión de trabajo donde serán objeto de negociación y acuerdo en un plazo máximo de 15 días. En caso de no haber acuerdo, la empresa las aprobará y publicará siempre y cuando se haya llevado a cabo un mínimo de 3 reuniones con el objeto de llegar a dicho acuerdo”.

En el listado provisional de personas admitidas y excluidas aparecerán los aspirantes con nombres y apellidos con DNI, y en los siguientes listados con DNI.

Publicidad.





Para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, se hará una publicidad adecuada y se valorará objetivamente el mérito y la capacidad.

Las ofertas y sus correspondientes bases específicas se publicarán siempre en la página Web de EMAYA, y se dará publicidad en los diarios.

Órgano de selección.

Las funciones del órgano de selección son:

1. Aplicar las bases específicas de la convocatoria.
2. Velar por el correcto desarrollo del proceso, escogiendo a la persona candidata más adecuada según el perfil de la vacante objeto de cobertura, a juicio de los miembros del órgano de selección.
3. Garantizar la transparencia en el proceso de selección.

Composición: El órgano de selección estará formado por el Responsable de departamento donde se produzca la vacante a cubrir, un/a técnico de RRHH y dos miembros del comité de empresa. En caso de empate el Responsable de departamento tendrá voto de calidad.

Pruebas a llevar a cabo.

Recibidas las inscripciones y hechas las valoraciones de los requisitos y méritos, se harán todas las pruebas establecidas en las bases de cada convocatoria previamente acordadas por la comisión de trabajo en los términos previamente establecidos. Dichas pruebas pueden ser una entrevista personal, valoración de currículum y experiencia, prueba objetiva, prueba práctica y/o test psicotécnico.

Dependiendo del número de candidatos presentados al proceso de selección, con el objetivo de agilizar el mismo proceso, las bases de la convocatoria podrán determinar si se hace una preselección de los mejores candidatos a la hora de aplicar las pruebas selectivas.

Todas las convocatorias a categorías que implican mando (capataz, capataz administrativo y jefe de sección), serán objeto de entrevista personal.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, paternidad, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte a la /el trabajadora/or durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

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

Art. 11.- Vacantes, promociones y ascensos

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

A. PROMOCIÓN INTERNA del personal FIJO/INDEFINIDO dentro del mismo Departamento, Servicio o Sección de la misma Área.

Elementos de valoración:

1. Prueba teórica y práctica 50% de la puntuación total del proceso.
2. Antigüedad en la empresa 20% de la puntuación total del proceso.

La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a los siguientes tramos:

- De 5 a 12 años de antigüedad 7%
- De 13 a 19 años de antigüedad 12%
- 20 años o más de antigüedad 20%

3. Formación 15% de la puntuación total del proceso.
4. Expediente personal 5% de la puntuación total del proceso.
5. Concurso oposición 10 % de la puntuación total del proceso.





La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición 10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB 4%

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

B. MOVILIDAD VOLUNTARIA del personal FIJO/INDEFINIDO dentro del mismo Grupo Profesional.

Elementos de valoración:

1. Prueba práctica 50% de la puntuación total del proceso.
2. Antigüedad en la empresa 20% de la puntuación total del proceso.

La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a los siguientes tramos:

- De 5 a 12 años de antigüedad 7%
 - De 13 a 19 años de antigüedad 12%
 - 20 años o más de antigüedad 20%
3. Formación 15% de la puntuación total del proceso.
 4. Expediente personal 5% de la puntuación total del proceso.
 5. Concurso oposición 10 % de la puntuación total del proceso.

La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición 10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB 4%

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

C. CONCURSO OPOSICIÓN “INTERNO” personal FIJO/INDEFINIDO.

Elementos de valoración:

1. Prueba teórica y práctica 50% de la puntuación total del proceso.
2. Antigüedad en la empresa 20% de la puntuación total del proceso.

La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a los siguientes tramos:

- De 5 a 12 años de antigüedad 7%
 - De 13 a 19 años de antigüedad 12%
 - 20 años o más de antigüedad 20%
3. Formación 15% de la puntuación total del proceso.
 4. Expediente personal 5% de la puntuación total del proceso.
 5. Concurso oposición 10 % de la puntuación total del proceso.

La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición 10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB 4%

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

En las 3 vías (A, B y C), cuando se trate de puestos de trabajo con mando (capataz operario, capataz administrativo y subjefe de sección), se valorará también la capacidad / habilidad para dirigir personas, cuya ponderación será del 30% de la puntuación total del proceso, a coste del elemento de valoración 1, y la prueba teórica y práctica, o práctica, la cual será del 20%.



En caso de que, fruto de los acuerdos sobre cobertura de vacantes según lo dispuesto en el artículo 39 del Convenio Colectivo se generase una vacante por promoción interna (vías A, B o C del presente artículo) dicha vacante se sumará a las vacantes pendientes de cubrir en el momento en que tal circunstancia se produzca. De estar prevista la realización de un concurso oposición, dicha vacante se incluirá en el mismo, siempre que la convocatoria del concurso no se hubiera llevado ya a cabo. En caso de que el concurso no estuviera previsto, la vacante se incluirá en el siguiente concurso a convocar en el plazo máximo de un año. En ambos casos la inclusión de la vacante únicamente se llevará a cabo si ello fuera posible y no contraviniera la normativa legal y convencional aplicable.

Este acuerdo se extiende a las futuras convocatorias o plazas vacantes generadas por promoción interna de las cuales, se dará cuenta al Consejo de Administración y a la Comisión de Trabajo.

D) CONCURSO-OPOSICION “ABIERTO”

El procedimiento de todas estas vías de acceso a las plazas vacantes, promociones y ascensos será de conformidad con lo establecido en las Bases Generales de las convocatorias de las pruebas selectivas para cubrir plazas vacantes mediante procesos de concurso oposición en EMAYA, Empresa Municipal d’Aigües i Clavegueram S.A. -Sección Aguas-, que pasan a formar parte de un anexo (ANEXO III) al presente Convenio Colectivo, y a sus convocatorias específicas.

Las anteriores disposiciones no afectarán a las plazas de provisión por libre designación de la Empresa, que se recogen en el cuadro de Grupos Profesionales –ANEXO II) del presente Convenio Colectivo (Grupos 7, 8, 9, y 10).

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, licencias, vacaciones permisos y excedencias.

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

A la fecha del presente Convenio la jornada media semanal es de 37,5 horas establecidas por norma de rango superior (RD Ley 20/2012). Cuando dicha norma deje de tener efecto se instaurará de nuevo la jornada de 35 horas semanales de trabajo efectivo (1.554 horas anuales). La jornada laboral, a partir de la firma del Convenio 2012-2015, queda determinada en 1665 horas anuales de trabajo efectivo no acumulables en el año siguiente. En caso de nuevo aumento de jornada laboral por Ley, se sumará dicho aumento a los días laborables existentes a la firma de este Convenio

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

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

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

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

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

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

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

c) Personal de Centrales.- Dadas las especiales características de estos puestos de trabajo, se determinarán los **turnos rotativos** para la cobertura del servicio las 24 horas de todos los días. El horario efectivo anual será de **1.554 horas** y se compensará el exceso con días libres, a elección del personal, siempre que el servicio lo permita.

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





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

e) Se disfrutará de dos días al año natural de libranza de libre disposición: un día por el denominado “puente” y un día sustitutorio del que anteriormente venía disfrutándose como “Día de la Patrona”. Dichos días se podrán añadir a las vacaciones, siempre que el servicio lo permita.

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

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

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

Art. 14.- Horas extraordinarias:

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Hora extraordinaria día: el precio de la hora extraordinaria diurna es el de una hora ordinaria teniendo en cuenta únicamente los conceptos de salario base, beneficios, residencia y antigüedad por 16 pagas, incrementado todo ello en un 75%. Fórmula de aplicación: $((((\text{Salario Base} + \text{Beneficios} + \text{Residencia} + \text{Antigüedad}) \times 16 \text{ Pagas}) / \text{Jornada Máxima Anual}) \times 175\%)$. b) Hora extraordinaria nocturna: el precio de la hora extraordinaria nocturna es el de una hora ordinaria teniendo en cuenta únicamente los conceptos de salario base, beneficios, residencia y antigüedad por 16 pagas, y el del plus de nocturnidad por 12 pagas, incrementado todo ello en un 75%. Fórmula de aplicación: $((((\text{Salario Base} + \text{Beneficios} + \text{Residencia} + \text{Antigüedad}) \times 16 \text{ Pagas}) + (\text{Plus Nocturnidad} \times 12 \text{ pagas}) / \text{Jornada Máxima Anual}) \times 175\%)$ -.

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

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

En el plazo de un mes, después de haber firmado el Convenio, se formará definitivamente dicha comisión.

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

- Matrimonio de la/del trabajadora/or: 15 días naturales
- Fallecimiento del cónyuge o hijas/os o padres: 5 días naturales, de los cuales 3 serán laborables.
- Nacimiento de hija/o: 4 días naturales.





d) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado b) de este artículo, 2 días laborables. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

e) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hija/os: 4 días naturales.

f) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado e) de este artículo.; 2 días naturales. Cuando con tal motivo, la/el trabajadora/or necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días laborables.

Para las letras e y f del presente artículo, los cuatro días podrán ser no consecutivos siempre y cuando: a) los cuatro días respondan al mismo hecho causante que motiva el permiso y b) que durante el disfrute de esos 4 días no consecutivos el hecho causante que motiva el permiso persista.

g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día de permiso únicamente presentando la solicitud y el formulario de cambio de domicilio, y 2 días si se justifica documentalmente mediante certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, factura de mudanza o justificación análoga. El permiso por traslado de domicilio habitual se podrá disfrutar dentro de un mes antes o un mes después del hecho causante.

h) Por embarazo, adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas ó 112 días naturales, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Por paternidad:

Por el nacimiento de hijo, acogimiento o adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples ampliables en el supuesto de parto, adopción, acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y media al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará según la ley vigente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

J) En los supuestos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral se dará el tiempo indispensable.

l) Para citaciones judiciales o asuntos administrativos se dará el tiempo necesario.

m) Por el tiempo necesario para acudir al médico el/la trabajador/a dentro de la jornada laboral, para ser asistido/a el/la mismo/a trabajador/a, o un familiar de primer grado de consanguinidad (padres e hijos), o la pareja o cónyuge en caso de enfermedad grave. Siempre con la debida justificación documental.

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

* Las anteriores licencias son reconocidas, en igualdad de derechos, para las parejas de hecho que lo acrediten.

* Todas las licencias deben cumplir los requisitos de previo aviso al disfrute y de justificación documental por el interesado en el plazo máximo de 48 horas a contar desde la finalización de la licencia.

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

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

Art. 16.- Excedencias

a. Excedencia voluntaria: el personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la



posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, de acuerdo a lo estipulado legalmente al efecto en el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b. Excedencia con Reserva de Puesto: el personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año podrá solicitar el derecho a que se le reconozca una excedencia, no menor a cuatro meses y no mayor a un año, con total garantía de reincorporación a su puesto de trabajo (el mismo que ocupaba en el momento de la solicitud de excedencia) una vez finalizada la misma y siempre y cuando el contrato esté vigente. La fecha de inicio del disfrute de la excedencia con reserva de puesto vendrá supeditada a la cobertura efectiva del puesto vacante, sin que pueda exceder en más de tres meses desde la fecha de solicitud a la fecha de inicio efectivo del disfrute. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Este derecho no se le podrá negar a ningún trabajador adscrito a este convenio.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Salario, pagas extras, antigüedad, toxicidad y conducción. Pluses de asistencia, turnicidad, nocturnidad, Kilometraje, localización y disponibilidad semanal.

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

Los salarios se devengarán mensualmente.

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

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

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





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

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

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

1ª 15 de junio

2ª 15 de diciembre

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

El personal podrá optar entre seguir percibiendo el salario correspondiente distribuido en 14 mensualidades o, por el contrario, percibirlo en 16 mensualidades. En el segundo caso, el personal que así lo decida dejará automáticamente de percibir el concepto salarial "Art. 18 bis", importe que le será abonado bajo el concepto de Paga Extraordinaria (Paga extraordinaria de marzo, a percibir el día 15 de dicho mes; y la paga extraordinaria de septiembre, a percibir el día 15 de dicho mes).

Cada cinco años se dará opción a cambiar de sistema de percibo de las pagas extraordinarias (14 o 16), periodo durante el cual el personal se deberá ajustar al sistema solicitado, sin que exista posibilidad alguna de cambio de sistema. El primer periodo para solicitar el cambio de sistema de abono de las pagas extraordinarias se habilitará del 1 al 31 de mayo de 2017.

Los cambios solicitados en el mes de mayo 2017, serán efectivos a partir del 1 de julio del mismo año.

A partir de la firma del actual convenio colectivo, los recibos de nómina dejarán de remitirse en papel a la plantilla, remitiéndose las mismas a través del Portal del Empleado.

Ni la empresa ni el personal podrá sufrir perjuicio económico alguno con la adopción del presente acuerdo.

Devengo de las pagas extraordinarias.

| Sistema | Paga extraordinaria | Abono | Inicio devengo | Fin devengo |
|---------|---------------------|-------|----------------|-------------|
| 14 | Junio | 15/06 | 16/12 | 15/06 |
| 14 | Diciembre | 15/12 | 16/06 | 15/12 |
| 16 | Marzo | 15/03 | 16/12 | 15/03 |
| 16 | Junio | 15/06 | 16/03 | 15/06 |
| 16 | Septiembre | 15/09 | 16/06 | 15/09 |
| 16 | Diciembre | 15/12 | 16/09 | 15/12 |

El personal que se incorpore a partir del 28 de febrero de 2017, lo hará percibiendo su salario bruto anual distribuido en 14 pagas, teniendo éste opción a cambiar de sistema en el momento en que se abra, para todo el personal, periodo de solicitud de cambio de sistema de las pagas extras.

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

La antigüedad se computará por trienios de la manera siguiente:

| Años | Coficiente |
|------|------------|
| 3 | 1 |
| 6 | 2 |





| Años | Coefficiente |
|------|--------------|
| 9 | 3 |
| 12 | 4 |
| 15 | 5 |
| 18 | 6 |
| 21 | 7 |
| 24 | 8 |
| 27 | 8.5 |
| 30 | 8.5 |

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

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

La fecha de antigüedad a efectos económicos será la del tiempo real trabajado siempre que no haya existido una interrupción entre contratos superior a 365 días, no computándose en tal caso los periodos anteriores a dicha interrupción. Por efectos económicos se entiende cualquier devengo salarial, extrasalarial o indemnizatorio, cuyo importe dependa de la antigüedad reconocida.

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

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

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

Este plus, dejará de percibirse en caso de ausencias injustificadas del trabajador y ausencias justificadas del trabajador por un período superior a los dos días laborables al mes, por cada 30 días. Dicha cantidad se ingresará en las Ayudas Sociales (art. 46) y se realizará su seguimiento desde la Comisión Paritaria de interpretación del convenio.

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

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

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

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

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

Dicho plus se percibirá entre las 12 pagas ordinarias.

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

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

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





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

C) El personal "Flotante" de las EDAR-s y Potabilizadora percibirá un Plus Flotante por cubrir las vacaciones, bajas por enfermedad, accidente o ausencias, así como por cubrir todas aquellas situaciones generadas por circunstancias análogas a las anteriormente detalladas, del resto de los operadores/controladores. Se respetará el descanso entre jornadas legalmente establecido. El módulo de cálculo para la determinación de la cuantía a abonar por dicho plus será del 10% sobre el salario base mensual.

Art. 23.- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario diario que comprende únicamente los conceptos de la tabla salarial anexa en cómputo mensual, es decir, salario base, beneficios, antigüedad y residencia. - Fórmula de aplicación: $((((\text{Salario Base} + \text{Beneficios} + \text{Residencia} + \text{Antigüedad}) \times 12 \text{ Pagas}) / 360) \times 25\%)$ -.

Art. 24.- Plus de toxicidad.- Se reconoce el plus de toxicidad a las/los trabajadoras/es de las brigadas de alcantarillado que directamente realicen cometidos de limpieza y mantenimiento de alcantarillas, o en todos los trabajos relacionados con el trasiego de fangos sépticos, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por 100 sobre su salario diario: módulo de cálculo= $((((\text{Salario Base} + \text{Beneficios} + \text{Residencia} + \text{Antigüedad}) \times 16 \text{ Pagas}) / 360) + (\text{Anexo Unificado} + \text{Devolución art. 18}) \times 4 \text{ pagas extras} / 360) \times 20\%$ -), así como al personal de las EDARS y al personal de la Brigada de Asfalto (servicios comunes) de Redes.

Art. 24 bis.- Plus manipulación fibrocemento.- Se reconoce el plus de manipulación de fibrocemento al personal de las brigadas que manipulen y realicen trabajos sobre las redes de fibrocemento por día real y efectivo de manipulación, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por ciento sobre su salario diario: módulo de cálculo= $(((\text{Salario Base} + \text{Beneficios} + \text{Residencia} + \text{Antigüedad}) \times 16 \text{ Pagas}) / 360) + (\text{Anexo Unificado} + \text{Devolución art. 18}) \times 4 \text{ pagas extras} / 360) \times 20\%$ -),.

Art. 24 ter.- Plus de brigadas de reparación y montaje.- Se abonará un complemento de puesto de trabajo de 220 euros brutos mensuales (12 pagas) al personal de las brigadas de reparación y montaje, y de 140 euros brutos mensuales (12 pagas) a las de reparación y alcantarillado del servicio del Área de Redes. Este complemento se abonará por la realización de funciones concretas y específicas que suponen una mayor exigencia física en el puesto de trabajo y una mayor experiencia y conocimientos en fontanería y obra civil.

Los complementos de puesto no serán en ningún caso consolidables, por lo que se tendrá derecho a percibir mientras subsistan las condiciones del puesto que han determinado su reconocimiento. Tampoco serán consolidables en los supuestos en los que el trabajador continuase percibiendo el abono económico en concepto complemento de puesto aún habiendo dejado de existir las condiciones del puesto objeto de su reconocimiento inicial.

Estos complementos se seguirán percibiendo en período de vacaciones e incapacidad temporal.

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

La empresa abonará los gastos de la renovación del carnet de conducir de primera al personal que presente la debida justificación.

Art. 25 bis.- Plus de localización y disponibilidad semanal.- Dado el carácter de servicio público que tiene la empresa, se hace imprescindible un sistema de localización y disponibilidad con criterio uniforme que garantice la prestación adecuada del servicio. La prestación del plus de localización y disponibilidad será semanal, estableciendo periodos rotativos entre los trabajadores (fuera de la jornada habitual de trabajo). La cantidad a percibir será de 140,98 euros por semana de guardia efectiva, de lunes a domingo (20,14 euros/día). Esta cantidad se considera independiente de las horas extraordinarias que el trabajador realizase durante el periodo de guardia, computándose éstas por el tiempo efectivo de trabajo. Se reconoce el pago en concepto de horas extraordinarias hasta 30 minutos antes y después de la entrada y salida de prestación efectiva de horas extras (indicado en el sistema de control de presencia).

El personal designado dispondrá de un calendario anual rotativo y equitativo entre los mismos, la Dirección dará cuenta a la RLT o en su defecto a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. La comisión paritaria de vigilancia, seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo, velará en particular por la aplicación y cumplimiento del contenido de este artículo.

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

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



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

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

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

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

Se entregará la siguiente cantidad de ropa de trabajo al personal:

- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, 1 chaleco, y 1 anorak cada dos años.
- Verano: 2 pantalones y 2 camisas.

Capítulo VI

Comisión paritaria, complemento salarial, ayudas asistenciales.

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

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

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

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

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

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

El total resultante será ingresado en concepto de auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio, juntamente con la liquidación correspondiente, a la misma cuenta bancaria donde tuviera domiciliada la nómina del trabajador.

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

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

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



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

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

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

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

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

Capítulo VII
Derechos sindicales

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

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

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

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

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





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

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

g) El comité de Empresa designará a uno de sus miembros, quien tendrá derecho a asistir a las reuniones del consejo de administración con voz pero sin voto, recibiendo toda la documentación del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa garantizará anualmente la Vigilancia de la Salud a todo el personal. Las personas que no deseen pasar por el RRMM ofertado





anualmente por la empresa, podrán rechazarlo por escrito, siempre y cuando no sea obligatorio por el tipo de tareas que desempeña.

El servicio de Vigilancia de la Salud, de acuerdo con los protocolos médicos, establecerá la periodicidad de la realización de las revisiones médicas obligatorias al personal.

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

Se asigna formación dirigida a los delegados de prevención, la cual no será inferior a 30 horas anuales.

Capítulo VIII **Revisión salarial y mejoras sociales**

Art. 38.- El incremento sobre la masa salarial pactado es el siguiente: Si las Leyes de Presupuestos Generales del Estado tasasen un incremento salarial referido al sector público para los años 2017, 2018 y 2019, el incremento salarial será el marcado por dichas leyes. En caso contrario, se aplicará un incremento del 2% de la masa salarial para el año 2017, y de un 2,5% para los años 2018 y 2019, tomando en todos los años como referencia la masa salarial del año anterior.

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

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

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

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

1. Las plazas Fijas de organigrama que hayan sido baja el año anterior, se cubrirán, de acuerdo con el sistema establecido en el Art. 11 (antiguo7/8) , durante el primer trimestre del año siguiente.
2. Todo el personal fijo en plantilla con derecho a ascenso a la firma del Convenio 1998/1999, ascenderá a efectos económicos cuando cumpla los 6 años, únicamente, a la categoría inmediata superior, sin más ascensos económicos.
3. Todas/os aquellas/os trabajadoras/es que cobran de Oficial/a 1º, para consolidar la categoría, deberán pasar por las pruebas establecidas en el Art. 7/8.
4. Todas/os las/os Oficiales/as 1º (Obreras/os) con categoría consolidada desde 6 ó más años, a la fecha de la firma del Convenio 1998/1999, ascenderán a efectos económicos, únicamente, a la categoría inmediata superior (Intermedia). El resto de Oficiales/as 1º (Obreras/os) con categoría consolidada y menor antigüedad (a fecha de la firma Convenio 1998/1999) ascenderán a efectos económicos, únicamente, a la categoría inmediata superior (Intermedia) cuando cumplan los 6 años.
5. El sistema de ascensos a efectos económicos vigente anteriormente desaparecerá en todos sus extremos para el personal que adquiera la condición de fijo en plantilla con posterioridad a la firma del Convenio 1998/1999. Dicho personal para promocionar deberá hacerlo de acuerdo con lo previsto en el Art. 11 (antiguo 7/8).

Art. 40.- Premios por jubilación e indemnizaciones por accidente.- Los premios por jubilación regulados en el presente artículo sólo serán de aplicación al personal que en el momento en el que se integró el nuevo Plan de Pensiones (09/12/02), o bien que estaban dentro del período de carencia (hasta diciembre 2004), optaron por NO adherirse al Plan de pensiones que sustituye dicho premio por jubilación.

Con efectos a partir del día de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se establecen las siguientes ayudas:

- 1º.- La Empresa abonará, a sus derechohabientes, por una sola vez, en caso de muerte natural del trabajador estando en activo, el importe de 12.020,24 ó 24.040,48 euros en caso de que la muerte fuese por accidente laboral.
- 2º.- La Empresa abonará a las/los trabajadoras/es en activo y con una antigüedad de más de 10 años en la sección de Aguas y Alcantarillado que se jubilen voluntariamente cumplida la edad de 60 años, las siguientes cantidades actualizadas al año 2016:





| | |
|---------------|-------------|
| A los 60 años | 36.499,42 € |
| A los 61 años | 33.892,28 € |
| A los 62 años | 31.285,22 € |
| A los 63 años | 28.678,26 € |
| A los 64 años | 25.975,14 € |
| A los 65 años | 20.856,80 € |

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

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

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

3º.-La Empresa abonará a las/los trabajadoras/es que estando en activo sean declarados, por el Organismo de la Seguridad Social pertinente, con Invalidez permanente, el importe de 12.020,24 Euros, en caso de no podersele recolocar, y no estar cubierto por la póliza de seguro a que hace referencia el apartado 5º de éste mismo artículo 37.

4º.- El personal con más de diez años de antigüedad, que haya ingresado o ingrese en la Empresa con posterioridad al 1º de enero de 1984, tendrá derecho a los siguientes premios de jubilación, actualizados al año 2016:

| | |
|---------------|-------------|
| A los 60 años | 36.499,42 € |
| A los 61 años | 33.892,28 € |
| A los 62 años | 31.285,22 € |
| A los 63 años | 28.678,26 € |
| A los 64 años | 25.975,14 € |

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

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

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

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

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

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

Art. 45.- Jornada de libranza.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 e).

Art. 46.- Ayudas sociales.- Se destina la cantidad de 43.000 euros para ayudas sociales que serán distribuidas por la comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Se establece un mecanismo de ajuste de dicho importe basado en su actualización por número de empleados. El ratio por empleado/a será el resultante de dividir 43.000 euros entre la plantilla media del año anterior y se calculará a año vencido. Si en los años sucesivos la plantilla disminuye se mantendrá la cuantía de las ayudas sociales en 43.000 euros, si la plantilla aumenta se incrementará la parte proporcional por empleado/a. A esta cantidad, se le añadirá lo que se deja de percibir en el artículo 21.

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



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

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

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

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

La comisión de Igualdad impulsará en el marco de la negociación del Convenio colectivo medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

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

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

Art. 48 Medidas de conciliación.-

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





ordinaria de trabajo, durante los 14 primeros años desde el nacimiento del hijo, con posibilidad de recuperación de la actividad a tiempo completo cuando el trabajador lo solicite. Esta reducción se podrá solicitar por ambos cónyuges.

d. **Maternidad/Paternidad:** Se permitirá compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la baja por maternidad o paternidad, acumulación de días pendientes de disfrute y tiempo de lactancia ininterrumpidamente.

Art. 49.- Anexo Unificado

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

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

A partir del 01/01/16, el “Anexo Unificado” se verá incrementado en 25,25 euros como consecuencia de la subida salarial (1% en base a la masa salarial de 2015 prevista por la Ley General de Presupuestos Generales del Estado 2016), por lo que ascenderá en la aplicación de este nuevo convenio a un importe total de 237,37 euros (14 pagas).

Esta cantidad será considerada salario pensionable del Plan de Pensiones.

Capítulo X *Régimen disciplinario.*

Artículo 50. Régimen de faltas y sanciones.

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

Artículo 51. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o una trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 52. Faltas leves.

Son faltas «leves» las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».
7. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con su personal.
8. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.
9. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 53. Faltas «graves»

Se clasificarán como faltas «graves» las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador o la trabajadora que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta «muy grave».
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada «muy grave».
5. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por aquella persona.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.



7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para esta persona, para terceras o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada «muy grave».
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 52, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como «grave».
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 52.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para la o el trabajador, sus compañeros y compañeras o terceras personas, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como «muy grave».
15. La ocultación de cualquier hecho que la trabajadora o el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a terceras.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero o compañera.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 52 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 54. Faltas «muy graves»

Se considerarán como faltas «muy graves», las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autoría, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado o empleada de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador/a.
15. Originar riñas y pendencias con las y los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 52, y en la segunda, cuarta, séptima, decimosegunda y decimocuarta del artículo 53.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 53 se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como «muy grave».
21. La reincidencia en falta «grave», aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 55. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo.





Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora.

En los casos de sanción por falta muy grave que conlleven despido, la empresa comunicará la sanción por escrito con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos y entregará una copia de la misma a la RLT de su centro de trabajo. El trabajador o trabajadora dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la RLT de toda sanción que imponga.

Artículo 56. Graduación de las sanciones.

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

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

Artículo 57. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A) Faltas leves: 3 meses.
- B) Faltas graves: 6 meses.
- C) Faltas muy graves: 1 año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las partes acuerdan reconocer la categoría superior al personal fijo/indefinido de convenio que venga percibiendo la diferencia de categoría con anterioridad a la fecha de 08/02/2017, entendiéndose como categoría superior la que se venga percibiendo en nómina de manera permanente, es decir, 30 unidades al mes.

Este reconocimiento tiene carácter único fruto de la negociación del presente convenio colectivo años 2016-2019, y de ninguna manera podrá

ser extrapolable a ninguna situación de ningún/a trabajador/a de la sección de Aguas, no incluido en el presente acuerdo, toda vez que la única vía de promoción, al margen de lo pactado en la presente disposición, es la reconocida en el artículo 11 del presente convenio colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio colectivo 2016-2019, no se convocará reglamentariamente ningún concurso oposición ni proceso selectivo de las plazas que están ocupadas por personal indefinido no fijo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

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

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

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

ANEXO DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.-

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

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

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

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

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

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

- Voluntariedad de acogerse al nuevo sistema. Los empleados que manifiesten su voluntad de no integrarse en el nuevo sistema de previsión mantendrán los mismos derechos que los que se deriven de los actuales Convenios colectivos. A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto legalmente en la obligatoriedad de la exteriorización de los compromisos por pensiones la entidad suscribirá pólizas de seguros adaptadas a la Ley para la garantía de aquellos derechos.
- El nuevo sistema de previsión social es único para toda la plantilla de la entidad con independencia de su integración en un Convenio Colectivo u otros (Aguas o Medio Ambiente).
- El nuevo sistema de previsión social se suscribirá por las partes en acuerdo con rango adecuado a las siguientes bases:

- Para las personas que se integren en el nuevo sistema no será de aplicación ninguna de las prestaciones previstas en los actuales Convenios Colectivos derivadas de fallecimiento (Convenio aguas: Art. 28, Art. 37, Art. 39; Convenio medio ambiente: Art. 39, Art. 41 b y e (viudas)), jubilación (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente: Art. 40, Art. 41 e), invalidez (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente: Art. 39, Art. 41 e).
- Para las personas que manifiesten expresamente su deseo de no integrarse en el nuevo sistema de previsión social se mantendrán plenamente en vigor los artículos anteriormente citados.





ACUERDO DE PROPUESTA

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

APORTACIONES:

Las aportaciones de dicho Plan serían:

- Aportación inicial a cargo de la empresa en base a reconocer individualmente el importe calculado como servicios pasados devengados al 31-12-2000 en base a las garantías de jubilación que se describen más adelante establecidas en el nuevo acuerdo de previsión social. Si la suma de los importes a reconocer en cada uno de los colectivos ascendiese a un importe superior al cálculo realizado a 31-12-2000, que para cada colectivo asciende a 247.843.974 pesetas (Aguas) y 199.318.653 pesetas (Medio Ambiente), el importe de la aportación inicial se reduciría proporcionalmente para todos los miembros de cada colectivo de modo que globalmente la suma de las aportaciones iniciales de cada colectivo ascienda a los referidos importes. Forma parte del presente acuerdo la Base Técnica utilizada para efectuar los cálculos citados anteriormente.
- Aportación Periódica a cargo de la empresa y participes en la proporción de un 80% a cargo de la empresa y un 20% a cargo de los participes calculado en base a aplicar un porcentaje anual sobre el salario total anual derivado del Convenio colectivo. Se entiende por salario anual el salario propiamente dicho, integrado por el salario base, los pluses que figuran en tabla salarial, la antigüedad, la devolución art. 18 Convenio aguas y el complemento de nivel salarial y los pluses que a continuación se relacionan:

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

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

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

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

| | Por la parte de la remuneración anual inferior al límite de referencia | Por la parte de la remuneración en exceso al límite de referencia |
|-------------------|--|---|
| Primer ejercicio | 1% | 2% |
| Segundo ejercicio | 2% | 4% |
| Tercer ejercicio | 3% | 6% |
| Cuarto ejercicio | 4% | 8% |
| Quinto ejercicio | 5% | 10% |

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

GARANTIAS MINIMAS DE PRESTACION

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

Importe (año 2016)

| | |
|---------------|-------------|
| A los 60 años | 36.499,42 € |
| A los 61 años | 33.892,28 € |





| | |
|---------------|-------------|
| A los 62 años | 31.285,22 € |
| A los 63 años | 28.678,26 € |
| A los 64 años | 25.975,14 € |

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

Las primas no se imputan al empleado.

No se reconoce el derecho de rescate al empleado.

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

- Para las personas que no hubieran cotizado con anterioridad al 01-01-1967 y que opten por la jubilación a los 64 años en aplicación del Real
- Decreto 1194/1985, de 17 de julio, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se les garantiza que en caso de que los derechos consolidados acumulados a la fecha de su jubilación fueran inferiores al importe devengado en los últimos doce meses de actividad, entendido tal como se ha definido en el apartado en el que se describe la aportación periódica, la empresa complementaría la prestación de capital derivada del Plan de Pensiones con un importe tal de modo que la suma de dicho importe y la prestación del Plan ascendiera a un total equivalente al total anual devengado en los últimos doce meses de actividad.

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

Las primas no se imputan al empleado.

No se reconoce el derecho de rescate al empleado.

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

RIESGOS:

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

BASE TÉCNICA UTILIZADA

Tabla de mortalidad GRM/F 95
Tipo de interés 4,50%
dice de crecimiento salarial 2,50%
Tablas de invalidez por tramos (hasta 44: 0,05%; hasta 54: 0,10%; mayor de 54: 0,25%)

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

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Plan de pensiones (ANTIGUA QUINTA CC 2012-2015)

Transcripción del acta de preacuerdo de 14 de noviembre del 2008

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

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



- Diferencias de garantías mínimas del Plan de Pensiones en función del año en el que el participe inicio la cotización a la Seguridad Social.
- Momento en el que se ha de efectuar el pago de las Garantías Mínimas al participe que opta por la jubilación parcial.
- La integración en el sistema de nuevos trabajadores cuya aportación al plan será reducida o escasa como consecuencia de su permanencia en la empresa o fecha de alta en el plan.

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

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Garantía de mínimos del plan de pensiones. (ANTIGUA SÉPTIMA CC 2012-2015).

1. Garantía de mínimos:

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

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

- *En el momento de producirse la jubilación de la persona que solicita la garantía de mínimos debe estar en estado partícipe activo dentro del plan.*
- *La movilización de los derechos consolidados del plan ocasiona la pérdida de la garantía de mínimos.*

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA (NUEVA).

El nuevo cuadro de grupos y categorías profesionales (Anexo II) será de aplicación exclusivamente al personal que se incorpore una vez firmado el presente convenio colectivo y a procesos de promoción interna que se inicien a partir de esa fecha.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio colectivo vengán percibiendo diferencias de categoría con categorías a extinguir en el presente convenio, verán respetada la categoría que vinieran percibiendo en su promoción interna. Condición igualmente aplicable al personal temporal.

DISPOSICION TRANSITORIA QUINTA

La Comisión de Trabajo para la aplicación del artículo 11, se reunirá al menos 2 veces al mes con el objeto de agilizar las convocatorias de los correspondientes concursos-oposición para la cobertura de las plazas vacantes pendientes del 2014, 2015 y 2016, suponiendo un total de 25 plazas: 24 plazas mediante concurso oposición y una plaza por libre designación.

ANEXO I TABLA SALARIAL AGUAS 2016

| ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA | Cómputo mensual: | | | | |
|--|------------------|------------|------------|----------|-------|
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Director de Área | 2.222,11 | 444,41 | 555,54 | 3.222,06 | 56,13 |
| Dirección Técnica (a extinguir) | 2.222,11 | 444,41 | 555,54 | 3.222,06 | 56,13 |
| Titulación grado superior con jefatura (a extinguir) | 2.222,11 | 444,41 | 555,54 | 3.222,06 | 56,13 |
| Titulación grado superior (a extinguir) | 1.974,64 | 394,91 | 493,65 | 2.863,20 | 49,81 |
| Titulación grado medio con jefatura (a extinguir) | 1.974,64 | 394,91 | 493,65 | 2.863,20 | 49,81 |



| | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------------|----------|-------|
| Jefatura de Departamento | 1.845,09 | 369,04 | 461,3 | 2.675,43 | 46,48 |
| Técnico de Ingeniería | 1.754,98 | 350,99 | 438,75 | 2.544,72 | 44,15 |
| Jefatura Servicio | 1.585,72 | 317,17 | 396,45 | 2.299,34 | 39,81 |
| Titulación grado medio (a extinguir) | 1.585,72 | 317,17 | 396,45 | 2.299,34 | 39,81 |
| Sub- Jefatura de Sección | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Topógrafo/a 1ª y Delineante Proyectista | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Encargado/a de Sección | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Auxiliar Cálculo de 1ª (a extinguir) | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Técnico Superior | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Personal Técnico Informático (a extinguir) | 1.396,75 | 279,32 | 349,18 | 2.025,25 | 34,96 |
| Técnico Intermedio | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Personal Celador de Obras | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Delineante (a extinguir) | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Personal Técnico Laboratorio (a extinguir) | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Auxiliar de Cálculo de 2ª (a extinguir) | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Auxiliar Técnico | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Auxiliar Laboratorio (a extinguir) | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Calcedor/a (a extinguir) | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Personal Auxiliar Informático (a extinguir) | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |
| ÁREA FUNCIONAL ADITIVA/GESTIÓN | Cómputo mensual: | | | | |
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Director de Área | 2.222,11 | 444,41 | 555,54 | 3.222,06 | 56,13 |
| Jefatura Administración (a extinguir) | 2.222,11 | 444,41 | 555,54 | 3.222,06 | 56,13 |
| Jefatura de Grupo (a extinguir) | 1.974,64 | 394,91 | 493,65 | 2.863,20 | 49,81 |
| Jefatura de Departamento | 1.845,09 | 369,04 | 461,3 | 2.675,43 | 46,48 |
| Analista Informática (a extinguir) | 1.754,98 | 350,99 | 438,75 | 2.544,72 | 44,15 |
| Jefatura de Sección | 1.585,72 | 317,17 | 396,45 | 2.299,34 | 39,81 |
| Sub- Jefatura de Sección | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Técnico Superior de Gestión | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Capataz/a Administrativo | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Operadores/as Telemando | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Controlador/a Facturación | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Oficial/a 1ª | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Encargado/a Almacén | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Cobrador/a E | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Personal Lector E | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Inspector/a de Suministro | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Oficial/a 2ª | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Lector/a, Cobrador/a, Almacenero/a | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |
| Auxiliar Administrativo | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |
| ÁREA FUNCIONAL OPERARIA | Cómputo mensual: | | | | |
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Sub- Jefatura de Sección | 1.408,99 | 281,83 | 352,24 | 2.043,06 | 35,27 |
| Inspector/a de Acometidas | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Capataz/a | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Operador/a Control | 1.232,25 | 246,44 | 308,06 | 1.786,75 | 30,74 |
| Intermedia (Sub-Capataz/a-Capataz/a) (a extinguir) | 1.196,97 | 239,4 | 299,21 | 1.735,58 | 29,82 |
| Operador/a Explotación | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Oficial/a 1ª | 1.126,18 | 225,24 | 281,55 | 1.632,97 | 28,03 |
| Oficial/a 2ª | 1.090,88 | 218,15 | 272,75 | 1.581,78 | 27,1 |
| Conserje | 1.090,88 | 218,15 | 272,75 | 1.581,78 | 27,1 |
| Ordenanza | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/11/1015984





| | | | | | |
|-----------------------------|----------|--------|--------|----------|-------|
| Oficial/a 3ª | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |
| Personal Peón Especialista | 1.055,51 | 211,09 | 263,86 | 1.530,46 | 26,22 |
| Sub-capataz/a (a extinguir) | 1.161,60 | 232,31 | 290,4 | 1.684,31 | 28,9 |
| Personal Peón | 984,79 | 196,96 | 246,17 | 1.427,92 | 24,39 |

| ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA | Cómputo anual: | | | | |
|--|----------------|------------|------------|-----------|-------|
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Director de Área | 35.553,76 | 7.110,56 | 8.888,64 | 51.552,96 | 56,13 |
| Dirección Técnica (a extinguir) | 35.553,76 | 7.110,56 | 8.888,64 | 51.552,96 | 56,13 |
| Titulación grado superior con jefatura (a extinguir) | 35.553,76 | 7.110,56 | 8.888,64 | 51.552,96 | 56,13 |
| Titulación grado superior (a extinguir) | 31.594,24 | 6.318,56 | 7.898,40 | 45.811,20 | 49,81 |
| Titulación grado medio con jefatura (a extinguir) | 31.594,24 | 6.318,56 | 7.898,40 | 45.811,20 | 49,81 |
| Jefatura de Departamento | 29.521,44 | 5.904,64 | 7.380,80 | 42.806,88 | 46,48 |
| Técnico de Ingeniería | 28.079,68 | 5.615,84 | 7.020,00 | 40.715,52 | 44,15 |
| Jefatura Servicio | 25.371,52 | 5.074,72 | 6.343,20 | 36.789,44 | 39,81 |
| Titulación grado medio (a extinguir) | 25.371,52 | 5.074,72 | 6.343,20 | 36.789,44 | 39,81 |
| Jefatura de Sección | 25.371,52 | 5.074,72 | 6.343,20 | 36.789,44 | 39,81 |
| Sub- Jefatura de Sección | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Topógrafo/a 1ª y Delineante Proyectista | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Encargado/a de Sección | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Auxiliar Cálculo de 1ª (a extinguir) | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Técnico Superior | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Personal Técnico Informático (a extinguir) | 22.348,00 | 4.469,12 | 5.586,88 | 32.404,00 | 34,96 |
| Técnico Intermedio | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Personal Celador de Obras | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Delineante (a extinguir) | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Personal Técnico Laboratorio (a extinguir) | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Auxiliar de Cálculo de 2ª (a extinguir) | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Auxiliar Técnico | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Auxiliar Laboratorio (a extinguir) | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Calcedor/a (a extinguir) | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Personal Auxiliar Informático (a extinguir) | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |
| ÁREA FUNCIONAL ADTVA/GESTIÓN | Cómputo anual: | | | | |
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Director de Área | 35.553,76 | 7.110,56 | 8.888,64 | 51.552,96 | 56,13 |
| Jefatura Administración (a extinguir) | 35.553,76 | 7.110,56 | 8.888,64 | 51.552,96 | 56,13 |
| Jefatura de Grupo (a extinguir) | 31.594,24 | 6.318,56 | 7.898,40 | 45.811,20 | 49,81 |
| Jefatura de Departamento | 29.521,44 | 5.904,64 | 7.380,80 | 42.806,88 | 46,48 |
| Analista Informática (a extinguir) | 28.079,68 | 5.615,84 | 7.020,00 | 40.715,52 | 44,15 |
| Jefatura de Sección | 25.371,52 | 5.074,72 | 6.343,20 | 36.789,44 | 39,81 |
| Sub- Jefatura de Sección | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Técnico Superior de Gestión | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Capataz/a Administrativo | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Operadores/as Telemando | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Controlador/a Facturación | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Oficial/a 1ª | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Encargado/a Almacén | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Cobrador/a E | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Personal Lector E | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Inspector/a de Suministro | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Oficial/a 2ª | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Lector/a, Cobrador/a, Almacenero/a | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/11/1015984





| | | | | | |
|--|-----------------------|------------|------------|-----------|-------|
| Auxiliar Administrativo | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |
| ÁREA FUNCIONAL OPERARIA | Cómputo anual: | | | | |
| | S.Base | Beneficios | Residencia | TOTAL | Ant. |
| Sub- Jefatura de Sección | 22.543,84 | 4.509,28 | 5.635,84 | 32.688,96 | 35,27 |
| Inspector/a de Acometidas | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Capataz/a | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Operador/a Control | 19.716,00 | 3.943,04 | 4.928,96 | 28.588,00 | 30,74 |
| Intermedia (Sub-Capataz/a-Capataz/a) (a extinguir) | 19.151,52 | 3.830,40 | 4.787,36 | 27.769,28 | 29,82 |
| Operador/a Explotación | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Oficial/a 1ª | 18.018,88 | 3.603,84 | 4.504,80 | 26.127,52 | 28,03 |
| Oficial/a 2ª | 17.454,08 | 3.490,40 | 4.364,00 | 25.308,48 | 27,1 |
| Conserje | 17.454,08 | 3.490,40 | 4.364,00 | 25.308,48 | 27,1 |
| Ordenanza | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |
| Oficial/a 3ª | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |
| Personal Peón Especialista | 16.888,16 | 3.377,44 | 4.221,76 | 24.487,36 | 26,22 |
| Sub-capataz/a (a extinguir) | 18.585,60 | 3.716,96 | 4.646,40 | 26.948,96 | 28,9 |
| Personal Peón | 15.756,64 | 3.151,36 | 3.938,72 | 22.846,72 | 24,39 |

ANEXO II CUADRO GRUPOS PROFESIONALES

| GRUP. PROF | REQUISITOS | ACREDITACIÓN DOCUMENTAL | ÁREA FUNCIONAL TÉCNICA | ÁREA FUNCIONAL ADITIVA/GESTIÓN | ÁREA FUNCIONAL OPERARIA |
|------------|--|---|---|--|--|
| 1 | Finalización de la enseñanza obligatoria ⁽³⁾ . | Título de Graduado escolar o Título de ESO o Cert. escolaridad o Libro de esc. o equiv. | | | Conserjes, Ordenanza Peón Especialista, Peón |
| 2 | Graduado escolar o ESO ⁽³⁾ . | Título de Graduado Escolar. Título de ESO | Auxiliar técnico Calcador (a extinguir), Aux. Laboratorio (a extinguir), Aux. Informático (a extinguir) | Aux. Admón Of 2ª Admón, Lector, cobrador, Almacenero | Oficial 3ª Oficial 2ª |
| 3 | Ciclo formativo grado medio o Bachillerato ⁽⁴⁾ . Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título en Formación Profesional grado medio ó Certificado de profesionalidad equivalente ó Bachillerato ó Carnet de instalador autorizado específico en relación al puesto a cubrir.. | Aux. cálculo 2ª (a extinguir), Delineante (a extinguir) | Of. 1ª Admón Insp. suministros Lector E -Cobrador E Controlador facturación | Oficial 1ª Operador Explotación |
| 4 | Ciclo formativo Grado Medio o Bachillerato. Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título en Formación Profesional Grado Medio ó Certificado de profesionalidad equivalente ó Bachillerato. | Aux. cálculo 1ª (a extinguir) | Operadores Telemando, Encargado almacén, | Intermedia (Sub-capataz-capataz) (a extinguir) Operadores de control, Inspector Acometidas |
| 5 | Ciclo formativo Grado Medio o Bachillerato Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título en Formación Profesional Grado Medio ó Certificado de profesionalidad equivalente o Bachillerato | Encargado de Sección Topógrafos de 1ª Delineante Proyectista Celador Obras Técnico informático (a extinguir) Técnico de Laboratorio (a extinguir) Técnico intermedio de PRL Técnico intermedio de Laboratorio Técnico intermedio de Informática | Capataz administrativo | Capataz |
| 6 | Ciclo formativo Grado Superior ⁽¹⁾ Titulación Universitaria. | Título en F.P Grado Superior ⁽¹⁾ Título de Diplomatura/ Licenciatura o | Técnico de Ingeniería Técnico superior de PRL Técnico superior de Laboratorio | Técnico superior de gestión Sub-jefe de Sección ⁽¹⁾ Analista informático (a | Sub-jefe de sección |





| | | | | | |
|-------|--|---|---|-----------------------|-----|
| | Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título de grado universitario | Sub-jefe de Sección ⁽¹⁾ | extinguir) | (1) |
| 7 LD | Titulación Universitaria. Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título de Diplomatura/ Licenciatura o Título de grado universitario | Jefatura de Sección, Titulación Grado Medio (a extinguir) | Jefatura Sección | |
| 8 LD | Titulación Universitaria. Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título de Diplomatura/ Licenciatura o Título de grado universitario o Título de grado universitario y máster. | Jefatura de Servicio Tit. Grado Medio con jefatura (a ext), Titulación Grado Superior (a extinguir) | | |
| 9 LD | Titulación Universitaria. Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título de Diplomatura/ Licenciatura o Título de grado universitario o Título de grado universitario y máster. | Jefatura departamento Tit. Grado Superior con jefatura (a extinguir) | Jefatura departamento | |
| 10 LD | Titulación Universitaria. Dilatada experiencia en el puesto de trabajo ⁽²⁾ . | Título de Licenciatura o Título de grado universitario y máster. | Director de Área Director técnico (a extinguir) | Director de Área | |

(1): En el grupo 6, para el puesto de Sub-jefe de sección se solicitará como requisito ciclo formativo Grado Superior (título en FP Grado Superior), para el resto de puestos de trabajo se solicitar Titul. Universitaria

(2): En los grupos del 7 al 10, el requisito de "dilatada experiencia" se aplicará en los términos que establezca el órgano de selección. En los grupos del 3 al 6, se aplicará únicamente en la vía de acceso "D" (Concurso-Oposición "abierto"), y la definirá la Comisión de Trabajo.

(3): Para promocionar al grupo 3, desde los grupos 1 y 2 se convalida la formación con 5 años de experiencia en el grupo de origen. Únicamente para promoción interna.

(4): Para promocionar al grupo 4, desde el grupo 3 se convalida la formación con 5 años de experiencia en el grupo de origen. Únicamente para promoción interna.

ANEXO III BASES GENERALES

"BASES GENERALES DE LAS CONVOCATORIAS DE PRUEBAS SELECTIVAS PARA CUBRIR PLAZAS VACANTES MEDIANTE PROCESOS DE CONCURSO OPOSICIÓN EN EMAYA - SECCIÓN AGUAS-"

1. – OBJETO Y NORMAS GENERALES

1.1 Objeto, contenido y ámbito de aplicación

Es objeto de las presentes bases generales la regulación de los diferentes procesos selectivos para la cobertura de las plazas vacantes de personal de EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A - Secció d'Aigües – (en adelante EMAYA), en virtud de los artículos 38 y 39.1 del Convenio Colectivo de EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A - Secció d'Aigües- (en adelante Convenio) correspondiente a cada año (ejercicio).

Los artículos 38 y 39.1 del Convenio regulan la convocatoria con carácter anual para la cobertura de las plazas fijas del organigrama que hayan quedado vacantes por jubilación, invalidez y fallecimiento el año anterior, que se deben cubrir según el procedimiento establecido en el artículo 11 del Convenio, durante el primer trimestre del año siguiente.

Por todo ello se hace necesario establecer un acuerdo anual de cobertura de vacantes entre la empresa y la parte social, que se realizará en Comisión Negociadora.

El acuerdo de cobertura de vacantes se realizará a la mayor brevedad posible dentro del primer trimestre de cada año, una vez se conozcan las vacantes derivadas del artículo 38 y 39.1 del Convenio Colectivo, estableciendo las plazas vacantes existentes y el calendario para su cobertura mediante el procedimiento de concurso - oposición.



La empresa someterá el acuerdo de cobertura de vacantes al Consejo de Administración.

Las especificidades de cada proceso selectivo, como son características, programa o temario a seguir en las pruebas selectivas, requisitos de titulación o formación específica, requisitos específicos de las plazas vacantes, método y ponderación de la evaluación y pruebas a realizar serán objeto de regulación y concreción en las bases específicas realizadas por la comisión de trabajo, que se aprobarán junto con las correspondientes convocatorias.

Según el acuerdo de Comisión Negociadora de 15 de enero de 2015, las bases específicas de cada convocatoria las propondrá la Empresa a la comisión de trabajo y ésta las aprobará y publicará en un plazo máximo de 15 días por cada convocatoria.

Estas bases han sido negociadas con las organizaciones sindicales en las reuniones de comisión de trabajo de día 22 de enero de 2015, 6 de febrero de 2015, 13 de febrero de 2015, 20 de febrero de 2015, y revisión del 16 de febrero de 2017.

1.2 Legislación aplicable

En los procesos selectivos se aplicará lo dispuesto en la “Disposición Adicional Primera. Ámbito específico de aplicación” de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente de EMAYA.

2. – REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas, las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, sin perjuicio de los que figuren en cada una de las bases específicas. Estos requisitos deberán poseerse el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la incorporación a la plaza:

a) Tener la nacionalidad española o tener la nacionalidad de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea o nacional de algún Estado en el que, en virtud de los tratados internacionales suscritos por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, con excepción de aquellos puestos de trabajo que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

En las mismas condiciones, también podrá participar, cualquier que sea su nacionalidad, el/la cónyuge de los nacionales españoles y de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de 21 años o mayores de dicha edad dependientes.

b) Tener cumplidos 18 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación ordinaria.

c) Estar en posesión del título exigido o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de las instancias. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se tendrá que estar en posesión de la credencial que acredite su homologación.

d) Tener las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas que sean necesarias para el ejercicio de las funciones correspondientes. Los aspirantes que accedan a plazas reservadas para discapacitados deberán tener acreditado el grado igual o superior al 33% y lo deberán acreditar en el momento de la presentación de instancias, también deberán solicitar en la misma instancia las adaptaciones que consideren adecuadas para llevar a cabo las pruebas selectivas.

e) No haber sido separado o separada mediante expediente disciplinario del servicio o haber sido despedido disciplinariamente declarado procedente de cualquier empresa del sector público, ni encontrarse con inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial. En el caso de ser nacional de otros Estados, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo en el sector público.

f) Antes de acceder a la plaza, la persona interesada deberá hacer constar que no ocupa ningún puesto de trabajo ni realiza ninguna actividad en el sector público delimitado por el Art.1 de la ley 53/1984, y que no percibe pensión o prestación incompatible. Si realiza alguna actividad privada, incluida la de carácter profesional, deberá declararlo en el plazo de diez días contados a partir del día del inicio de la relación laboral, para que el órgano competente acuerde la declaración de compatibilidad o de incompatibilidad.

g) Para los aspirantes que no poseen la nacionalidad española y de su origen no se desprende el conocimiento de la lengua castellana, deberán acreditar su conocimiento mediante la aportación del diploma de español como lengua extranjera, regulado en el RD 1137/2002, de 31 de octubre; o del certificado de aptitud de español para extranjeros, expedidos por las escuelas oficiales de idiomas o mediante la acreditación que están en posesión de una titulación académica española expedida por el órgano oficial competente en el territorio español, o bien mediante la superación de una prueba específica que acredite que poseen el nivel adecuado de comprensión y de expresión oral y escrita de esta lengua.

h) En la redacción y publicación de las bases de los concursos-oposiciones, se detallará como requisito lo establecido en el cuadro de grupos profesionales “REQUISITOS”, así como la acreditación para justificar dicho requisito.

Cada convocatoria podrá exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las



funciones asumidas y las tareas a desarrollar, siempre y cuando se formule de una manera abstracta y general.

3. – SOLICITUDES

Las personas aspirantes a las pruebas selectivas deberán rellenar el modelo de solicitud establecido por EMAYA, que se facilitará en las oficinas del departamento de RRHH de EMAYA en Son Pacs. Asimismo, el citado modelo de solicitud podrá obtenerse a través de internet consultando la página web de EMAYA, www.emaya.es; este modelo de solicitud deberá obtenerse por duplicado al objeto de que el interesado se quede una copia sellada de la instancia presentada.

Las solicitudes se podrán presentar en el departamento de RRHH de EMAYA, sito en Son Pacs, c/Cami del Reis, 400, 07010 Palma, en el horario establecido en las bases específicas, indicando el proceso al que se aspira.

Para ser admitidos y tomar parte en el proceso selectivo bastará que los interesados manifiesten en la solicitud que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la base segunda y en las respectivas bases específicas, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

Junto con la solicitud, el solicitante rellenará y firmará una declaración jurada de que no se padece enfermedad o lesión crónica que impida realizar las tareas propias del puesto de trabajo correspondiente a la convocatoria a la que se aspira.

El hecho de constar en la lista de admitidos no implica el reconocimiento de la posesión de los requisitos exigidos a los interesados para participar en esta convocatoria. Las personas que superen el proceso selectivo deberán presentar la documentación acreditativa de los requisitos generales que se indican en la base segunda, además de lo que prevean las bases específicas de cada convocatoria, con carácter previo a la aprobación de la plaza por el Consejo de Administración.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez (10) días naturales, contados a partir del día siguiente de la publicación de la convocatoria en la página web de EMAYA. Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

En las convocatorias internas de concursos oposición el plazo de presentación de solicitudes será de diez (10) días naturales, contados a partir del día siguiente de la publicación de la convocatoria en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de EMAYA y en la intranet (portal del empleado). Cuando el último día del plazo sea inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

Junto con la solicitud, los interesados deberán acompañar:

- a) En el supuesto de acceso para la reserva de personas con discapacidad y de acuerdo con el Real Decreto 2271/2004, de 23 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, certificación acreditativa del grado igual o superior al 33%. En la misma solicitud, deberán determinar si solicitan cualquier adaptación para la realización de las pruebas selectivas.
- b) Para las personas que no poseen la nacionalidad española y de su origen no se desprende el conocimiento de la lengua castellana, copia compulsada del diploma de español como lengua extranjera, regulado en el RD 1137/2002, de 31 de octubre; o del certificado de aptitud de español para extranjeros, expedidos por las escuelas oficiales de idiomas, o de una titulación académica española expedida por el órgano oficial competente en el territorio español.

En las convocatorias de concurso-oposición, los méritos que se valorarán en la fase de concurso, y que vendrán referidos a la fecha de plazo de presentación de instancias, deberán presentarse mediante la presentación de originales o fotocopias compulsadas en el modelo establecido al efecto por EMAYA, en el plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la lista definitiva de aspirantes que han superado la fase de oposición.

Únicamente se valorarán aquellos méritos que estén adecuadamente y claramente acreditados de acuerdo con los baremos de la fase de concurso. Los méritos aducidos y no justificados por los aspirantes en la forma indicada no serán valorados. No se tendrá en cuenta la remisión a otros expedientes de convocatorias anteriores.

La acreditación de los servicios prestados en EMAYA, será realizada de oficio por el tribunal en base a los datos que figuren en los archivos y base de datos del departamento de recursos humanos de EMAYA.

La acreditación de los trabajos realizados en entidades públicas empresariales (entidades de derecho público sometidas al derecho privado), en consorcios, en fundaciones del sector público, en empresas societarias del sector público y en empresas privadas se hará mediante el certificado de la vida laboral, y la acreditación de la categoría y de las funciones hechas en el contrato laboral o un certificado de la empresa, del consorcio o de la fundación correspondiente, o de otro modo en que quede acreditadas la categoría y las funciones llevadas a cabo.

4. – PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De acuerdo con el artículo 59 de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como del Real Decreto



2271/2004, de 23 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, las convocatorias de procesos selectivos podrán prever la reserva de una cuota de las plazas convocadas, para ser cubiertas por personas con discapacidad debidamente acreditada.

En las convocatorias de ingreso en EMAYA donde figure esta reserva, las personas interesadas en participar lo manifestarán expresamente en sus solicitudes. Los aspirantes serán admitidos en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.

La adaptación de las pruebas, en caso de que se haya solicitado la misma en la instancia, consistirá en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

Según lo establecido en la Orden 1822/2006, de 9 de Junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, se establecerán para aquellas personas discapacitadas que lo soliciten, siempre que la discapacidad guarde relación directa con la prueba a realizar, las adaptaciones de tiempo necesarias para la realización de las distintas pruebas. En estos casos se deberá adjuntar a la solicitud el dictamen técnico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad competente, acreditando fehacientemente la/s deficiencia/s permanentes que han dado origen al grado de discapacidad reconocido.

La adaptación de medios y las ayudas razonables consiste en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde éstas tengan lugar.

Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte, sin perjuicio de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización.

Las plazas reservadas a personas con discapacidad que no sean cubiertas, se volverán a convocar el mismo año o se añadirán a las plazas a convocar reservadas del año siguiente.

5. – ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Una vez expirado el plazo de presentación de instancias, el órgano convocante o el que éste haya delegado, publicará, en el plazo máximo de un mes las listas provisionales de los aspirantes admitidos y de los excluidos, con expresión de la causa de exclusión en su caso. La relación de las personas admitidas y excluidas se expondrá en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de la sección de aguas, en la página web de EMAYA www.emaya.es y en la página web del Ayuntamiento <http://www.palmademallorca.es/>, en el apartado oferta pública de empleo.

En la lista provisional de admitidos y excluidos constará el nombre y apellidos de las personas candidatas, su número de DNI, NIE o pasaporte. En el resto de publicaciones sólo figurará el número de DNI, NIE o pasaporte.

En todo caso, con el fin de evitar errores y, si se producen, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, las personas interesadas deben comprobar no sólo que no figuran en la relación de personas excluidas sino, además, que sus nombres constan en la relación pertinente de personas admitidas.

Para subsanar el posible defecto o acompañar los documentos que sean preceptivos, las personas excluidas u omitidas dispondrán de un plazo de 5 días hábiles computados de lunes a viernes, a contar desde la publicación de la relación indicada. De no presentarse enmiendas, alegaciones o reclamaciones la lista será definitiva. Si hubiera enmiendas, alegaciones o reclamaciones, y una vez revisadas las mismas por el tribunal calificador, se publicará la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

6. – EL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador de cada proceso selectivo quedará constituido por cuatro vocales y un presidente.

La composición del tribunal deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá a la paridad entre mujer y hombre.

6.1 Nombramiento

Los tribunales calificadores serán designados por el órgano convocante y su composición formará parte del contenido de las correspondientes bases específicas de la convocatoria.

6.2 Formación y requisitos



La comisión de trabajo elegirá cuatro vocales y cuatro vocales suplentes por sorteo, entre las personas que se consideren idóneas para evaluar el concurso oposición para el que se nombren. Dos vocales y dos vocales suplentes serán elegidos por la comisión de trabajo por sorteo entre ocho propuestos por la Dirección de la Empresa entre los que considere más idóneos, excluyendo miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales. Los otros dos vocales y dos vocales suplentes serán también elegidos por la comisión de trabajo por sorteo y serán propuestos por las secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo y los miembros propuestos deberán formar parte del Comité de Empresa; cada sección sindical propondrá un mínimo de dos y un máximo de tres candidatos a vocales. En el caso de que una sección sindical sólo tenga un miembro en el comité de empresa, de forma excepcional, podrá proponer a un delegado sindical como vocal.

Por la dirección de la empresa se elegirá un presidente y un secretario, y un presidente y un secretario suplentes.

En la designación de las personas que deben formar parte de los tribunales de selección, se garantizará la idoneidad para valorar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes en relación con las características de las plazas convocadas.

Las personas elegidas para formar parte de los tribunales deberán efectuar su labor de forma obligatoria, salvo causa justificada, de fuerza mayor o por imperativo legal, causas que serán valoradas por la comisión de trabajo.

No podrán formar parte de los tribunales:

- El gerente de la empresa, al ser un cargo de designación política, o la persona que haya ocupado el cargo de gerente de la empresa en los cuatro años anteriores.
- Las personas que hayan realizado las tareas de preparación de aspirantes a las pruebas selectivas.
- El personal temporal.

Los miembros del tribunal calificador y los asesores especialistas que se puedan designar por el tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificándolo al órgano convocante, cuando concurra interés personal, tener parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado o de afinidad hasta el segundo grado con cualquiera de los aspirantes o tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los aspirantes.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del tribunal cuando concurra alguna de las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior.

Si se dieran estas circunstancias en un miembro de un órgano de selección, deberá comunicarlo al presidente, el cual lo trasladará al órgano convocante para que proceda a su sustitución. Si las circunstancias se dieran en el presidente, éste lo comunicará inmediatamente al órgano convocante para que proceda a su sustitución.

No obstante, tanto la dirección de RRHH como un miembro por cada sección sindical representada en la mesa negociadora podrán ejercer en cualquier momento funciones de vigilancia como meros observadores para velar por el buen desarrollo de las pruebas selectivas.

6.3 Funcionamiento

Los acuerdos y decisiones se adoptarán por mayoría, siendo deseable la unanimidad de las decisiones. Los cuatro vocales designados tienen voz y voto en el tribunal calificador.

El presidente tiene voz y únicamente en caso de empate en las votaciones del tribunal calificador el presidente ejercerá el voto de calidad.

El secretario tiene voz pero en ningún caso tendrá voto.

El tribunal calificador no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia al menos de 4 componentes, – titulares o suplentes, indistintamente - entre los que debe estar siempre el presidente. El tribunal calificador podrá designar asesores especialistas, con voz pero no voto, cuando lo considere conveniente.

Se podrá contar con la asistencia de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias.

En todos los procesos de selección o provisión, el departamento de Recursos Humanos facilitará a los tribunales su colaboración con el fin de su coordinación y resolución de incidencias.

6.4 Responsabilidades

El personal que forme parte de los tribunales no está sometido al principio de jerarquía, ya que sólo están obligados por la ley a cumplir con su obligación de proceder a la selección con criterios técnicos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

No obstante, esta independencia funcional, los integrantes del tribunal como responsables de las decisiones adoptadas, pueden incurrir, si





incumplen los principios indicados, en responsabilidad disciplinaria.

Es necesario recordar dos derechos fundamentales por los miembros de los tribunales selectivos:

- 1.- La obligación de respetar la objetividad, neutralidad e imparcialidad del procedimiento selectivo.
- 2.- El deber de sigilo profesional, relativo al conocimiento de los datos, hechos o circunstancias del proceso selectivo que adquieren en virtud de su pertenencia al órgano colegiado, y que implica que no pueden facilitar información alguna de estos datos a personas ajenas al tribunal.

Todas las responsabilidades y exigencias que se indican en este apartado se harán extensivas a los asesores, expertos técnicos, colaboradores y a las entidades designadas en su caso para la elaboración, ejecución o evaluación de cualquiera de las pruebas de los procesos selectivos.

7. – INICIO Y DESARROLLO DEL PROCESO SELECTIVO

Los ejercicios de la fase oposición serán los que estén previstos en las bases específicas de las diferentes convocatorias. El tribunal debe respetar rigurosamente el tenor literal que describa el contenido de cada ejercicio, así como sujetarse al temario que en su caso se haya podido prever. Sólo en lo no previsto expresamente en las bases, el tribunal podrá aplicar su discrecionalidad técnica y autonomía funcional.

El departamento o área de la plaza(s) a convocar es el competente para la confección de los temarios objeto de la fase de oposición, siendo aprobados los mismos en las bases específicas de cada convocatoria por la comisión de trabajo. Los temarios, salvo que la normativa prevea otra circunstancia, se adaptarán a las funciones propias de las plazas convocadas.

Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, y serán excluidos de las pruebas selectivas quienes no comparezcan, salvo en los casos debidamente justificados y libremente apreciados por el tribunal.

En cualquier momento el tribunal podrá requerir a los opositores que acrediten su identidad.

Los ejercicios podrán contestarse, según la elección de cada aspirante, en cualquiera de las dos lenguas oficiales de esta comunidad autónoma.

Los miembros del Tribunal serán responsables de adoptar las medidas más idóneas en todas las pruebas escritas, salvo en los casos en que por tratarse de pruebas orales, físicas o similares no fuera posible, a fin de garantizar la confidencialidad de los datos de aspirantes y que permita a la vez la identificación del ejercicio correspondiente a cada aspirante sin conocer sus datos personales.

En el caso de utilización de sistemas mecanizados, la asignación de códigos se hará automáticamente según los sistemas de impresos habituales, con asignación de códigos QR o a través de cualquier otro sistema que garantice el anonimato de los aspirantes en la corrección de las pruebas.

8. – CALIFICACIONES DE LOS EJERCICIOS

Las bases específicas de la convocatoria establecerán el sistema de puntuación de los ejercicios. El presidente y los cuatro vocales que conforman el tribunal calificador evaluarán las pruebas teóricas y las prácticas, exceptuando los ejercicios de idiomas y la prueba psicotécnica de aptitudes, si hubiere. El tribunal calificador respetará lo que se prevea en cada caso. Asimismo, la valoración de los ejercicios puede ser:

- * Unitaria, cuando el ejercicio tiene este carácter
- * Dividida en dos o más partes, cuando el ejercicio tiene dos o más partes diferenciadas. La puntuación será independiente para cada una de las partes. No obstante, las bases establecen una puntuación mínima para cada una de las partes, pudiendo también establecerse una puntuación mínima global para la superación del ejercicio.

Con carácter general, los ejercicios serán obligatorios y tendrán carácter eliminatorio y se cuidará especialmente que haya conexión entre el tipo de pruebas para superar y las tareas que tengan que desarrollar en los puestos de trabajo convocados. Estos ejercicios se calificarán hasta un máximo de diez puntos, y los que no alcancen un mínimo de cinco puntos en cada uno de los ejercicios serán eliminados, salvo que en las respectivas bases específicas figure otra calificación específica.

La calificación de los ejercicios se hará de acuerdo con los criterios que se determinen en cada caso en las convocatorias específicas. Por otra parte, los tribunales acordarán los criterios específicos de corrección de cada uno de los ejercicios, en función de la especificidad de su contenido, con carácter previo a su realización.

Los ejercicios de idiomas, en su caso, y las pruebas de aptitud psicotécnica se podrán valorar como apto o no apto, o se podrán también



calificar, estableciéndose en las bases específicas si éstos se calificarán o sólo se valorarán como apto o no apto.

Calificación de todos los ejercicios. Los criterios detallados para calificar las pruebas vendrán recogidos en las bases específicas de cada convocatoria, excepto en las pruebas de aptitud psicotécnica que no vendrán establecidos en las bases específicas de cada convocatoria y que los determinará el psicólogo(a) colegiado encargado de suministrar, realizar y evaluar la prueba de aptitud psicotécnica.

El Tribunal Calificador únicamente verificará el correcto desarrollo de la prueba de aptitud y avalará los resultados.

Las pruebas teóricas procurarán ser tipo test, penalizando los errores, sin descartar otro tipo de pruebas de desarrollo.

En las pruebas prácticas cada miembro del tribunal otorgará una calificación y el total se dividirá por el número de miembros del tribunal, siendo el cociente resultante la calificación definitiva. Si alguna de las puntuaciones otorgadas por las personas integrantes del tribunal se desviase de la nota media en más de un 30%, se realizará una nueva nota media, sin tener en cuenta dicha/s puntuación/es extrema/s.

Las calificaciones de los ejercicios se harán públicas en un plazo máximo de 15 días naturales desde la celebración de las pruebas de evaluación y se expondrán en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de EMAYA, Sección de Aguas, en la página web de EMAYA y en el apartado oferta pública de empleo de la web del Ayuntamiento de Palma.

Para efectuar la reclamación oportuna o solicitar la revisión del ejercicio, las personas interesadas dispondrán de un plazo de 3 días hábiles (considerándose hábiles de lunes a viernes al permanecer las oficinas de EMAYA cerradas los sábados), a contar desde el día siguiente a la publicación de la lista provisional. Sin embargo, las bases específicas de las convocatorias podrán prever la realización sucesiva de los ejercicios de un proceso selectivo en uno o más días consecutivos, en este caso, el plazo para reclamar o solicitar la revisión de cada ejercicio se otorgará de forma conjunta al final de las pruebas, y la participación de los aspirantes en cada prueba será condicionada a la superación de la anterior sin que se puedan considerar obtenidos derechos de ningún tipo a los aspirantes que superen un ejercicio posterior a uno suspendido. A los efectos mencionados se facilitará la vista de los ejercicios propios a los aspirantes.

Las revisiones o reclamaciones solicitadas en la prueba de aptitud psicotécnica recaerán en el psicólogo(a) colegiado(a) que ha evaluado la prueba. Las revisiones o reclamaciones solicitadas a la prueba de lengua las realizará la(s) persona/s cualificada/s que han evaluado las pruebas.

Una vez realizadas las revisiones, se publicará listado definitivo con los resultados y calificaciones en la fase de oposición.

9. – EVALUACIÓN DE LA FASE DE CONCURSO, PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y PUNTUACIÓN FINAL

El porcentaje de puntuación de la fase de concurso respecto de la puntuación total del concurso oposición se determinará en cada base específica, sin que, en ningún caso, determine por sí misma el resultado del proceso selectivo.

Esta fase se realizará una vez finalizada la fase de oposición y no será eliminatoria ni se tendrá en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición. Los méritos se presentarán en el plazo de 5 días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación de la lista definitiva de aspirantes que han superado la fase de oposición. En esta fase el tribunal evaluará los méritos alegados por los aspirantes en la forma que determinen las respectivas bases específicas y expondrá los resultados en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo de EMAYA, Sección de Aguas, en la página web de EMAYA y en el apartado oferta pública de empleo de la web del Ayuntamiento de Palma. A partir del día siguiente y durante un plazo de tres días hábiles los aspirantes podrán presentar por escrito en el registro de la empresa las observaciones, reclamaciones y revisión de los méritos.

El tribunal procederá a valorar los méritos acreditados por los aspirantes, en la forma indicada en las bases generales, de acuerdo con el baremo de méritos establecido en la convocatoria específica.

A tal efecto el órgano convocante facilitará un modelo de hojas de valoración de los méritos que contengan el esquema del baremo establecido en la convocatoria, para facilitar al tribunal su tarea de valoración.

El tribunal no valorará ningún mérito que no haya sido acreditado en el plazo indicado y en la forma establecida en las bases específicas.

En los puestos de trabajo en los que sea necesaria la utilización del idioma catalán, las bases específicas podrán determinar que sea un requisito de acceso a la plaza vacante o que pueda ser un mérito a valorar.

Los aspectos y el quantum a valorar serán determinados en las bases específicas de cada convocatoria, siendo común a todos los procesos la valoración de la experiencia profesional y la formación relacionada con el puesto, y pudiendo variar según la plaza vacante concreta, méritos específicos a valorar.

En ningún caso se valorarán como méritos las asignaturas de titulaciones académicas, ni los cursos que hayan formado parte como ejercicio de un proceso selectivo.



Junto con la aportación de los méritos, se requerirá a los aspirantes para que aporten la documentación que acredite que se cumple con los requisitos de participación en el concurso oposición. Se deberá aportar original y copia para su comprobación.

Los aspirantes que no presenten la documentación requerida en el plazo indicado, salvo los casos de fuerza mayor y los que carezcan de alguno de los requisitos, serán excluidos del proceso selectivo y todas las actuaciones referentes a los mencionados aspirantes quedarán anuladas.

Toda la documentación que se presente en lengua extranjera deberá ir acompañada de la correspondiente traducción jurada.

Una vez realizadas las revisiones de los méritos se publicarán los resultados definitivos.

10. – ACTA FINAL Y CONTRATACIÓN

Una vez obtenida la puntuación final, la persona(s) candidata(s) que pudiese(n) aspirar al puesto del concurso será(n) citado(s) al servicio médico que, tras el reconocimiento y pruebas adicionales necesarias realizadas por el médico especialista en Medicina del Trabajo, indicará la aptitud o no de quienes aspiren; si la persona candidata es declarada apto sin limitaciones tendrán carácter de definitivos los resultados finales obtenidos.

En el caso de no resultar en ese momento apto(s) la(s) persona(s) concursante(s) quedaría(n) eliminada(s) y ocuparía su lugar la siguiente en la puntuación final y que resultase apto.

A continuación, se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de EMAYA, Sección aguas, en la página web de EMAYA y en el apartado oferta pública de empleo de la web del Ayuntamiento de Palma, el acta final del concurso oposición que reflejará las personas candidatas ganadoras del mismo.

La Dirección de la Empresa llevará al Consejo de Administración el expediente del concurso oposición para que éste reconozca a los candidatos ganadores de las plazas convocadas y, en su caso, la condición de fijo en plantilla.

El departamento de RRHH contactará con la persona aspirante ganadora para tramitar la contratación laboral. Los que sin causa justificada no compareciesen para efectuar la contratación quedarán excluidos. En tal caso, se llamará a la siguiente persona de la lista que haya superado la oposición, por orden de mayor puntuación final.

11. – INCIDENCIAS

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se puedan presentar y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases o en las bases específicas.

12. – COMUNICACIONES Y PLAZOS

Todas las comunicaciones sobre procesos selectivos de concurso oposición en turno libre se publicarán en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de EMAYA - Sección aguas; en la página web de EMAYA www.emaya.es y en la página web del Ayuntamiento de Palma <http://www.palmademallorca.es/>, en el apartado oferta pública de empleo.

Para el cómputo de los plazos reflejados en las presentes bases generales se entenderán como días hábiles los comprendidos entre el lunes y el viernes, por lo que el sábado se considera día no hábil.

13. – BOLSA DE TRABAJO

Una vez finalizado el concurso oposición, todas las personas que lo hayan superado formarán una lista -llamada bolsa de trabajo- por orden de mayor a menor puntuación obtenida en el concurso oposición, a cargo de la cual se podrán efectuar llamamientos según las necesidades de carácter temporal de la empresa.

La bolsa de trabajo tendrá una vigencia de tres años, a contar desde la fecha de publicación del acta final del concurso oposición.

En caso de que en este periodo de tres años no se convocase concurso, la comisión de trabajo será la facultada para determinar su prórroga, o la creación de una nueva bolsa de trabajo en esta categoría.



ANEXO IV

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

1. OBJETO

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

Objetivos:

- Prevenir el acoso en cualquier tipo de manifestación (laboral, sexual y/o por razón de sexo)
- Formar e informar al personal en materia de prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, tipos, definiciones, fases y medidas de prevención.
- Evaluar riesgos psicosociales, valorarlos y tomar medidas para su evitación, minimización y/o erradicación.
- Establecer y difundir todos los mecanismos disponibles para prevenir el acoso y mantener un entorno de trabajo sano y saludable, libre de conflictos.
- Detectar de forma temprana cualquier situación de riesgo de violencia.
- Dar a conocer al personal de la empresa las pautas y mecanismos establecidos ante situaciones de acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

3. OBJETIVO Y CONCEPTOS BÁSICOS

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

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

3.1. Definiciones

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

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

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



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

Qué NO es Acoso:

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

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

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

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

*Ejemplos de algunas situaciones que **no** serían mobbing:*

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

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

Tipos de conductas de acoso sexual:

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

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

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

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

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

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

3. 2. *Medidas de Prevención del Acoso*

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

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

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

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

IMAGEN 1

(Ver al final documento)

4. *DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS*

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

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



- La Dirección de EMAYA se compromete a poner en marcha los medios necesarios para ofrecer la formación, información, campañas educativas, capacitación, evaluación y seguimiento para prevenir el acoso en cualquiera de sus formas y la violencia en el trabajo. La prevención del acoso se tendrá en cuenta, por tanto, en los planes formativos de la empresa.
- Todo el personal empleado en EMAYA tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometido bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Por lo que no se tolerará el acoso en ningún tipo de sus manifestaciones. La Dirección de EMAYA reconoce la importancia de la formación como uno de los ejes principales para la prevención del acoso en los centros de trabajo, por tanto, se establecerá un programa de formación continua dentro del Plan anual de Formación en materia de prevención del acoso, dirigido a toda la plantilla, haciendo especial hincapié en la formación como objetivo en la prevención, en la salud y en el buen ambiente laboral de la organización.
- La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa EMAYA se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario. Asimismo, cualquier acción que entorpezca o dificulte la investigación o el proceso, será también considerada como asunto disciplinario.
- La Dirección se compromete a tratar con seriedad y de forma confidencial e imparcial cualquier caso del que se tenga conocimiento. Para ello, invita a todo el personal a exponer cualquier posible situación de acoso, con el fin de investigarlo y tratarlo convenientemente.
- EMAYA se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas de acoso y paliarlas.
- Con el fin de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser objeto de acoso, EMAYA elabora el presente procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso.
- La persona trabajadora que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja ante el servicio de psicología o ante los Delegados de Prevención y activar los mecanismos oportunos que se explican más adelante en el presente documento.
- El Servicio de Psicología, ubicado en Son Pacs, se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones que desarrolla el presente protocolo.
- La Dirección de EMAYA se compromete a una prevención proactiva del acoso, por lo que se llevarán a cabo programas formativos de prevención de conflictos laborales y del acoso, evaluaciones psicosociales generales o particulares, análisis de resultados, acciones correctoras, seguimientos, etc.
- La Dirección de EMAYA se compromete a una prevención proactiva del acoso implantando un **Programa de Atención al Empleado (PAE)** para que cualquier persona acceda y se traten los conflictos previniendo de esta manera el acoso laboral.

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

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

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

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

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

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

5. 1. Itinerario General:

IMAGEN 2

(Ver al final documento)

5. 2. Fases:

IMAGEN 2

(Ver al final documento)





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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.- Que **no se constaten indicios** racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

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

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

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

5. 3. Seguimiento:





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

5. 4. *Comisión Antiacoso:*

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

La **persona mediadora/instructora** debe contar con formación en psicología y garantizar la imparcialidad y confidencialidad en todo el proceso, asimismo debe actuar con total independencia y contar con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

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

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

Funciones de la persona mediadora:

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

Funciones de la Comisión Anti-Acoso

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

6. **MEDIDAS RESOLUTORIAS**

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

- Organizacionales:** compromiso de respeto, petición pública de disculpas, cambio de puesto de trabajo o de área, programas de formación en habilidades directivas y gestión del personal para mandos intermedios, etc.
- Disciplinarias,** según se establece en el Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de **aguas** potables y residuales, y que se señalan a continuación se pueden tomar medidas disciplinarias dirigidas a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

Art. 34º. Régimen de faltas y sanciones

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

Punto 6 del Art. 48: Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de

servicio se consideran falta leve. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta «grave» o «muy grave».

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

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

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

Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes: A) Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

7. DISPOSICIONES FINALES

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

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



Imagen 1

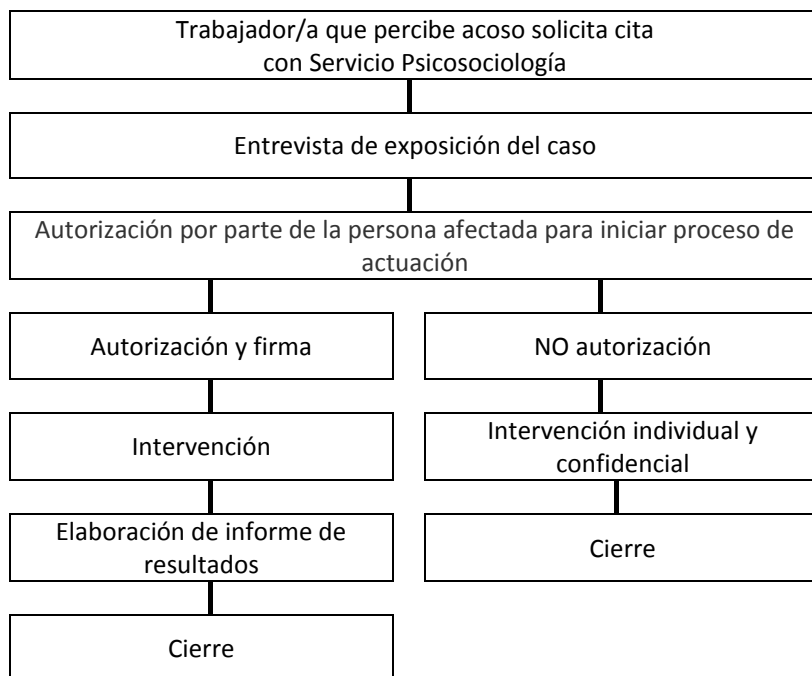
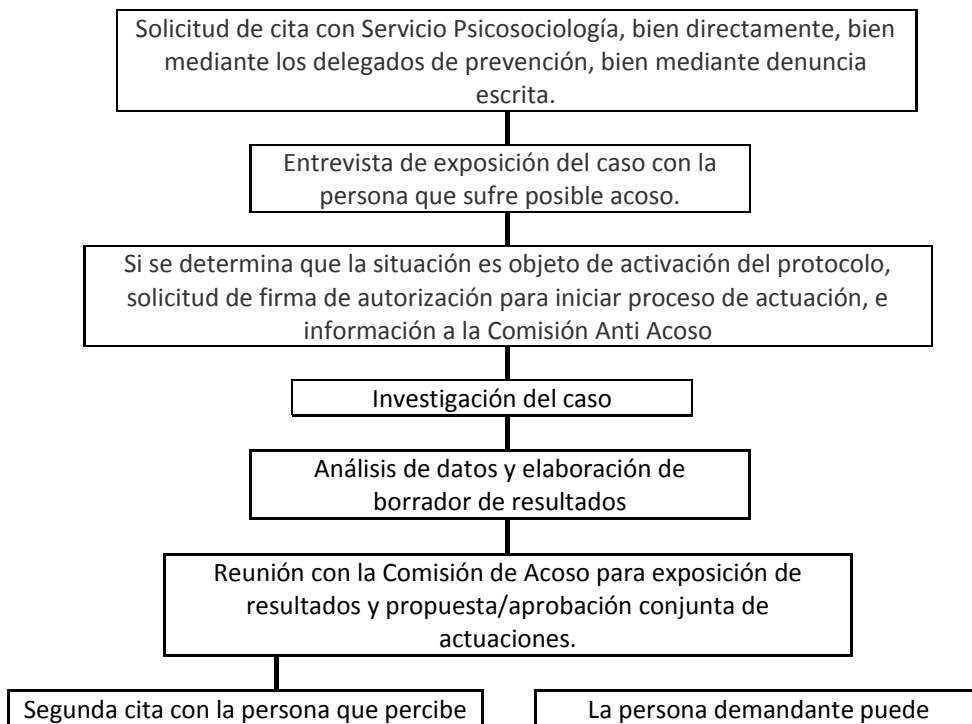


Imagen 2



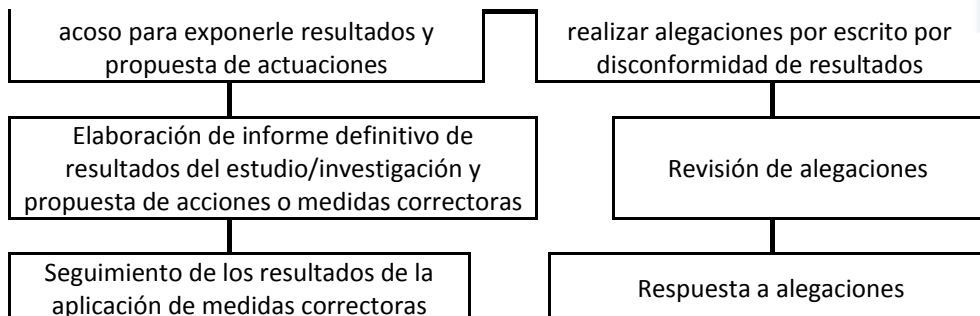


Imagen 3

