



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

6252

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-Área de Calidad Urbana) y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07000291011981)

Antecedentes

1. El 1 de diciembre de 2017, la Comisión Negociadora del convenio acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 9 de enero de 2018, 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. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, a 14 de mayo de 2018

La Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Por delegación del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria (BOIB 105/2015)

Isabel Castro Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA,
EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A.
CALIDAD URBANA - AÑOS 2018-2019**

Artículo preliminar.

La comisión negociadora de este convenio ha estado compuesta por:

En representación de la Empresa:

- D. Carlos Nadal Roig
- D. Felipe Belinchón Márquez
- Dña. Isabel Llull García



En representación de las/los trabajadoras/es:

- D. Jesús González Gallego – Presidente Comité de Empresa
- D. Manuel González Manjón – SITEIB (SITEMAYA).
- D. Javier Sánchez Herrero – CGT
- D. Juan Carlos Costa – CC.OO
- D. José A. Lanciano Valdelvira– UGT
- D. Víctor Pérez Méndez – CSIF
- D. Miguel Romero Bolivar – USO
- D. Salvador Leira López - USTE

Las partes ACUERDAN que sea el D. Carlos Nadal Roig, con DNI: 43066269-B, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, el que solicite el registro, el depósito y la publicación de este Convenio.

CONTENIDO

CAPITULO I.

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.-

Art. 2. - Ámbito Temporal.-

Art. 3.- Regulación de normas.-

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.-

Art. 5.- Comisión Paritaria.-

Art. 5. 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.

Art. 6.- Clasificación funcional.-

Art. 7.- Clasificación por razón de permanencia.-

CAPITULO II.- CONTRATACIÓN Y CESE, ASCENSOS Y VACANTES.

Art. 8.- Formalización de contratos.-

Art. 9.- Ingreso al trabajo.-

Art. 10.- Trabajos de superior e inferior categoría.-

Art. 11.- Derecho prioritario en la conducción.-

Art. 12.- Cobertura de plazas vacantes fijas o de nueva creación. Promoción interna y personal de libre designación.-

Art. 13.- Preaviso de cese.-

CAPITULO III.- JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Art. 14.- Jornada de trabajo.-

Art. 15.- Cambio de turno o puesto de trabajo.-

Art. 16.- Tardes de los sábados.-





Art. 17.- Trabajo en domingos y/o festivos.-

Art. 18.- Jornada de libranza.-

Art. 19.- Vacaciones.-

Art. 20.- Horas extraordinarias.-

CAPITULO IV.- LICENCIAS.

Art. 21.- Licencias retribuidas.-

Art. 22.- Licencias no retribuidas.-

Art. 23.- Excedencia voluntaria.-

CAPITULO V.- RETRIBUCIONES

Art. 24.- Retribuciones.-

Art. 25.- Salario.-

Art. 26.- Antigüedad.-

Art. 27.- Complemento de enfermedad y accidente.-

Art. 28.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.-

Art. 29.- Fondo Social.-

Art. 30.- Pluses de puesto y primas.-

Art. 31.- Plus convenio.-

Art. 32.- Servicio de recogida diario (noche del sábado al domingo).-

Art. 33.- Kilometraje.-

Art. 34.- Disminución capacidad de la/el trabajadora/or.-

CAPITULO VI.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Art. 35.- Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres.-

Art. 36.- Medidas de conciliación.-

CAPITULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD.

Art. 37.- Seguridad y Salud.-

Art. 38.- Comité de Seguridad y Salud.-

Art. 39.- Prendas de trabajo.-

CAPITULO VIII.- MEJORAS SOCIALES.

Art. 40.- Seguro de vida y de incapacidad profesional.-

Art. 41.- Premio por jubilación.-

Art. 42.- Ayudas asistenciales:

CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES.





Art. 43.- De los sindicatos.-

Art. 44.- Del Comité de Empresa.-

Art. 45.- De las/los Delegadas/os Sindicales.-

Art. 46.- Derecho de reunión.-

Art. 47.- Derecho de información.-

Art. 48.- Cuota sindical.-

CAPITULO X

Art 49.- Formación.-

Art 50.- Subrogación empresarial

Disposición adicional primera.-

Disposición adicional segunda.

Disposición adicional tercera-

Disposición adicional cuarta.-

Disposición transitoria primera.-

Disposición transitoria segunda.-

Disposición transitoria tercera.-

Disposición transitoria cuarta.-

Disposición transitoria quinta.-

ANEXO I: Protocolo de Prevención ante el Acoso Psicológico, Sexual o por razón de sexo

ANEXO II: Tabla salarial Calidad Urbana aplicable durante la vigencia del presente convenio en cómputo mensual

ANEXO III: Cuantificación económica de los esfuerzos realizados por los trabajadores en el año 2012.

Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.-

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal y centros de trabajo de EMAYA-CALIDAD URBANA (Recogida, Limpieza, Talleres, Eliminación, Centro Sanitario, Recogida Selectiva Móvil, etc.), en el ámbito territorial de Palma.

En el ámbito personal las disposiciones contenidas en el presente convenio serán de aplicación tal y como disponen la disposición transitoria del presente convenio.

Art. 2. - Ámbito Temporal.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma y finalizará el 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellas disposiciones en que se fije expresamente otra fecha de entrada en vigor. Si durante la vigencia del presente convenio la empresa instase un descuelgue del mismo, automáticamente el convenio queda vigente únicamente hasta el 31 de diciembre del año en que se inste el descuelgue.

Este convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no proceda a denunciarlo. La denuncia deberá efectuarse con dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, siguiéndose para este trámite lo dispuesto al efecto en el ET.

Las partes concertantes del presente convenio acuerdan que, en tanto en cuanto no se firme un nuevo convenio, éste quedará prorrogado en su totalidad

Art. 3.- Regulación de normas.-

Las normas contenidas en el presente Convenio, regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general.

Todas las mejoras económicas concedidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con las que anteriormente viniera satisfaciendo la Empresa.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.-

El presente Convenio Colectivo forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido se reconsiderará su contenido en su totalidad, si por la jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, fueran adoptadas medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, así lo hicieran necesario.

Art. 5.- Comisión Paritaria.-

Definición y estructura.- Para atender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria, la cual estará compuesta por igual número de miembros por cada una de las partes firmantes. Vocales elegidos/as por la Dirección de la Empresa y en cuanto a los miembros de la parte social, su composición vendrá determinada por el número de organizaciones sindicales que tengan representación en el comité de empresa a razón de un miembro por cada organización sindical de las que hayan firmado el convenio colectivo. Dichos miembros disfrutarán de permiso con cargo empresa por un máximo de 4 reuniones ordinarias de Paritaria al año.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario trimestralmente. Se celebrarán las reuniones extraordinarias necesarias.

Los acuerdos que se alcancen en el seno de la Comisión Paritaria, tanto si la reunión es ordinaria, como si es extraordinaria, tendrán la misma validez.

Las reuniones de la Comisión Paritaria, tanto ordinarias como extraordinarias, se celebrarán mediando convocatoria previa, y podrán ser convocadas por la empresa o por cualquiera de las secciones sindicales con representación en el Comité y firmantes del Convenio.

La convocatoria de las reuniones deberá hacerse por escrito, siendo requisito para su validez que se acompañe el orden del día. La convocatoria en el caso de las reuniones ordinarias deberá hacerse con una antelación mínima de siete días naturales a la fecha que se establezca para su celebración. En el caso de las reuniones extraordinarias la convocatoria deberá efectuarse con un mínimo de 48 horas antelación.

Funciones.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.- Interpretación del convenio.
- 2.- Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.
- 3.- Vigilancia del cumplimiento y aplicación de lo pactado.- En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que exista divergencia de interpretación, la Dirección de la Empresa podrá iniciar su aplicación independientemente de que exista acuerdo o no, salvo para aquellas materias distintas de las reguladas en el apartado "Resolución de Conflictos", en cuyo caso conjuntamente las partes decidirán si procede someter a procedimientos de arbitraje, su aplicación será efectiva a partir del acuerdo de la resolución arbitral.

Procedimiento.- Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, la Dirección de la empresa y cualquiera de las secciones sindicales con representación en el Comité y firmantes del Convenio.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios y/o extraordinarios. Otorgará tal calificación la Empresa así como el Comité de Empresa. En los asuntos ordinarios, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de diez días, a partir del mismo momento. En caso de desacuerdo, las partes podrán utilizar las vías legales pertinentes.

Se entienden como extraordinarios los temas que se someten a procedimiento de arbitraje. El plazo de resolución deberá hacerse en 3 días.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, fijando de mutuo acuerdo el día y la hora, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso, y en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes u ocasionales de asesoras/es, las/os cuales serán designadas/os libremente por cada una de las partes. Las/os asesoras/es tendrán derecho a voz, pero no a voto.





Resolución de conflictos.- Será preceptivo que todas las reclamaciones derivadas de la interpretación del presente convenio se notifiquen a la Comisión Paritaria, antes de efectuar demanda o denuncia ante los Tribunales Laborales o ante la Administración Laboral.

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.

Art. 5 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.

Art. 6.- Clasificación funcional.-

Las partes se acogen a lo firmado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 7.- Clasificación por razón de permanencia.-

El personal afectado por el presente Convenio, se clasificará según la permanencia al servicio de la Empresa a tenor de las distintas modalidades establecidas legalmente, en personal fijo, indefinido y personal temporal por cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral.

La empresa, durante el mes de enero de cada año, entregará a la RLT el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del grupo profesional, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de finalización del contrato en el supuesto de no ser fijo o indefinido.

CAPITULO II.- CONTRATACIÓN Y CESE, ASCENSOS Y VACANTES.

Art. 8.- Formalización de contratos.-

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos y en todo caso serán conforme a Derecho.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa: Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación. Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1.º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece que en este tipo de contratos de trabajo el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar, será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses (Art. 19 bis del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado).





Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo: la inclusión de esta modalidad de jubilación se realiza conforme a lo prevenido en los artículos 215 LGSS, y 12 del Estatuto de los Trabajadores, que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo con el fin de darle cabida en el convenio y promover este sistema al que se podrán acoger todas/os aquellas/os trabajadoras/es que reúnan los requisitos exigidos por ley y así lo soliciten en un plazo previo mínimo de 2 meses.

El porcentaje de reducción de jornada y salario del trabajador que acceda a la situación de jubilación parcial deberá ser el máximo previsto y autorizado por ley en cada caso.

En el supuesto de que con ocasión del acceso a la jubilación parcial del trabajador, se concierte un contrato de relevo a jornada completa, y de duración indefinida, el porcentaje de reducción de jornada y salario deberán ser también los máximos previstos y autorizados por ley para este supuesto.

La empresa entregará copia de los contratos de trabajo y prórrogas que se realicen a las representaciones legales de las/os trabajadoras/es de cada centro de trabajo. Otra copia idéntica, será firmada por dichas representaciones legales a efectos de registro en la Oficina de Empleo correspondiente.

Del contrato de trabajo o prórroga, se entregará la copia que corresponda a la trabajadora o el trabajador.

Los contratos de aprendizaje que se realicen en la Empresa serán a partir de la edad de 16 años y máxima de 25 años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Finiquitos: Cuando una/un trabajadora/or cause baja en la empresa, ésta facilitará propuesta detallada de liquidación a la/el interesada/o con una antelación mínima de tres días hábiles a su firma, al objeto de realizar las comprobaciones oportunas.

En caso de incapacidad permanente absoluta, la empresa vendrá obligada a satisfacer los salarios adeudados al trabajador por cualquier concepto que no hubieran sido abonados, en un plazo no superior a 5 días hábiles desde que acredite el reconocimiento de dicha situación de incapacidad, en la cuenta bancaria del trabajador en la que en ese momento viniera percibiendo la nómina.

En caso de fallecimiento, la empresa vendrá obligada a satisfacer a los herederos del trabajador fallecido, en la cuenta bancaria que a tales efectos designen, y en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la acreditación a la empresa de su condición de herederos, los salarios adeudados al trabajador por cualquier concepto que no hubieran sido abonados.

En el momento de la firma del finiquito podrá asistir una/un representante legal de las/os trabajadoras/es si así lo requiere la/el trabajadora/or.

En cualquier caso el documento del finiquito será un recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo a la/el trabajadora/or la reclamación de cualquier derecho o cantidad derivada de la prestación laboral.

Art. 9.- Ingreso al trabajo.-

El ingreso de las/los trabajadoras/es se entenderá, siempre que se formalice por escrito, hecho a título de prueba, cuyo período será como sigue: seis meses para las/los técnicas/os tituladas/os y tres meses para las/los demás trabajadoras/es, excepto para las/los no cualificadas/os, que será de quince días laborables.

Conforme a lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/1982 de integración Social de Minusválidas/os, las empresas públicas y privadas que ocupen trabajadoras/es fijas/os que excedan de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadoras/es minusválidas/os no inferior al 2% de la plantilla.

La empresa vendrá obligada a satisfacer anualmente al comité de empresa el número de trabajadoras/es discapacitadas/os incluidos en la plantilla reflejando aquellas/os que estén con contratos fijos e indefinidos o temporales, así como, la variación que al alza o a la baja se produzcan respecto al número inicial comunicado.

Incorporación de nuevo personal:

La contratación de personal en las tres áreas funcionales de Calidad Urbana (Producción -Limpieza y Recogida-, Administración y Taller Mecánico) en sus categoría básicas de Peón Especialista, Auxiliar Administrativo y Oficial 3ª de Taller respectivamente, se realizará mediante el mecanismo de BOLSA DE TRABAJO respetando los principios de igualdad, capacidad, mérito, libre concurrencia y publicidad, en la que se valorará como mérito y capacidad la antigüedad (tiempo real trabajado) que en la relación laboral previa hayan podido tener los candidatos con la empresa en Calidad Urbana.

La regulación básica de la bolsa de trabajo se formalizará mediante un reglamento acordado en el seno de la Comisión Paritaria de Contratación, que se anejará al Convenio Colectivo como parte integrante de su contenido normativo y obligacional.





La gestión de la bolsa de trabajo corresponde a la Comisión Paritaria de Contratación, formada por un miembro de cada sección sindical firmante del convenio y la Dirección de la Empresa.

Las bases específicas de cada convocatoria las propondrá la Empresa a la Comisión Paritaria de Contratación, donde serán objeto de negociación y acuerdo en un plazo máximo de 15 días. En caso de no haber acuerdo y después de haber llevado a cabo un mínimo de 3 reuniones, las partes se someterán en el plazo máximo de 10 días, a una mediación por parte del TAMIB o bien nombrarán a dos mediadores designados uno por cada una de las partes, si el acto de mediación se cierra sin acuerdo, la Empresa aprobará y publicará las bases unilateralmente.

La Comisión Paritaria de Contratación prevista en el párrafo anterior tendrá, como mínimo, una reunión ordinaria cada tres meses previa convocatoria de alguna de las partes, comunicando los temas del orden del día, siendo sus funciones, entre otras, las que siguen:

- Velar por la transparencia y buen funcionamiento del proceso de selección.
- Elevar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio las dudas que pudieran surgir en la interpretación del Reglamento.
- Resolver las reclamaciones presentadas tras la adjudicación de vacantes o las exclusiones definitivas de bolsa que se pudieran efectuar.
- Informar sobre las vacantes adjudicadas por Bolsa, así como sobre las vacantes pendientes de adjudicar.
- Estudiar y analizar las justificaciones presentadas por los integrantes de bolsa tras efectuarles el llamamiento y que presentan renuncia al mismo. Dicha función será ejercida de manera que no obstaculice la contratación de personal de acuerdo a las necesidades del servicio.
- Resolver dudas que se presenten y tomar acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo en todo lo no previsto en el reglamento o en las bases de las bolsas.
- Negociación, y en su caso, aprobación de las bases específicas de las convocatorias.

El llamamiento de carácter individual consistirá en la oferta del puesto al integrante de bolsa que corresponda, atendiendo para ello al estricto orden de prelación de la bolsa. Los llamamientos se realizarán por cualquier medio admisible en Derecho que deje constancia fehaciente del mismo y de su fecha. En la asignación de los contratos de relevo para cubrir una jubilación parcial, se ofrecerá a la persona que tenga la puntuación más alta en la bolsa de trabajo, tenga o no contrato temporal en vigor, siempre y cuando éste no sea de relevo, y suponga una mejora de las condiciones contractuales

Art. 10.- Trabajos de superior e inferior categoría.-

1.- La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las/las trabajadoras/es a realizar trabajos de categoría superior con garantía del salario correspondiente a la categoría desempeñada. De esta modificación y de sus causas será informado el Comité de Empresa, en el caso de que las funciones a realizar sean de duración superior a quince días. Las plazas vacantes eventualmente cubiertas sólo podrán ser cubiertas con carácter definitivo mediante el sistema de Concurso-Oposición conforme se regula en el artículo 12 del presente Convenio. Producida la vacante, ésta deberá quedar cubierta por el referido procedimiento del artículo 12 en el plazo máximo de tres meses, desde la finalización de la anterior ocupación definitiva.

Tendrán prioridad para realizar funciones de superior categoría las/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os de plantilla y siempre en el orden de antigüedad que establece el art. 26.

2.- Las normas contenidas en el apartado uno de este artículo, no serán de aplicación, en los supuestos previstos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

3.- Para realizar trabajos de inferior categoría se aplicará la antigüedad de la empresa a la inversa.

Art. 11.- Derecho prioritario en la conducción

1.- Tendrá prioridad para conducir aquellas/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os que pongan a disposición de la empresa su permiso de conducir (cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo), se les pondrá en lista, por orden de antigüedad que establece el artículo 26, salvo informe justificativo por escrito en sentido contrario de la/del Jefa/e del departamento correspondiente, debidamente motivado y previamente debatido sin necesidad de llegar a acuerdo en la Comisión Paritaria, con el fin de que puedan conducir con prioridad sobre cualesquiera otros trabajadores. Una vez satisfecha dicha prioridad, se asignarán las conducciones al resto del personal que haya puesto a disposición de la empresa cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo, por orden de antigüedad que establece el artículo 26.

Se crearán listados en el que se incluirán a todo el personal de la empresa que ponga a disposición de la misma su permiso de conducir (cualquier clase de permiso necesario que habilite la conducción de vehículo).

2.- En todo caso, si no supera el período de prueba o en el momento que la vacante fuera cubierta por su titular, regresaría a su anterior puesto





de trabajo, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría de origen.

Art. 12.- Cobertura de plazas vacantes fijas o de nueva creación, Promoción interna y personal de libre designación.

Las plazas fijas vacantes que se hayan producido en el año anterior por jubilación, invalidez o baja definitiva en la empresa por otras causas, serán cubiertas a la mayor brevedad posible dentro del primer trimestre de cada año una vez que se conozcan las vacantes. Las vacantes producidas con categoría de peón especialista, auxiliar administrativo u oficial tercera se cubrirán por el apartado 12.1, el resto de vacantes se cubrirán por el artículo 12.2 (promoción interna) o 12.3 (libre designación).

Las convocatorias de plazas vacantes se realizarán en el siguiente orden: de mayor a menor grupo profesional o categoría, con el fin de potenciar la promoción interna.

12.1. Cobertura de plazas vacantes fijas:

- a) Las vacantes o puestos de nueva creación a cubrir con carácter fijo se cubrirán con la correspondiente Bolsa de Trabajo atendiendo a lo siguiente: el 80 % por orden de antigüedad (tiempo real trabajado) en su área funcional, y el otro 20% por concurso oposición.

12.2. Promoción Interna.

La promoción interna es el proceso de selección para la provisión de puestos de trabajo vacantes por promoción profesional para los trabajadores fijos/indefinidos.

Las vacantes de promoción interna se proveerán de la siguiente manera:

- el 50% por antigüedad (tiempo real trabajado) de entre los trabajadores del área de Calidad Urbana dentro de su área funcional (salvo aquellas/os trabajadoras/es que tengan en su expediente informes justificativos en contra siempre que hayan sido debidamente motivados y previamente debatidos sin necesidad de llegar a acuerdo en la Comisión Paritaria) que reúnan los requisitos y sean aptos para el puesto.
- el otro 50% mediante concurso oposición, al cual podrán acceder desde cualquier área funcional pertenecientes a la sección de Qualitat Urbana.

En el concurso oposición los elementos de valoración y su ponderación será la siguiente:

- Antigüedad: 20%.
- Formación, experiencia y titulación: 20%.
- Pruebas eliminatorias: 60%.

Además de superar el proceso del concurso oposición, los aspirantes deberán ser aptos en el reconocimiento médico y superar el período de prueba. En caso contrario regresarían a su anterior puesto de trabajo, pasando a percibir el salario correspondiente a la categoría de origen.

El acuerdo de cobertura de vacantes y su proceso, se realizará a la mayor brevedad posible dentro del primer trimestre de cada año, una vez se conozcan las vacantes derivadas del artículo 10.1 y 11.1 del presente Convenio Colectivo. Si la vacante a cubrir es conductor primera, se cubrirá con la misma categoría de conductor primera.

Como norma general, la promoción interna no generada por una vacante, no podrá suponer un incremento de personal en el Departamento/Sección/Servicio en la que se ha producido.

Sistema de Concurso oposición para la promoción interna:

- a) La Empresa expondrá en la intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo la plaza o plazas vacantes que se produzcan o se creen y la calificación de éstas. Las convocatorias de concurso oposición y las bases del mismo serán expuestas en la intranet y en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo, al menos con un período mínimo de 20 días hábiles de antelación a las pruebas, y las calificaciones de las mismas deberán ser expuestas en la intranet y en los tablones de anuncios en el plazo más breve posible (a ser posible dentro de los 15 días siguientes, con un tope máximo de 30 días naturales. Cuando por fuerza mayor se excedan este plazo de 30 días se hará pública la demora para su general conocimiento). La publicación de las bases del concurso oposición deberán indicar:

- Objeto de la convocatoria con determinación del número de plazas a cubrir y área funcional (Producción, Administración, Taller Mecánico).
- Requisitos para poder concursar.





- Composición nominativa de los miembros del tribunal calificador.
 - Desarrollo del proceso con indicación de las pruebas, sistema y coeficientes de puntuación.
 - Elementos de Valoración y/o méritos (de haberlos).
- b) Para resolver dicho concurso oposición, podrán optar todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os e indefinidas/os de la empresa, que presenten la solicitud y los requisitos exigidos y los méritos a valorar (si hubiere) al Tribunal Calificador.
- c) La constitución del Tribunal Calificador, estará compuesto por:
- Tres vocales elegidos por la Dirección de la Empresa. Una/o de ellas/os ostentará la condición de Presidenta/e del Tribunal y tendrá voto de calidad en caso de empate.
 - Tres vocales elegidos por el Comité de Empresa.
- d) Las/os componentes del Tribunal Calificador tendrán las siguientes funciones:
- La elaboración de las pruebas de los respectivos concursos oposición, los cuales se harán en base al trabajo a realizar, así como su calificación. Las preguntas del examen se conocerán el mismo día y serán desarrolladas siempre que sea posible por un ente externo elegido por el Tribunal Calificador, extraídas estas del contenido del temario.
 - En los casos de empate en la puntuación de concursos-oposición se atribuirá la plaza a la persona que ostente mayor antigüedad en la Empresa.
- e) La Empresa, cuando convoque plazas a concurso oposición, informará a todo el personal que tenga derecho a concursar, con el objetivo de que el personal pueda, o bien prepararse por su cuenta o en los cursillos que la Sección de Formación y Desarrollo de la empresa organice para el caso. Entre la fecha de publicación de la convocatoria y la fecha del examen transcurrirá, como mínimo, 60 días naturales. La acción formativa previa será tratada en el seno de la Comisión Paritaria de Formación.
- f) Sera nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado la misma ocupación con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.
- g) La Comisión Paritaria de Formación velará por el cumplimiento de las acciones formativas necesarias vinculadas al nuevo puesto de trabajo a desempeñar por promoción interna.

12.3. Puestos de libre designación:

Las anteriores disposiciones no afectarán a las plazas de provisión por libre designación por la empresa que se recogen en el Artículo 28 del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, vigente en cada momento.

A pesar de lo apuntado en el párrafo anterior, la vacante de “jefe de sector” y las vacantes de puestos de trabajo que requieran de titulación universitaria y que no impliquen mando, se cubrirán por el mecanismo especificado en el punto 2 de este artículo.

Para la cobertura de los puestos vacantes de libre designación, a excepción de los puestos vacantes de Dirección Superior, se nombrará un órgano de selección compuesto por tres miembros: dos miembros de la parte empresarial y un miembro de la parte social, quienes deberán tener el mismo nivel formativo que el requerido en la convocatoria del puesto vacante. El comité de empresa podrá optar, si así lo decide, entre que dicho miembro sea un representante legal de los trabajadores/ sindical o un/a trabajador/a de la plantilla del Área de Calidad Urbana del mismo nivel jerárquico que la vacante.

Los puestos de libre designación no se cubrirán por un contrato de relevo generado por la jubilación parcial de personal operativo.

La selección del personal de libre designación se llevará a cabo conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Art. 13.- Preaviso de cese.-

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 60 días para Directivas/os y Técnicas/os, 30 días para Administrativas/os y Encargadas/os y 15 días para las/los demás trabajadoras/es.

El incumplimiento del plazo de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a deducir de su liquidación el importe del salario de tantos días como no preavisados.



La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que la/el trabajadora/or firmará por duplicado, una de cuyas copias se le entregará como resguardo.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la/el trabajadora/or la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

Con independencia de la modalidad de contratación, la empresa preavisará de la finalización con 15 días de antelación uniendo a dicho escrito la propuesta de la liquidación de haberes a que la/el trabajadora/or tenga derecho. La/el trabajador, si así lo desea, entregará copia al Comité o sección sindical.

CAPITULO III.- JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Art. 14.- Jornada de trabajo.

A la fecha del presente convenio la jornada media semanal es de 37,5 horas, establecidas por norma de rango superior, que representan 1665 horas anuales de trabajo efectivo. Cuando dicha norma deje de tener efecto se instaurará de nuevo la jornada de 35 horas semanales de trabajo efectivo, que representan 1554 horas anuales de trabajo efectivo. 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.

Cuando un año sea bisiestro se revisarán las jornadas a realizar para que no se exceda de la jornada máxima establecida, compensándose, si procede, el exceso con una jornada de libranza en el mismo año natural.

Se tendrá derecho a 20 minutos para la merienda, en las mismas condiciones que actualmente se viene disfrutando. Tal circunstancia se considerará tiempo efectivo de trabajo.

La relación de la jornada laboral, de lunes a sábado, queda como se detalla a continuación:

| | Departamento/Sección | Días | Turno | Inicio Jornada | Fin Jornada |
|----------|--|-----------------|--------|----------------|-------------|
| RECOGIDA | Recogida | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:00 | 13:30 |
| | | | | 6:30 | 14:00 |
| | | | Tarde | 14:00 | 21:30 |
| | | | Noche | 22:45 | 6:15 |
| | Recogida - Trastos domicilio | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:30 | 14:00 |
| | | | Tarde | 14:00 | 21:30 |
| | Unidad Móvil de Reciclaje | Lunes a Viernes | Mañana | 9:00 | 13:00 |
| | | | Tarde | 16:00 | 18:30 |
| | | Sábado | Mañana | 9:00 | 14:00 |
| LIMPIEZA | S-14 | Lunes a Sábado* | Tarde | 14:00 | 21:30 |
| | S-19 | Lunes a Viernes | Noche | 22:45 | 06:15 |
| | Sectores turno mañana | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:00 | 13:30 |
| | Camiones de trastos, camiones cuba, barredoras pesadas | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:00 | 13:30 |
| | Almacén | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:00 | 13:30 |
| Talleres | Talleres | Lunes a Sábado* | Mañana | 5:00 | 12:30 |
| | | | | 6:00 | 13:30 |
| | | | Tarde | 14:00 | 21:30 |
| | | | Noche | 22:00 | 5:30 |
| Talleres | Talleres | Lunes a Viernes | Mañana | 6:00 | 13:30 |
| | | | Tarde | 14:00 | 21:30 |





| | Departamento/Sección | Días | Turno | Inicio Jornada | Fin Jornada |
|-----------------------|---|-----------------|--------|----------------|-------------|
| Serv. Administrativos | Administración | Lunes a Viernes | Mañana | 7:30 | 15:00 |
| | Oficina técnica | Lunes a Viernes | Mañana | 7:00 | 14:30 |
| Tarde | | | 14:30 | 22:00 | |
| | Centro Sanitario Municipal de Protección Animal | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:30 | 14:00 |
| | | | Tarde | 13:30 | 21:00 |
| | Controladores Medio Ambientales | Lunes a Sábado* | Mañana | 6:30 | 14:00 |
| | | | Tarde | 13:30 | 21:00 |
| | | | Noche | 23:00 | 6:30 |

* De Lunes a Sábado = 5 días de trabajo, 1 día Descanso Convenio, 1 día Descanso Domingo

*** El convenio art. 30ª) Plus de nocturnidad “las horas trabajadas entre las 21 y las 6 horas” a partir de una hora nocturna trabajada, se empieza a devengar la parte proporcional del plus de nocturnidad.

El resto de horarios para los restantes servicios se regularán, de acuerdo con el Comité de Empresa, atendiendo a las necesidades de esos servicios.

La/el trabajadora/or podrá optar por la acumulación de los días libre convenio, de forma trimestral, semestral o anual, ello de acuerdo con las condiciones y requisitos que las partes signatarias de común acuerdo establezcan. Tal posibilidad de disfrute acumulado no vendrá impuesta de forma automática y sí vendrá condicionada por las necesidades de prestación de servicio. Igualmente dicho sistema de disfrute no supondrá, en ningún caso, perjuicio o mejoramiento respecto de las condiciones establecidas actualmente.

Todo el personal disfrutará los dos días libres semanales, siendo uno de ellos el domingo, de acuerdo con el cuadrante que se adjunta:

* Personal que trabaja de lunes á sábado:

- 1ª semana: domingo
- 2ª semana: domingo, lunes y martes.
- 3ª semana: domingo
- 4ª semana: domingo, miércoles y jueves.
- 5ª semana: domingo.
- 6ª semana: domingo, viernes y sábado.

* Personal que trabaja la jornada del domingo:

- 1ª semana: lunes y martes.
- 2ª semana: martes y miércoles
- 3ª semana: miércoles y jueves.
- 4ª semana: jueves y viernes.
- 5ª semana: viernes y sábado.
- 6ª semana: sábado y viernes

Se entiende que uno de los dos días libres lo es en compensación del domingo trabajado.

Las/los trabajadoras/es que lo deseen podrán solicitar un sistema de libranza distinto. La solicitud se aceptará o no en función de las necesidades del servicio.





El disfrute de los días de libranza de la forma expuesta no implicará recuperación alguna de horas, por tanto los pluses establecidos por jornada trabajada se cobrarán por los días efectivamente trabajados.

Se incluye, como nota aclaratoria, que en general para aquellas/os trabajadoras/es que estén de alta durante todo el año los descansos convenio que se disfrutaran como consecuencia de uno de los dos días libres semanales serán 47.

Siempre que estén debidamente acreditadas, las jornadas de descanso adeudadas no prescribirán en ningún caso.

Aquellas/os trabajadoras/es que por razones organizativas no sea necesario que presten el servicio en sábado, podrán disfrutar la libranza en dicho día, como se viene haciendo en talleres, administrativos, eliminación.

Art. 15.- Cambio de turno o puesto de trabajo.-

a) En casos de cambio de turno, puesto de trabajo o relevos, será elegida/o la/el trabajadora/or siguiendo un criterio que considere la voluntariedad, condiciones psicofísicas y antigüedad en la Empresa.

b) La adscripción al servicio de recogida en la noche del sábado al domingo se regirá por el régimen establecido en el artículo 32 de este Convenio.

c) Se tendrá preferencia para solicitar el local de Limpieza más próximo al domicilio de la/del trabajadora/or para desarrollar su trabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

d) Cuando por las circunstancias de bajas de IT, acumulación de descansos, vacaciones u otra causa no relacionada, fuese necesario contratar personal para un período de tiempo determinado en el servicio de recogida, se ofertará previamente al personal fijo/indefinido adscrito al servicio de limpieza para cubrir el puesto temporalmente, por el período de tiempo necesario, bajo el siguiente procedimiento y condiciones:

1) El personal fijo/indefinido del servicio de limpieza que voluntariamente desee trabajar temporalmente en el servicio de recogida se inscribirá en el departamento de personal. El departamento de personal entregará un resguardo de la inscripción al solicitante. La/el Jefa/e de Personal confeccionará listados por categorías, siguiendo el orden cronológico de inscripción. Mensualmente entregará una copia de dichos listados al Comité de Empresa.

2) Cumplidas las condiciones anteriores pasarán al servicio de recogida por orden de solicitud y solamente por el tiempo necesario para cubrir las necesidades del servicio.

3) En caso de que el rendimiento de esta/e trabajadora/or no fuese el adecuado o ésta/e no se adaptara al trabajo encomendado, la/el Jefa/e del Departamento emitirá un informe, por escrito, y la/el trabajadora/or volverá a su puesto de origen siendo sustituida/o por la/el siguiente de la lista, que finalizará el período, pudiendo proseguir en las mismas condiciones. En ambos casos, tanto por falta de rendimiento o cese voluntario, ésta/e trabajadora/or será excluido de la lista.

4) Dicha plaza tendrá la condición de interinaje, por lo que la/el trabajadora/or que efectúe el cambio firmará un documento interno mediante el que aceptará tales condiciones y el no reclamar cambio de categoría.

5) En el supuesto de que alguna/n trabajadora/or al que correspondiera por lista no pudiera incorporarse al servicio de recogida por alguna causa justificada (baja, vacaciones o licencia), el turno correrá al siguiente de la lista y ella/él conservará su puesto en la misma. Si la causa no es alguna de las citadas perderá el turno y pasará a ocupar el último lugar de la lista.

6) La/el trabajadora/or que voluntariamente quiera adscribirse a este servicio, deberá, obligatoriamente, posponer su período de vacaciones para otras fechas distintas de las previstas en el presente artículo.

Art. 16.- Tardes de los sábados.-

En el turno de la tarde del sábado sólo se prestarán aquellos servicios que la empresa considere de carácter imprescindible. Cualquier ampliación de los servicios que actualmente se vienen prestando, requerirá acuerdo con el Comité de Empresa.

El personal que tenga que realizar estos servicios se determinará por orden rotativo de lista en la sección de limpieza de tarde.

Art. 17.- Trabajo en domingos y/o festivos.-

El personal que tuviera que trabajar en domingo o festivo, lo realizará siguiendo un turno rotativo y obligatorio, caso de no existir personal voluntario para ello. Notificándose con una antelación de setenta y dos horas y obtenida la conformidad de la/del Jefa/e de Servicio se podrán efectuar cambios. El listado de voluntarias/os será por categorías y estará publicado:



- Caso de las guardias de los domingos: estará publicado el lunes anterior
- Festivos: estará publicado 144 horas ó 6 días anteriores al festivo.

En el caso de que el listado no se expusiese con la antelación antedicha, el trabajador quedará eximido del plazo de preaviso estipulado en el primer párrafo.

A petición de la RLT, se dará traslado del listado de voluntarios para trabajar en domingos y festivos.

En un plazo no superior a 30 días de la firma del presente convenio, la Empresa junto con la comisión negociadora llevará a cabo un protocolo de asignación de los servicios de acuerdo a las normas establecidas en este convenio. Este protocolo, una vez acordado por ambas partes, se incluirá en este convenio con el rango de norma convencional.

Los trabajadores/as que presten servicios en domingos y/o festivos conforme al sistema de trabajo establecido en el presente artículo percibirá un plus por domingo o día festivo efectivamente trabajado consistente en el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Plus domingos/ festivo} = \text{Salario Base}^* + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}^* + 44,97 \text{ Euros}}{365}$$

*En cómputo anual.

Con independencia del plus domingo/ festivo, el trabajador tendrá derecho a un día de libranza en compensación del descanso semanal o festivo dejado de disfrutar.

El servicio de recogida de basuras se regirá por sus normas específicas.

Se creará un sistema de rotación para el personal que trabaja el domingo por la mañana en el servicio de limpieza y recogida-día, realizando un listado expuesto en el tablón de anuncios correspondiente. Dicho listado incluirá todo el personal de dicho servicio que voluntariamente quieran trabajar en esta jornada.

En cuanto al personal voluntario para trabajar en domingo y/o festivos se deberán marcar por Dirección los servicios a realizar y se deberá abrir, nuevamente, una nueva oferta a todas/os las/os trabajadoras/es interesadas/os en ser voluntarias/os estableciéndose a partir de aquí una rotación semanalmente por categorías (servicio de día).

Se reflejarán los días festivos exponiéndolos en el tablón de anuncios. Cada trabajadora/or realizará el trabajo según su categoría.

El servicio de Limpieza y Recogida turno de mañana realizarán el mismo horario matinal que los días laborables. El Servicio de limpieza y recogida noche realizarán el mismo horario nocturno que los días laborables. Para el servicio en turno de tarde, el horario será de 09:00h a 16:00h, salvo para el servicio de la Recogida Selectiva móvil y servicios en el turno de tarde que puedan surgir así como servicios de Taller, que será de 14:00h a 21:00h.

El descanso de los festivos se disfrutará en los 15 días siguientes de haberlos trabajado, no pudiendo acumular ni demorar su disfrute.

Art. 18.- Jornada de libranza.-

Se establece una jornada de libranza para cada año natural sustitutoria de la que anteriormente venía disfrutándose como "Festividad Patronal" según regula el Convenio General del Sector. La jornada de libranza será el miércoles siguiente al día 3 de noviembre.

Los días 25 de Diciembre y 1 de Enero no se trabajará tal como se viene haciendo hasta la fecha.

Art. 19.- Vacaciones.-

El personal sujeto a este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones:

- a) Vacaciones anuales: 34 días, en los que deberán estar comprendidos 10 días correspondientes a 5 descansos domingos y 5 descansos convenio.
- b) Disfrute de las vacaciones:

El período de vacaciones comprenderá los meses de abril a septiembre. En dicho período se disfrutarán las vacaciones por meses naturales, no pudiendo iniciarse el período vacacional en domingo o festivo y debiendo finalizar éstas el último día del mes natural en el que se disfruten.





A los efectos del disfrute de vacaciones en dicho período se establecerán 6 ciclos, que se iniciarán el día 1 de cada mes, siempre y cuando no sea domingo o festivo. Si el día 1 fuera domingo o festivo, el periodo vacacional se iniciará el día siguiente. Se mantiene la rueda ya existente.

Los días restantes que falten por disfrutar hasta el total de 34 días, se disfrutarán de manera continuada en el periodo comprendido de enero a marzo y de octubre a diciembre (excepto los días comprendidos entre el 20 de diciembre y el 21 de enero), estableciéndose a tal efecto una rueda.

- c) En el supuesto de que el periodo de disfrute de las vacaciones haya algún día festivo, se disfrutará de forma consecutiva junto al periodo de vacaciones en el período de enero a marzo y de octubre a diciembre.
- d) Las vacaciones se disfrutarán en su totalidad en el año correspondiente.
- e) En ningún caso se obligará a los jubilados parciales a prestar servicios en el periodo de mayo a septiembre.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación de 3 meses como mínimo al comienzo de las mismas para conocimiento de todo el personal.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o períodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrute de vacaciones en fecha distinta a la de IT o disfrute de permiso que por aplicación de dichos preceptos le correspondiera al finalizar el período de devengo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (enfermedad o accidente) que imposibilite al/a la trabajador/a el disfrute total o parcial durante el año natural a que correspondan, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La concreción del nuevo señalamiento de disfrute se hará de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y empresa, en razón de necesidades productivas y organizativas de la empresa.

Por el Comité se presentará estudio para descentralizar las vacaciones de Limpieza de Son Pacs.

Aquellas/os trabajadoras/es que lo deseen podrán intercambiar el mes de vacaciones entre las/los de igual categoría, comunicándolo por escrito a la/el Jefa/e de Personal y Comité de Empresa con un mes de antelación.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al salario base y demás emolumentos salariales complementarios que percibiría si estuviera en presencia efectiva en el trabajo y actividad laboral. Por tanto, se le abonará como presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral, y en su íntegra cuantía, incluidos los incentivos, a excepción de los conceptos establecidos por jornada trabajada.

Art. 20.- Horas extraordinarias.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas materiales: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, de cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: su realización será obligatoria, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias podrá, de mutuo acuerdo, ser compensada, bien por un tiempo equivalente de descanso, bien acumulándose a las vacaciones anuales, o bien ser retribuidas económicamente.

En los casos que algún sector de los servicios de recogida o limpieza, se hubiesen de realizar de forma reiterada horas extras para su normal finalización, entendiéndose por ello en dos o más ocasiones a la semana o en tres al mes si coincidieran en el mismo día a la semana, en dichos casos, y en el plazo de una semana, la Empresa vendrá obligada a adoptar medidas de eficiencia que solucionen las causas generadoras de dichas horas, dando debida cuenta de ella al Comité de Empresa. En estos casos se realizará estudio en el sentido de que aquellos trabajos que sean repetitivos sean eliminados, una vez cuantificados y valorados con el fin de realizar la contratación necesaria en función de la plantilla para la prestación de los servicios.

Al mismo tiempo todos aquellos otros trabajos extraordinarios a realizar en momentos puntuales serán distribuidos de manera más equitativa entre todas/os las/los trabajadoras/es.

Se establece el número anual de horas extras en 75 por trabajadora/or. Las horas de Fuerza Mayor serán obligatorias y se abonarán con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias habituales se eliminarán en su totalidad.

A efectos de minimizar las horas extras se incrementará el número de efectivos en el servicio de tarde.

CAPITULO IV.- LICENCIAS.

Art. 21.- Licencias retribuidas.-

Toda/o empleada/o tendrá derecho a:

- a) 15 días naturales de licencia en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho.
- b) 3 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos. Uno de los tres días será laborable.
- c) Por fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o acogimiento se tendrá derecho a 2 días laborables.
- d) 2 días hábiles en los casos de nacimiento de las/los hijas/os (si concudiese enfermedad grave de la madre o de la/del hija/o, se aumentará a cinco días naturales).
- e) 1 día por nacimiento de nieta/o.
- f) 3 días laborables, por enfermedad grave de parientes de 1er grado, si la/el familiar está ingresada/o en hospital y con permanencia superior a 24 horas. Los 3 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso.
- g) 2 días laborables por enfermedad grave de parientes de 2º grado, si la/el familiar está ingresada/o en hospital y con permanencia superior a 24 horas. Los 2 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso.
- h) 2 días naturales por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o acogimiento. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Los 2 días se podrán disfrutar dentro de los días en los que subsista el hecho causante que ha motivado el permiso
- i) 1 día natural por matrimonio de hijas/os, hermanas/os o ascendientes.
- j) 2 días naturales de traslado del domicilio habitual, una sola vez al año, como máximo.
- k) 5 días naturales por resolución judicial firme de divorcio.
- l) 4 días naturales de licencia por hospitalización de hijas/os a su cargo de padres divorciados con sentencia firme de divorcio. También en el caso de viudas/os.
- m) 1 día natural por citación judicial o requerimiento administrativo. En el turno de noche podrá ser disfrutado el día anterior o posterior al hecho causante.
- n) 1 día natural por la necesidad acreditada de acompañar a un familiar con enfermedad oncológica que no deba permanecer ingresado por sesión de quimioterapia o radioterapia.
- ñ) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral se dará el tiempo indispensable a las mujeres.

Los permisos anteriormente señalados, cuando las circunstancias que los producen acaeciesen fuera de la Isla de Mallorca, dichos permisos se prorrogarían en tres días naturales más.

- o) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el



ejercicio de sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

p) Permiso de lactancia. La trabajadora, 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.

q) Dos días de permiso retribuido y computable como tiempo real trabajado en compensación por el fraccionamiento vacacional. Estos días de permiso se disfrutarán en el periodo de octubre a marzo, con la excepción de los días comprendidos entre el 20 de diciembre y el 21 de enero y se otorgarán al personal fijo e indefinido, y al personal temporal siempre que acumule, teniendo en cuenta únicamente los periodos de contratación, 12 meses de prestación de servicios (los intervalos de interrupción entre periodos de prestación de servicios no se tomarán en consideración a ningún efecto). Las situaciones de IT y vacaciones se computarán en todos los casos como de prestación de servicios.

r) Información de prestaciones a cargo de la Seguridad Social:

- Maternidad: 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.

- 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 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.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos que los matrimonios siempre que lo acrediten con el libro de familia o certificado de convivencia o documento sustitutivo equivalente.

Cuadro de licencias y documentación necesaria para justificación:

| Motivo | Duración | Justificación /observaciones |
|--|---|---|
| a) Matrimonio o formalización de pareja de hecho. | 15 días naturales a partir del hecho causante. | Registro civil/libro de familia. |
| b) Fallecimiento del cónyuge, padres o hijos/as. | 3 días naturales a partir del hecho causante (1 de ellos será laborable). | Registro civil /libro de familia. |
| c) Fallecimiento hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o acogimiento | 2 días laborales a partir del hecho causante. | Registro civil /libro de familia. |
| d) Nacimiento de hijo/a. | 2 días hábiles a partir del hecho causante. Si concurre enfermedad grave de la madre o del hijo, se aumentará a 5 días naturales. | Registro civil /libro de familia. En caso de enfermedad grave, además se aportará el informe médico. |
| e) Nacimiento de nieto | 1 día a partir del hecho causante. | Certificado de nacimiento y justificación de parentesco (libro familia/registro civil). |
| f) Enfermedad grave de parientes de 1er grado, ingresado en hospital y con permanencia superior a 24h. | 3 días laborales | Certificado ingreso hospitalario de más de 24 horas y justificación de parentesco (libro familia/registro civil). |
| g) Enfermedad grave de parientes de 2.º grado, si el familiar está ingresado en el hospital y con permanencia superior a 24 horas. | 2 días laborales | Certificado ingreso hospitalario de más de 24 horas y justificación de parentesco (libro familia/registro civil). |
| h) Accidente, hospitalización o intervención | 2 días naturales. Cuando por tal motivo | Certificado médico acreditativo y justificación de |





| | | |
|--|--|---|
| quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad o acogimiento. | el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. | parentesco (libro familia/registro civil). El reposo domiciliario se podrá justificar con la inmediatamente posterior baja médica después de la intervención. |
| i) Matrimonio de hijas/os, hermanas/os o ascendientes. | 1 día natural del hecho causante. | Justificación de parentesco (libro familia/registro civil) y documento acreditativo de la celebración del matrimonio. |
| j) Traslado del domicilio habitual | 2 días naturales. Disfrute de una sola vez al año, como máximo. | Certificado de empadronamiento que justifique el cambio. |
| k) Divorcio. | 5 días naturales | Resolución judicial firme de divorcio. |
| l) Hospitalización de hijas/os a su cargo de padres divorciados o viudas/os | 4 días naturales | Certificado médico acreditativo, sentencia, registro civil /libro de familia y sentencia firme de divorcio. |
| m) Citación judicial o requerimiento administrativo. | 1 día natural | Citación previa y Certificado de asistencia al acto judicial o administrativo. |
| n) Necesidad acreditada de acompañar a un familiar con enfermedad oncológica que no deba permanecer ingresado por sesión de quimioterapia o radioterapia | 1 día natural | Informe médico inicial acreditativo y justificación de parentesco (libro familia/registro civil). |
| ñ) A las mujeres para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral. | Por el tiempo indispensable a las mujeres. | Notificación inicial de la situación de embarazo al servicio médico de la empresa + justificante de la visita médica. |
| o) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos | Por el tiempo indispensable | Justificación documental al efecto. |
| p) Lactancia hijo menor 12 meses | Una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Igualmente, la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. | Certificado maternidad o Libro de familia. |
| En el caso de que estas circunstancias acaeciesen fuera de la Isla de Mallorca, los plazos indicados se prorrogarían en tres días naturales más (art. 21 letras de la a) a la ñ)). | | Billetes de transporte (avión o barco) donde conste fechas y destino. |
| El permiso indicado en las letras q no los tiene que justificar el personal, los concederá la empresa si son de aplicación. | | |

Art. 22.- Licencias no retribuidas.-

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

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

Art. 23.- Excedencia voluntaria.-

a) El personal fijo que solicite excedencia voluntaria tendrá derecho a reincorporarse, una vez transcurrido el tiempo de la excedencia, a su puesto de trabajo de origen de acuerdo con lo estipulado legalmente al efecto. La vacante que produzca la excedencia se cubrirá mediante un contrato de sustitución.

El período mínimo para la situación de excedencia será de cuatro meses y el máximo de cinco años.

b) El resto de personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPITULO V.- RETRIBUCIONES

Art. 24.- Retribuciones.-

La retribución de cada trabajadora/or vendrá determinada por cada uno de los conceptos que perciba, debiendo quedar reflejado todo ello en la hoja de salarios de forma clara y precisa.

Art. 25.- Salario.-

El salario viene establecido en Anexo II (Tabla Salarial) de éste Convenio, el cual se desglosa en dos conceptos: Salario Base y Plus de Convenio. Los salarios se devengarán mensualmente.

Art. 26.- Antigüedad.-

El contenido normativo de la antigüedad se regulará de la siguiente forma:

La antigüedad se computará de acuerdo con la siguiente tabla:

| Años de relación laboral | Coefficiente |
|--------------------------|--------------|
| 2 | 1 |
| 4 | 2 |
| 6 | 3 |
| 9 | 4 |
| 12 | 5 |
| 15 | 6 |
| 18 | 7 |
| 21 | 8 |
| 24 | 9 |
| 27 | 10 |
| 30 | 11 |
| 33 | 12 |

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

La presente disposición sustituye con carácter definitivo la anterior regulación de este concepto contemplado en la Ordenanza de Trabajo.

La fecha de antigüedad en la empresa a todos los efectos será la del tiempo real trabajado, salvo a efectos económicos, supuesto en el que la fecha de antigüedad 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.

Art. 27.- Complemento de enfermedad y accidente.-

Todo el personal que, hallándose en activo, cause baja en el trabajo por accidente laboral o "in itinere", tendrá derecho a percibir a partir del primer día de la baja, la diferencia entre el salario real que por todos los conceptos le corresponda y el importe de la prestación de la incapacidad temporal que le corresponda, tomando como base de cálculo la del mes anterior trabajado al de la baja.

Si la baja fuese por enfermedad común, sólo se cobrará el 100 por 100 a partir del primer día, mediante la presentación del volante médico de la Empresa, salvo en caso de hospitalización y gran enfermedad, en cuyo caso se percibirá el 100 por 100 a partir del primer día sin necesidad





de intervención del Servicio Médico de la Empresa.

El parte de baja, alta y confirmación deberá ser entregado por la/el trabajadora/or, como máximo, en los tres días siguientes de su expedición por el médico. El parte médico de alta se entregará en el Dept. de Personal o en el puesto de trabajo.

El personal adscrito al turno de noche que esté de baja por IT, cuando se emita su alta de IT, si el mismo día tuviera asignado turno, no prestará dicho servicio, sino que se le descontará un DC, DD o DF, que haya devengado y tenga derecho a disfrutar, con carácter voluntario.

Art. 28.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.-

Pagas extraordinarias.- Las/los trabajadoras/es comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán como complemento de vencimiento periódico superior al mes, cuatro pagas extraordinarias que serán abonadas por la Empresa en las fechas que a continuación se relacionan:

- a) Paga de marzo: se abonará el día 15 del mes de marzo.
- b) Paga de verano: se abonará el día 15 del mes de junio.
- c) Paga de otoño: se abonará el día 15 del mes de setiembre.
- d) Paga de navidad: se abonará el día 15 del mes de diciembre.

La cuantía de estas pagas será el equivalente a treinta días cada una, calculando el salario base, antigüedad y plus de convenio.

Por parte de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se podrán modificar las fechas de percibo de las antedichas pagas extraordinarias.

El personal, sin necesidad de justificación, podrá solicitar adelanto del abono de la siguiente paga extra. La empresa, efectuada la solicitud, podrá adelantar el pago si es posible en función de la situación económica y de liquidez de la empresa.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como unidad completa.

Art.29 Fondo Social.-

El presente artículo únicamente es de aplicación al personal fijo e indefinido de plantilla. Para tener acceso a dicho fondo será necesaria la cotización previa mínima de 12 meses.

El fondo social tendrá por finalidad atender a la formación profesional y básica del personal, la dotación de becas de estudio y cuantas prestaciones de tipo social y formativo, asistencia o similar naturaleza puedan determinarse. Para ello se realizará un reglamento claro y amplio de prestaciones colectivas e individuales. El reglamento contendrá, asimismo la regulación del Fondo Social, las especialidades de su funcionamiento, especialidades de la administración y régimen del referido depósito, las reglas de actuación de la comisión paritaria, así como las reglas de gestión del fondo social conforme al mandato que reciba la empresa de comisión paritaria del mismo.

A efectos de la aplicación a sus finalidades, la empresa se constituye en depositaria del importe que en cada momento constituya el fondo social, depósito que tiene el carácter de regular y se verificará en cuenta bancaria aparte y separada de las cuentas propiedad de Emaya, cuyo uso y aplicación exclusivos serán del fondo social. Dicho fondo será administrado por la comisión paritaria del Fondo Social formada por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. La titularidad del fondo social pertenece a los trabajadores.

Para la dotación de este fondo, cada una de las partes (la Empresa y las/los trabajadoras/es) aportará mediante la aplicación de un sistema de cuotas fijas en nómina mensual (12 pagas) basado en cuatro niveles de cuota: Nivel 1-20,00€; Nivel 2 -18,00€; Nivel 3-16,00€; Nivel 4 -13,50€. Dicha cuota fija se aplicará independientemente del porcentaje de jornada realizado o los días de alta en el mes.

La aplicación de la cuota se mantendrá con el valor integro establecido siempre y cuando el/la trabajador/a este en activo en la empresa o en situación de suspensión de su relación laboral, con excepción de los casos que dicha suspensión de contrato suponga la baja de la empresa momento en el que dejará de aplicarse la citada cuota de aportación.

La asignación a cada nivel vendrá definida para cada categoría de convenio en base a la agrupación por categorías según la banda retributiva de las tablas salariales de convenio:

| Categoría Convenio QU-EMAYA | Nivel Cuota de Aportación Fondo Social QU | Cuota de Aportación |
|-----------------------------|---|---------------------|
| | | |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





| Categoría Convenio QU-EMAYA | Nivel Cuota de Aportación Fondo Social QU | Cuota de Aportación |
|---------------------------------|---|---------------------|
| Jefa/e Área Saneamiento | 1 | 20,0 |
| Jefe de Departamento | 1 | 20,0 |
| Ingeniero | 1 | 20,0 |
| Jefa/e Servicios | 1 | 20,0 |
| Subjefa/e de Servicios | 1 | 20,0 |
| Ayudanta/e Ingeniera/o | 1 | 20,0 |
| Ayudanta/e Servicios | 1 | 20,0 |
| Jefa/e Administrativa/o. 1 | 1 | 20,0 |
| Encargada/o (a extinguir) | 1 | 20,0 |
| Jefa/e Administrativa/o. 2 | 2 | 18,0 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 1 | 2 | 18,0 |
| Ayudanta/e. Técnico Sanitario | 2 | 18,0 |
| Subencargada/o Taller | 2 | 18,0 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 2 | 2 | 18,0 |
| Conductora/or 1º Recogida | 2 | 18,0 |
| Conductora/or 1º Limpieza | 2 | 18,0 |
| Oficiala/al 1º | 2 | 18,0 |
| Jefa/e Sector Recogida | 1 | 20,0 |
| Operadora/or Emerg. Recogida | 3 | 16,0 |
| Operadora/or Emerg. Limpieza | 3 | 16,0 |
| Conductora/or 2º Recogida | 3 | 16,0 |
| Conductora/or 2º Limpieza | 3 | 16,0 |
| Oficiala/al 2º | 3 | 16,0 |
| Controladora/or Medioambiental | 3 | 16,0 |
| Cond/Rec. Recogida | 3 | 16,0 |
| Cond/Rec. Limpieza | 3 | 16,0 |
| Operadora/or Hako | 3 | 16,0 |
| Jefa/e Sector Limpieza | 1 | 20,0 |
| Controladora/or | 3 | 16,0 |
| Auxiliar Administrativa/o. | 4 | 13,5 |
| Oficiala/al 3º | 4 | 13,5 |
| Peón Especialista Recogida | 4 | 13,5 |
| Peón Especialista Mangueras | 4 | 13,5 |
| Aux. Administrativa/o Servicios | 4 | 13,5 |
| Basculera/o - Almacenera/o | 4 | 13,5 |
| Vigilanta/e - Listera/o | 4 | 13,5 |
| Peón Esp. Limpieza | 4 | 13,5 |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





| Categoría Convenio QU-EMAYA | Nivel Cuota de Aportación Fondo Social QU | Cuota de Aportación |
|-----------------------------|---|---------------------|
| Limpiador/Limpiadora | 4 | 13,5 |

El importe total del plus de actividad que dejen de percibir las/los trabajadoras/es será ingresado al fondo social como un ingreso complementario a las aportaciones de la cuota fija mensual. Se informará al Comité de las cantidades descontadas del Plus de Actividad, con indicación de las/los trabajadoras/es y días de ausencia.

Para el personal temporal activo en el mes de diciembre, que desee recibir la cesta de navidad en igualdad de condiciones que el personal fijo e indefinido, deberá solicitar por escrito la cesta antes del 15 de noviembre del año en curso y se le descontará el valor integro de esta en su nómina mensual.

Art. 30.- Pluses de puesto y primas.-

a) Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 21 y las 6 horas, tendrán un incremento por nocturnidad consistente en un 32% sobre el salario base de la categoría profesional correspondiente.

b) Plus de actividad.- Todo el personal a tiempo completo percibirá en concepto de plus de Actividad la cantidad de 123,21 euros brutos.

El plus de actividad dejará de percibirse por los trabajadores en los casos de ausencia justificada o no, baja por enfermedad por contingencias comunes y huelga, siempre que las ausencias sean por un período superior a los dos días laborables al mes por cada 30 días.

No obstante, en lo dispuesto en el apartado anterior, el plus de actividad se abonará en los casos siguientes (aunque se supere tal limitación): Accidente laboral, intervención quirúrgica y vacaciones. Además, se abonará a la/el trabajadora/or en caso de hospitalización o convalecencia, consecuencia de accidente laboral o intervención quirúrgica, por período igual o superior a 7 días.

No se descontarán las ausencias debidas al disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 21 del presente convenio, no obstante, se descontará cuando reincida en más de dos veces en el mismo mes por permisos por licencias retribuidas en los supuestos contemplados en los apartados h) f) y g) del artículo 21 de este convenio.

c) Plus quebranto moneda.- Las/los basculistas percibirán un plus de quebranto de moneda de 0,35 euros por día trabajado en su función.

d) Plus turnicidad.- El personal adscrito a un sistema de trabajo en régimen de turnos con carácter rotativo, percibirá un plus de 43,10 euros brutos mensuales por 12 pagas. (Todo el personal que realice turnos percibirá la parte proporcional de pluses nocturnos o diurnos en función del trabajo realizado).

d) Primas.- Se fija un mínimo de 90,15 euros por 16 pagas, para el personal que viene percibiendo la denominada Prima, en concepto de Prima.

f) Plus unificado: este plus sustituirá al plus de equiparación y el plus anexo I, que venía percibiéndose hasta 2017. Su importe será de 206,14 euros brutos mensuales por 12 pagas. Dicho plus no será compensable ni absorbible.

g) Anexo unificado.- Quedan refundidos en éste "anexo unificado" los anexos II y III del convenio 2004-2007 fijando la cantidad de 117,20 euros brutos (que proviene de la suma del anexo II (27,05 euros), y del anexo III (90,15 euros) que se percibirán por 16 pagas al año para todo el personal.

h) Plus Taller Turno Tarde: La empresa abonará el complemento de puesto plus adscripción Taller Turno Tarde al personal que esté adscrito al servicio de taller en el turno de tarde, por un importe del 16% del salario base mensual de la categoría profesional correspondiente por 12 pagas. En consecuencia, se dejar de abonar el plus de nocturnidad (media nocturnidad) que hasta la entrada en vigor del presente convenio 2018-2019 venía percibiendo el personal adscrito al taller en turno de tarde.

i) Plus de conducción: La empresa abonará el complemento de puesto plus de conducción a aquel personal adscrito a la sección de Taller y perteneciente al grupo de operarios de taller que posean el permiso de conducir de primera (por un importe mensual bruto de 35,56 euros – 12 pagas) o de segunda (por un importe mensual bruto 24,89 euros – 12 pagas) siempre y cuando dicho permiso esté en vigor. El trabajador se compromete de facto a conducir cuando la empresa así lo requiera. En ningún caso el nuevo plus podrá suponer menoscabo de las retribuciones que se vinieran percibiendo por parte del colectivo de trabajadores que se vieran afectados.

j) Plus de Disponibilidad: la empresa podrá abonar un complemento denominado "plus de disponibilidad" por un importe de 240 euros brutos mensuales por doce pagas, a aquellos trabajadores por las particulares exigencias que se les demandan. Dichas exigencias pueden ser desde la de sufrir modificaciones en la jornada laboral y/o horario o estar a disposición de la empresa ya sea presencial como telefónicamente y





siempre y cuando dichas exigencias no sean intrínsecas al puesto de trabajo.

Art. 31.- Plus convenio.-

Los pluses de penosidad y peligrosidad, plus de calidad, plus “a la mayor responsabilidad de los conductores”, a partir de la firma del convenio 2000/2001, dejaron de percibirse por el concepto indicado (plus) pasando a formar parte del plus Convenio en la cantidad de 39.67 Euros.

Art. 32.- Servicio de recogida diario (noche del sábado al domingo).-

Se acepta por la representación de las/los trabajadoras/es la ampliación del servicio de recogida a todos los días de la semana, incluida la noche del sábado al domingo sin que ello implique modificación de la duración de la jornada semanal.

La recogida del sábado noche al domingo la efectuará todo el personal del turno de recogida noche, excepto aquellas/os que manifiesten su voluntad de no realizarlo, mediante un turno rotatorio que garantice para todo el personal de noche la realización de tres jornadas del sábado noche al domingo trabajadas al mes.

Para ello se elaborará una programación bimestral en la cual quede reflejado la realización efectiva de los mismos siguiendo un orden estricto que será expuesto en el tablón de anuncios. Dicho listado reflejará el personal que debe trabajar y el personal de retén. De dicho listado se entregará una copia al Comité de Empresa.

Podrán intercambiar, entre todo el personal y entre trabajadoras/es que puedan realizar las mismas funciones, los domingos en el cual estén de servicio con una notificación de una semana antes de la jornada intercambiada.

En caso de necesitar personal para cubrir ausencias se cogerá el personal de retén con el orden marcado en el listado. De no ser posible cubrir las ausencias se seguirá orden de número de matrícula.

En caso de no existir personal voluntario del turno nocturno, se cogerá personal voluntario de día.

Caso de no existir personal voluntario se hará de forma obligatoria entre el personal adscrito al servicio.

El día de libranza sustitutorio del domingo, noche del sábado al domingo que se trabaje, se disfrutará teniendo en cuenta que, de forma prioritaria por la coincidencia de libranza en domingo, el sábado pueda serlo también.

Se abonará toda la jornada de la noche del sábado al domingo como festiva (incremento del 100%).

Se percibirá un plus especial de un importe de 44,97 euros por jornada del sábado al domingo trabajada.

El régimen especial que aquí se pacta para la realización del servicio de recogida en la noche del sábado al domingo, sólo afecta al personal que realice el servicio, quedando expresamente excluidos de los pactos de éste epígrafe el resto de personal, que seguirá manteniendo su sistema actual de jornada, libranza, etc., con las modificaciones pactadas en este convenio para ellas/os.

Art. 33.- Kilometraje.-

Para el personal de la Empresa que ponga su vehículo personal al servicio de la misma se le abonará el importe de 0,25 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 actual.

Todas/os las/los trabajadoras/es destinadas/os en Son Reus y Centro Sanitario percibirán por este concepto la cantidad que se viene cobrando en la actualidad.

Art. 34.- Disminución capacidad de la/el trabajadora/or.-

El personal que debido a la disminución de su capacidad y debido a ésta, deba pasar a realizar trabajos de menor remuneración, si lleva más de tres años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a seguir percibiendo todos los emolumentos correspondientes a la categoría en que hubiera prestado sus servicios.

Dicha disposición afectará únicamente al personal fijo e indefinido de plantilla.

La empresa determinará, previo asesoramiento técnico, cuáles son los puestos reservados para poder dar cumplimiento a este artículo. Se valorarán, entre otros, las características de los puestos reservados, grados de discapacidad y características personales del personal que sufra una disminución en su aptitud para desarrollar su puesto de trabajo en la categoría profesional que ostenta. Del asesoramiento técnico se dará traslado a los Delegados de Prevención.



Art. 35.- 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 Calidad Urbana en cumplimiento con la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, formada por representantes de la parte empresarial y un representante de cada una de las secciones sindicales firmantes del convenio con representación en el comité de empresa y con la misión de velar por el cumplimiento de la L.O. 3/2007.

Las partes acuerdan que la comisión elaborará con datos actualizados un diagnóstico y aplicará un Plan de Igualdad en un plazo no superior a 18 meses a contar desde la fecha de la firma del presente convenio 2018-2019, mediante grupos de trabajo, para lo cual los miembros de la comisión dispondrán de los permisos necesarios a cuenta de la empresa, previa petición y justificación por la parte social así como aprobación de los mismos por parte de la empresa.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria con carácter cuatrimestral, 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 el área de Calidad Urbana 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:

- El plan de igualdad diferenciará las acciones concretas de Calidad Urbana de las de Aguas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Crear una figura de agente de igualdad: un/a profesional que diseña, dirige, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y escenarios profesionales. La elección del/la agente de igualdad será consensuada por la comisión de igualdad. Este/a agente no formará parte de la comisión, colaborará de forma independiente.
- 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. Todo ello en el plazo máximo de un año.
- Formación: ambas partes acuerdan fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional. Se introducirá en el plan anual de la formación de la empresa cursos o jornadas de sensibilización y/o formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dirigidas a todo el personal de la empresa. Los comisionados 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.
- Retribuciones: Ambas partes acuerdan establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo y/o de la violencia de género: ambas partes acuerdan utilizar los mecanismos existentes para la prevención del acoso y de la violencia de género, como puede ser el Programa de Atención al Empleado (PAE) y/o el protocolo de prevención del acoso difundido a todo el personal de la empresa (se incluye como anexo I al convenio).
- 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. 36 del presente convenio. Si derivado del plan de igualdad se recoge una medida de conciliación no señalada en el art. 36 del presente convenio, la comisión de igualdad trasladará la propuesta a la mesa de negociación para su inclusión en el cuerpo normativo del convenio.

Art. 36.- Medidas de conciliación.-

- Excedencia cuidado de familiares: Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El primer año del periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de cómputo de antigüedad.





- Permiso por lactancia: La trabajadora, 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.
- Reducción de Jornada por Guarda Legal: La persona trabajadora que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor dependiente o a una persona con discapacidad a su cargo, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Se permitirá la elección de jornada reducida, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, durante los 12 primeros años desde el nacimiento del hijo, con posibilidad de recuperación de la actividad a tiempo completo cuando el trabajador lo permita. Esta reducción se podrá solicitar por ambos cónyuges.
- Maternidad: 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.
- Acumulación de descansos: se dará preferencia a aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos menores de 12 años a su cargo y familiares discapacitados dependientes a su cargo, en la acumulación de descansos de domingos y festivos, eligiendo el período de disfrute de los mismos previa petición y justificación y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, con el fin de facilitar la conciliación y asistencia a sus familiares. (La acumulación de descansos para esta finalidad se disfrutará por años naturales, no acumulándose al año siguiente).
- En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, una vez agotado los permisos retribuidos establecidos en el artículo 21 el presente convenio, el padre podrá solicitar un permiso retribuido de 1 hora diaria dentro de su jornada laboral (la concreción horaria será a determinar de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador) por cada día que su hijo/a se encuentre hospitalizado como continuación del parto y como máximo hasta que su hijo cuente con 3 meses de edad. Para aquellos casos en los que el hijo/a esté hospitalizado fuera de la provincia, el padre podrá solicitar un permiso retribuido durante el tiempo que su hijo/a esté hospitalizado como continuación del parto, como máximo, hasta que su hijo cuente con 1 mes de edad.
- Servicio de guardería: Las partes acuerdan realizar las gestiones necesarias y pertinentes con el fin de proporcionar un servicio de guardería para las/los hijas/os de trabajadoras/es en edad de 0 a 3 años.

CAPITULO VII.- SEGURIDAD Y SALUD.

Art. 37.- Seguridad y Salud.-

Principios Generales.- Dada la importancia que tienen las condiciones de trabajo para la salud física y mental del personal, y por tanto su influencia en los rendimientos y en el absentismo, creemos necesario plasmar los mecanismos que permitan instrumentar medidas eficaces encaminadas a mejorar en todo lo posible las condiciones laborales, objetivando para ello si es preciso, los rendimientos y controles de fatiga, los ritmos de producción, los materiales utilizados y cuantos otros extremos que deban ser analizados para lograr la obtención de unas condiciones de trabajo seguras, humanas y prácticas.

Para ello, ambas partes convienen desarrollar los apartados siguientes:

- Dotación de un presupuesto anual de Seguridad y Salud en el trabajo para mejorar y corregir las condiciones de trabajo.
- Potenciación de la Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo, dotándola de los medios necesarios para hacerla operativa.
- Analizar conjuntamente con la Empresa, utilizando los medios y datos de que ésta dispone, los índices de siniestrabilidad, de enfermedad profesional, etc. y con todos ellos elaborar el índice adecuado de absentismo que sería deseable, y el modo de llegar a él.
- Deben asimismo considerarse con la máxima importancia la Formación del personal sobre el tema de la salud en el medio laboral y la investigación y detección precoz del deterioro de la salud en el trabajo.
- De acuerdo con el Art. 36.4 del Estatuto de los Trabajadores, se establece para los Peones de Recogida (principalmente de noche) la obligatoriedad y periodicidad en su caso de los reconocimientos médicos necesarios.

Art. 38.- Comité de Seguridad y Salud.-

El Comité de Seguridad y Salud, será el encargado de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Se establece la obligación para todo el personal de pasar una revisión médica anual a través de los servicios médicos de la empresa.

En cuanto a permisos, trabajos y demás funciones de las/los Delegadas/os de Prevención se estará a lo previsto expresamente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 39.- Prendas de trabajo.-



Para la realización de las diversas tareas que exigen el trabajo del área de producción (recogida, taller, y limpieza) se garantizará que cada trabajador/a tenga las siguientes prendas, anualmente:

- Invierno: 2 pantalones, 2 polos manga larga, 1 forro polar, 1 braga y 1 cortavientos.
- Verano: 2 pantalones, 2 polos manga corta y 1 gorra.

Cada vez que se deteriore alguna de las prendas antes relacionadas, se repondrá, previa entrega a la empresa por parte del trabajador, de la prenda deteriorada.

En los trabajos en los cuales se deriven gases, se facilitarán a todo el personal que desempeñe dichas tareas, máscaras protectoras y restantes medidas de seguridad y salud.

A todo el personal que lo precise le será entregado unos guantes.

Las prendas de verano se entregarán en el mes de marzo, y las de invierno en el mes de septiembre.

CAPITULO VIII.- MEJORAS SOCIALES.

Art. 40.- Seguro de vida y de incapacidad profesional.-

La empresa concederá un seguro colectivo para el personal, estableciendo una indemnización de 18.100 euros en caso de muerte y de 30.100 euros en caso de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivándose ambas contingencias de accidentes, sea o no laboral.

Art. 41.- Premio por jubilación.-

Las/los trabajadoras/es que se jubilen voluntariamente antes de los 65 años de edad, con una antigüedad mínima de 5 años en la empresa, percibirán con cargo a la Empresa una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, en concepto de premio por jubilación, a tenor de la escala siguiente:

| | |
|-----------------|----------------|
| - A los 60 años | 26.677,15euros |
| - A los 61 años | 5.777,35 euros |
| - A los 62 años | 4.493,49 euros |
| - A los 63 años | 3.530,61 euros |
| - A los 64 años | 2.888,67 euros |

Para la procedencia de tal devengo, la/el trabajadora/or deberá necesariamente poner en conocimiento de la Empresa su decisión en tal sentido, antes del transcurso de dos meses a la fecha de cumplimiento de la edad referida.

Estos premios de jubilación quedan condicionados a las posibilidades financieras de la Empresa, determinando la Comisión Paritaria el orden de prelación, atendiendo básicamente a la mayor edad como factor primordial de preferencia.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio la edad mínima de jubilación plena sea modificada, de forma general o circunstancial, la anterior escala de premios se entenderá subsistente en la misma cuantía y referida a los cinco años de la edad del trabajador a los anteriores a la nueva edad mínima de jubilación plena.

- b) Las vacantes debidas a jubilaciones anticipadas a los 64 años se cubrirán de acuerdo con el Decreto que lo regule.
- c) Jubilación parcial y contrato de relevo:

Se acepta la inclusión de ésta modalidad de jubilación conforme a lo previsto en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre, por el que se regula la Seguridad Social de las/los trabajadoras/es contratadas/os 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 todas/os aquellas/os trabajadoras/es que reúnan los requisitos exigidos por ley y así lo soliciten. Se acuerda que la jubilación parcial deberá estar comprendida entre el 75% y el 85% y el resto a trabajar se pactará individualmente con cada trabajadora/or con el fin de acordar la prestación del servicio. Será por meses salvo pacto individual en contra.

En cuanto al Plan de Pensiones se acuerda incluir la posibilidad, de liquidar el plan o continuar aportando hasta la edad máxima reglamentaria. En éste último caso las aportaciones, tanto del personal como las de la empresa, se efectuarán en base al salario pensionable que se hubiera percibido de continuar trabajando al 100%.



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 trabajadoras/es el día 31.05.02, no serán de aplicación ninguna de las prestaciones previstas en el convenio colectivo derivadas de fallecimiento (Art. 40, art. 42-B y E (viudas/os), jubilación (Art. 41, art.42-E), invalidez (art. 40, art. 42-E), salvo para aquellas personas que manifiesten 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.

Art. 42.- Ayudas asistenciales:

a) Toda/o trabajadora/or de la empresa que perciba ayudas económicas por tener a su cargo familiares discapacitados/os, físicas/os y/o psíquicas/os, declarados como tales por la Seguridad Social, con cualquier tipo de minusvalía, la empresa le abonará la cantidad de 143,30 mensuales por cada uno de dichos familiares. Dicha cantidad será abonada también con motivo de las fiestas de Navidad, al tiempo que será incrementada anualmente con el IPC.

b) Al fallecer una/un trabajadora/or en activo de la empresa se formará un fondo constituido por el 1% de la próxima mensualidad con aportación de las/los trabajadoras/es que se descontará de su paga, y la cantidad total se entregará a la persona cuyos datos consten en un sobre depositado en la caja fuerte de la Empresa, o en su defecto a las/os herederas/os legales.

c) En los casos de que alguna/ún conductora/or conduciendo vehículos de Empresa, o el particular al servicio de aquella, sufriera un accidente de circulación durante la jornada laboral, la Empresa se compromete a:

- Designar abogadas/os expertas/os en la materia que asuman la defensa ante los juzgados y tribunales u otros organismos.
- A constituir la fianza que en causa criminal se pudiera exigir para asegurar su libertad provisional, así como de abonar las costas judiciales que ocasionaran.
- Si de resultados del accidente se privara temporalmente a la/al conductora/or de libertad, o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure tal circunstancia, el salario real que viniera percibiendo.
- La privación de libertad o del permiso de conducir, a resultas de lo que en este artículo se contempla, sólo se podrá considerar como motivo de sanción, cuando resultara condenada/o por imprudencia temeraria o conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas.
- Durante el período en que la/el conductora/or se vea privado del permiso de conducir, la Empresa podrá destinarlo a tareas propias lo más aproximadas a su categoría y conocimientos.

d) Las/los conductoras/es que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida de empleo, podrán optar por la extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o por ocupar otro puesto de trabajo en la empresa que se adapte a las condiciones de la/del trabajadora/or. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Art. 34 del presente Convenio.

e) La Empresa abonará el importe de Tarifa Municipal de recogida de basuras de esta ciudad al personal afectado por el presente convenio que demuestre su residencia en el término municipal de Palma.

No se devolverán los importes correspondientes a los locales comerciales, industriales y otras viviendas, aunque figuren inscritos o librados a nombre de la/del misma/o trabajadora/or.

Será condición indispensable ostentar más de un año de antigüedad en la empresa no siendo motivo de devolución los importes que por recargos y costas hubieran ocasionado los que no lo hubiesen satisfecho dentro del plazo voluntariamente de cobranza.

Al personal que haya pertenecido a la empresa y haya causado baja por los siguientes motivos: personal jubilado, viudas/os y personal en procesos de incapacidad laboral, se les seguirán abonando las devoluciones de tarifa.

f) La Empresa habilitará la cantidad de hasta 200.000 euros para conceder préstamos a las/los empleadas/os, que serán concedidos una vez analizada la petición por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Para la concesión de estos préstamos se tendrá en cuenta las siguientes condiciones y situaciones:

- Máximo de 1.400 euros.
- Enfermedad y situaciones perentorias familiares que representen gastos superiores a 150 euros.
- Necesidades derivadas de desahucios.

En todos los casos se establecerá como forma de amortización un plazo máximo de 24 meses.





g) Se abonará al personal fijo e indefinido el plus de ayuda escolar consistente en un pago de 34,90 euros a realizar en el mes de agosto por cada hija/o cuya edad esté comprendida entre 3 a 15 años de edad. Se abonarán como máximo 13 ayudas correspondientes a los años entre los que el menor cumpla (fecha de nacimiento) 3 años y hasta el año en el que el menor cumpla los 15 años (ambos inclusive).

h) La Empresa abonará los gastos que se deriven de la renovación, dentro del plazo legal de los permisos de conducir específicos para desarrollar su trabajo a todo el personal fijo e indefinido o temporal que trabaje todo el año natural que conduzca vehículos de la Empresa de manera habitual (entendiendo por habitual aquellos que hayan conducido, como mínimo, 60 jornadas laborales el año inmediatamente anterior a la solicitud de renovación) en el desarrollo de sus funciones como conductor. El trabajador al que se le realice el abono por parte de la Empresa de los gastos de renovación de los permisos de conducir, de facto, se compromete a conducir cuando la empresa así lo requiera durante la vigencia del permiso de conducir.

CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES.

Art. 43.- De los sindicatos.-

a. La empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre el personal y Empresa.

b. La empresa respetará el derecho de toda/o trabajadora/or a sindicarse libremente. No podrá quedar sujeto el empleo de la/el trabajadora/or a la condición de que no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical.

c. Siempre que una/un trabajadora/or pueda ser sancionada/o por comisión de falta calificada como muy grave, procederá a la apertura de expediente contradictorio y con carácter previo a que la Dirección comunique por escrito el despido de la persona trabajadora, deberá notificarse, con al menos 5 días hábiles de antelación el contenido de la citada carta a la representación legal de las/los trabajadoras/es en la empresa, para que ésta pueda emitir informe acerca de las circunstancias o no de la citada causa.

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta de la persona trabajadora, la Dirección, tanto en la comunicación a la representación legal de las/los trabajadoras/es, como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes para tomar la decisión de despedir, igualmente debe señalar en virtud de qué criterio y causa la medida a adoptar debe de ser la de despido y no otras alternativas.

El cumplimiento de estos requisitos es de necesaria observancia para que el despido sea jurídicamente válido.

d. La empresa reconoce el derecho de las/os trabajadoras/es a la afiliación a un Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la normal actividad del trabajo. El Sindicato podrá remitir informaciones y publicaciones a la Empresa a fin de que éstas sean distribuidas fuera de las horas de trabajo sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

e. Los Delegados Sindicales con representación en el Comité de Empresa y los miembros del Comité de Empresa, podrán cederse y disponer de las horas sindicales, sin que, en ningún caso se exceda del crédito mensual establecido legalmente, y siempre y cuando se haya informado por escrito de la cesión de horas previo a su disposición a la Empresa a través de los mecanismos de comunicación de disposición de horas sindicales previstos al efecto.

Art. 44.- Del Comité de Empresa.-

Los representantes de las/los trabajadoras/es, disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general vigente.

a) Cada uno de los miembros del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas a tenor del Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Para el uso de dichas horas se dará cuenta previa a la Empresa con una antelación de 24 horas y las mismas podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total pactado en el presente Convenio, pudiendo quedar relevada/o o relevadas/os de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. La petición de acumulación será formulada por acuerdo del Comité debiendo notificarse a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

b) Excepcionalmente no se computará dentro del máximo de horas establecidas en el presente Convenio, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de designación, como comisionadas/os, de hasta seis miembros del Comité de Empresa, y Presidenta/e y Secretaria/o del Comité de Empresa, para actuar en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, u otras actuaciones oficiales llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

c) Sin rebasar el máximo establecido, podrán ser consumadas las horas retribuidas de que dispongan los miembros del Comité de Empresa, a fin de preveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación





u otras entidades, así como para asistir a Congresos y demás actos Sindicales.

d) En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadoras/es.

e) Funciones y competencias del Comité de Empresa:

1. El Comité de Empresa será informado de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuenta a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo con una antelación de 15 días.
2. El Comité de Empresa será informado de los puestos de trabajo vacantes a cubrir con indicación de las condiciones generales de dichos puestos.
3. El comité de Empresa será informado, anualmente, de la política de inversiones de la Empresa.
4. El Presidente del Comité de Empresa, o la persona que el comité designe, tendrá derecho a asistir a las reuniones del consejo de administración con voz pero sin voto, recibiendo toda la documentación del mismo.

Art. 45.- De las/los Delegadas/os Sindicales.-

Las/los Delegadas/os Sindicales tendrán reconocidos en la Empresa los derechos y funciones recogidos en la Ley Orgánica 11/1985, del 2 de agosto.

Ello, no obstante, a tenor de lo dispuesto en el Art. 10.2 de la repetida Ley, las secciones sindicales de aquellos sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma podrán tener dos delegadas/os sindicales con un crédito de horas mensual de 40 horas para cada una/o de esas/os delegadas/os.

Art. 46.- Derecho de reunión.-

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a celebrar asambleas o reuniones. Se ejercerá este derecho a propuesta del Comité de Empresa y tendrá lugar en el interior de los locales de la Empresa, sujetándose a las siguientes normas:

- a) Las reuniones o asambleas se podrán realizar dentro de la Jornada Laboral sin que en ningún caso superen 14 horas al año, siendo además estas horas retribuidas. En el supuesto de que se celebren fuera de la jornada de trabajo, no existirá límite alguno de horas.
- b) Las reuniones habrán de comunicarse a la Empresa, con una antelación de 48 horas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, y de 24 horas cuando se celebren fuera de la jornada de trabajo. La hora de su inicio deberá concretarse de común acuerdo con la Empresa.

Art. 47.- Derecho de información.-

La Empresa estará obligada a facilitar a los Comités de Empresa o Delegadas/os Sindicales, todos aquellos datos que éstos soliciten en consonancia con lo establecido en los Arts. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en el Art. 81 de la misma Ley, referido al local y tablón de anuncios, que deben ser puestos a disposición de los representantes de las/los Trabajadoras/es.

El comité será informado trimestralmente de la política de inversiones de la Empresa (Area de Calidad Urbana).

Art. 48.- Cuota sindical.-

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas/os a Centrales Sindicales que ostenten más del 10% de representatividad en el colectivo de trabajadores y trabajadoras, se descontará por la Empresa de la nómina mensual de estas personas el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece y la Cuantía de la Cuota.

La empresa efectuará las detracciones anteriormente mencionadas salvo indicación contraria, y siempre cuando, la persona trabajadora tuviese saldo suficiente, entregando talón bancario de la transferencia efectuada a la representación Sindical en el colectivo de trabajadoras/es de la Central de la que se trate.



CAPITULO X**Art 49.- Formación.-**

La Comisión de Formación está compuesta por un miembro de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa y la Dirección, ambas partes tendrán el mismo peso para la toma de decisiones. La Presidencia de la comisión la ostentará un miembro de la parte empresarial que tendrá voto de calidad.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a. Proponer acciones formativas dentro de su ámbito.
- b. Colaborar con la dirección de la empresa para elaborar los objetivos del Plan de Formación.
- c. Aprobar el Plan de Formación y su seguimiento.
- d. Proponer los colectivos a los que va dirigida la formación.
- e. Marcar y/o establecer las prioridades para las diversas categorías o colectivos más necesitados tanto en la especialización como de reciclaje.
- f. Promover ayudas o facilidades para la formación complementaria de los trabajadores menos cualificados.
- g. Velar para que todo el personal que adquiera una plaza por promoción interna sea formada para un correcto desempeño de su puesto de trabajo.
- h. Aprobar la memoria anual de sus actividades y estudiar la incidencia sobre la prestación de servicios.
- i. Conocer el crédito asignado anualmente para la realización de acciones formativas bonificables así como los porcentajes de colectivos prioritarios.

La Comisión de Formación podrá trasladar a la Dirección y Comité de empresa del convenio, para la valoración de ésta, aquel articulado que considere conveniente que forme parte del cuerpo normativo del convenio.

Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años

La formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo. El personal dispondrá del tiempo necesario con cargo a la empresa, para la asistencia a cursos de formación programados por la Empresa, siempre y cuando el horario de los cursos coincida con el horario laboral de las/los trabajadoras/es.

Art 50.- Subrogación empresarial.-

Si la empresa cesara en la adjudicación de servicios, por rescisión o por cualquier otra causa, la nueva empresa adjudicataria estará en todo caso obligada a subrogar los contratos de las personas /los trabajadoras/es adscritas/os a dicho servicio y lugar de trabajo (centro de trabajo), cualquiera que sea la modalidad de contratación de las/los mismas/os y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de la/del trabajadora/or afectada/o en el centro de trabajo objeto de subrogación de 3 meses. En cualquier caso se estará siempre a las mejoras que sobre el particular disponga el convenio general del sector y el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.-

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

Disposición adicional segunda.-

Disposición adicional segunda.-

Acta de la reunión mantenida por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa para la creación de la categoría profesional de Controladora/or Medioambiental en el Convenio Colectivo de EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües y Clavegueram S.A. (2008-11) – Área de Medio Ambiente-, en fecha 16 de agosto de 2010.

Representación de los trabajadores: compuesta por los siguientes miembros del Comité de Empresa:

- D. Sebastián Mir Cañellas
- D. Armando Ligeró Jiménez
- D. Juan José Novo Rodríguez
- D. Julio Arena Ceballos
- D. Juan Campins Roca
- D. Agustín Fernández López
- D. Miguel Romero Bolívar
- D. José Antonio Sánchez Ros
- D. Francisco Muñoz Jiménez
- D. Juan Pedro Pedreño Ortiz
- D. Juan Serrano Rueda
- D. María Ángeles Vera Martínez
- D. Jesús Fernández Barrio
- D. Manuel González Manjón

En representación de la empresa:

- D. Antonio Cladera Cifre
- D. Bernardo Rossinyol Miralles
- D. Antonio Malagón Mascaró
- D. Riccardo Olivieri Garbagnatti
- D. Vicente Vilches Campos

Actúa como secretario, el Sr. Antonio Cladera Cifre

En la C/ Joan Maragall, 3 de Palma, a las 8,30 horas del día 16 de agosto de 2010, se da inicio a la reunión mantenida por la representación de la Empresa y el Comité de Empresa para la creación de la categoría profesional de Controlador Medioambiental según lo previsto en la disposición transitoria cuarta del Convenio Colectivo de EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A – Área de Medio Ambiente (2008-11).

Primero.- Se acuerda por mayoría de la parte social, excepto los Sres. Miguel Romero Bolívar y Juan Pedreño Ortiz, y por unanimidad de la representación de la Empresa crear en el Convenio Colectivo de Emaya, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A –Área de Medio Ambiente– la categoría profesional de Controlador Medioambiental con las siguientes especificaciones:

Jornada de trabajo: según lo establecido en el artículo catorce del convenio colectivo mencionado, la jornada laboral semanal ordinaria es de 35 horas de trabajo efectivo que representan 1554 horas anuales de trabajo efectivo. La relación de la jornada laboral de lunes a sábado en turnos de mañana, tarde y noche queda como se detalla a continuación:

| | |
|-----------------|---------------------|
| Turno de mañana | 06,30 a 13,30 horas |
| Turno de tarde | 14,15 a 21,15 horas |
| Turno de noche | 23,00 a 06,00 horas |



Las funciones de los controladores medioambientales son las siguientes:

- Información y vigilancia del cumplimiento de la ordenanza municipal de limpieza, desechos y residuos sólidos urbanos.
- Vigilancia de los vertidos de productos contaminantes y aguas residuales a la red de alcantarillado, tanto de pluviales como residuales.
- Información y vigilancia del cumplimiento de la ordenanza municipal para la inserción de animales de compañía en la sociedad urbana:
 - 1) que los responsables recojan los excrementos.
 - 2) que los lleven atados.
 - 3) que lleven bozal aquellos perros que tengan la obligación.
- Información y vigilancia del cumplimiento de la ordenanza municipal de publicidad dinámica.
- En lo que a la ejecución de obras se refiere, el SIMA se encarga de vigilar que, en la medida de lo posible, no ensucien la vía pública.
- Levantar las correspondientes actas de denuncia por cualquier incumplimiento que se produzca de las citadas normativas.
- Programa de saneamiento de solares sucios. En estos casos se vela para que los solares municipales estén limpios y la supervisión de los solares privados que originen problemas de higiene, salubridad y limpieza.
- Ejecución de todas aquellas directrices que emanan de la Dirección de la Empresa, encaminadas a hacer cumplir a todos los ciudadanos de Palma, las ordenanzas municipales de limpieza.
- Ejecución de las inspecciones de calidad del Area de Medio Ambiente en base a la norma UNE-EN-ISO 9001-2000 (Manual de Calidad de EMAYA), y cualquier otras normas futuras en relación con las normas de calidad, de aplicación por parte de la Empresa.

La retribución económica dentro del personal obrero se asimila al de oficial 2ª del Convenio Colectivo de Emaya, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A –Área de Medio Ambiente–.

Disposición adicional tercera.-

Si las Leyes de Presupuestos Generales del Estado tasasen un incremento salarial referido al sector público para los años 2018 y 2019, el incremento salarial será el marcado por dichas leyes. En caso contrario, se aplicará un incremento del 2,5% aplicable a los años 2018 y 2019, tomando en todos los años como referencia de la masa salarial del año anterior.

Disposición adicional cuarta.-

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente convenio colectivo 2018-2019, no se convocará reglamentariamente ningún concurso oposición ni proceso selectivo de las plazas que están ocupadas por personal indefinido.

Disposición transitoria primera.-

Las prestaciones derivadas de fallecimiento (Art. 40, art. 42-B y E -viudas), jubilación (Art. 41, art. 42-E), invalidez (Art. 40, art.42-E) del presente convenio sólo serán de aplicación para aquellas personas que se encuentren en período de carencia para su incorporación al Plan de Pensiones. Excepcionalmente, también serán de aplicación al personal que haya optado por no adherirse al citado Plan de Pensiones en el momento de su implantación.

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 todas/os las/los trabajadoras/es 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.



Disposición transitoria segunda.-

Acta de la reunión mantenida entre las/los representantes de las/los trabajadoras/es y las/los representantes de la empresa relativa a la negociación de la exteriorización y transformación de los compromisos por pensiones de los convenios de Medio Ambiente - Calidad Urbana y Aguas de la Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A., de acuerdo al Real Decreto 1588/1999.

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 las/los trabajadoras/es D. Gabriel A. Tomás González, D. Juan Serrano Rueda, D. Bartolomé Palmer Roig, D. Julián Sanchez Espigares, D. Miguel Riera Arnáiz, D. José Cardona Tripiana, 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 Rodriguez Diez, D. Federico Sanchez 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- Calidad Urbana).
- 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- Calidad Urbana: Art. 39, Art. 41 b y e (viudas)), jubilación (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente - Calidad Urbana: Art. 40, Art. 41 e), invalidez (Convenio aguas: Art. 37; Convenio medio ambiente - Calidad Urbana: 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- Calidad Urbana), 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- Calidad Urbana: 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 | | Por la parte de la remuneración | |
|---------------------------------|----|---------------------------------|-----|
| Anual inferior al límite | | En exceso al límite | |
| de referencia | | 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.

Garantías mínimas de prestación:

- 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):

| | |
|---------|-----------|
| 60 años | 4.349.138 |
| 61 años | 4.038.485 |
| 62 años | 3.727.833 |
| 63 años | 3.417.198 |
| 64 años | 3.095.107 |

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/la empleado/a. (personal)

No se reconoce el derecho de rescate al empleado. (al personal)

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 a la/el empleada/o.

No se reconoce el derecho de rescate de la /el empleada/o.

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 de la/el partícipe se garantiza a la/el beneficiaria/o designada/o 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 la/el beneficiario de la prestación perciba un importe que como mínimo ascienda a la cuantía devengada en los últimos doce meses de actividad, entendido tal como se ha definido en el apartado en el que se describe la aportación periódica.

Base técnica utilizada:

Tabla de mortalidad GRM/F 95

Tipo de interés 4,50%

Índice de crecimiento salarial 2,50%

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

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

Nota: las cantidades mínimas están revalorizadas de la siguiente manera:

| | | |
|------|---------|-----------------|
| 2008 | 60 años | 32.804,55 euros |
| | 61 años | 30.461,34 euros |
| | 62 años | 28.118,19 euros |
| | 63 años | 25.775,13 euros |
| | 64 años | 23.345,66 euros |

Al mismo tiempo queda reflejado que en el salario pensionable debe incluir el Plus Unificado.

Disposición transitoria tercera.-

Las/los firmantes acuerdan que en reunión conjunta con el Comité de empresa de la sección de aguas se determinarán aquellos conceptos retributivos que tengan carácter de salario pensionable.

Disposición transitoria cuarta

Las partes acuerdan crear una Comisión Paritaria de Contratación compuesta por un miembro de cada sección sindical firmante del convenio y la Dirección de la empresa, al objeto de regular la figura de fijo-discontinuo, confeccionar el cuadro de grupos profesionales del área de Calidad Urbana, y elaborar el reglamento de las bolsas de trabajo.

La Comisión paritaria de Contratación se reunirá las veces que sean necesarias para confeccionar los temas pendientes antes mencionados de



forma que estén listos en el plazo máximo de 12 meses desde la publicación del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria quinta

Todos aquellos trabajadores que a la fecha de firma del presente convenio estén prestando servicios para EMAYA, Área de Calidad Urbana y que hubiesen ingresado en la plantilla tras superar un proceso selectivo debidamente documentado y que se ajuste a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, tendrán la misma consideración y se equiparán al personal que ha ingresado en la empresa mediante la bolsa de trabajo, a los efectos del artículo 12 del convenio.

El presente Convenio Colectivo se firma en Palma, a 1 de diciembre de 2017.

ANEXO I: Protocolo de Prevención ante el Acoso Psicológico, Sexual o por razón de sexo

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 y/o minimización.
- 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.

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 EMAYA tanto en Aguas como en Calidad Urbana.

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.

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.

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.

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:

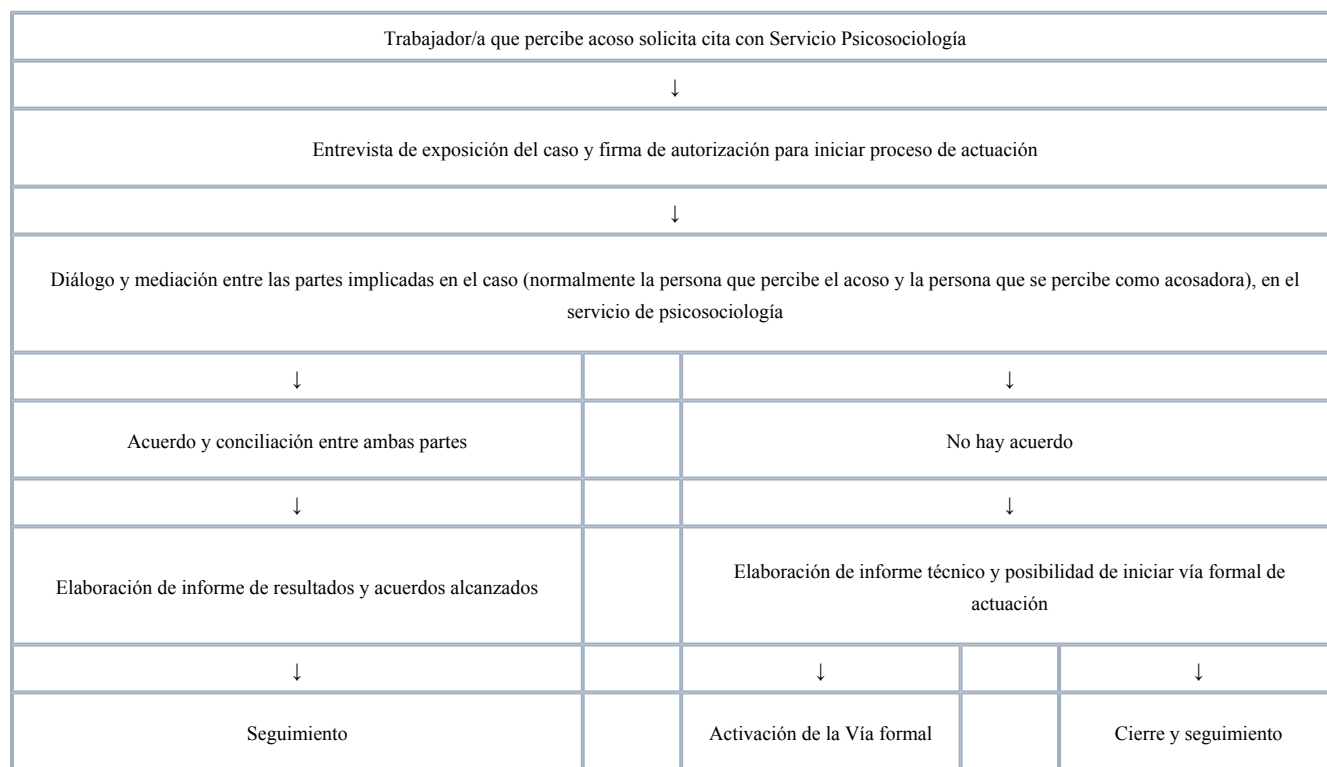
- Formación: se impartirá la formación en prevención del acoso a todo el personal como uno de los ejes principales para la prevención del acoso, y formación en habilidades directivas, comunicación y gestión de equipos a las personas que ocupan un cargo de mando intermedio en la empresa. Se incluirán 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.

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



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,

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





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 y trabajadoras 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.

· 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.

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 persona designada dentro de EMAYA para la gestión de los casos es el/la psicólogo/a del Servicio de Prevención

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

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

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





Itinerario General:

| | | |
|--|---|---|
| Solicitud de cita con Servicio Psicología, bien directamente, bien mediante los delegados de prevención, bien mediante denuncia escrita. | | |
| ↓ | | |
| Entrevista de exposición del caso con la persona que sufre posible acoso. | | |
| ↓ | | |
| Si se determina que la situación es objeto de activación del protocolo, solicitud de firma de autorización para iniciar proceso de actuación, e información a la Comisión Anti Acoso | | |
| ↓ | | |
| Investigación del caso | | |
| ↓ | | |
| Análisis de datos y elaboración de borrador de resultados | | |
| ↓ | | |
| Reunión con la Comisión de Acoso para exposición de resultados y propuesta /aprobación conjunta de actuaciones. | | |
| ↓ | | |
| Segunda cita con la persona que percibe acoso para exponerle resultados y propuesta de actuaciones | → | La persona demandante puede realizar alegaciones por escrito por disconformidad de resultados |
| ↓ | | ↓ |
| ↓ | | Revisión de alegaciones |
| ↓ | | ↓ |
| Elaboración de informe definitivo de resultados del estudio/investigación y propuesta de acciones o medidas correctoras | ← | Respuesta a alegaciones |
| ↓ | | |
| Seguimiento de los resultados de la aplicación de medidas correctoras. | | |

· Fases:

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| 1. INICIACIÓN | 45 días ↓ |
| ↓ | |
| Comunicación escrita y entrevista | |
| ↓ | |
| Notificación o no a la Comisión | |
| ↓ | |
| 2. DESARROLLO | |
| ↓ | |
| Investigación | |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





| | |
|---------------------|--|
| ↓ | |
| Borrador de informe | |
| ↓ | |
| 3. RESOLUCIÓN | |

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

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

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

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

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 las demás personas trabajadoras del centro de trabajo.
- Entrevista con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 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 expuestas en epígrafe de “objetivos y conceptos básicos” del presente protocolo.

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

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.

Comisión Antiacoso:

La comisión anti-acoso estará formada, además de por la persona mediadora, en Aguas por 1 Delegado de Prevención y un representante de la empresa, y en Medio Ambiente- Calidad Urbana por 2 Delegados de Prevención y otros 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 es 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.

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 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.

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.

- Disciplinarias, según se establece en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado:

Art.54.Facultad sancionadora: Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Punto 14 del art. 56: Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores. Podrán ser consideradas como falta «leve».

Punto 16 del Art. 57: Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado. Podrán ser consideradas como falta «grave».

Punto 11 del Art. 58: Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Punto 14 del Art. 58: El abuso de autoridad por parte de quien la ostente. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Punto 18 del Art. 58: Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. Podrán ser consideradas como falta «muy grave».

Art.60. Sanciones. Aplicación. Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.





- 2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días,
- 3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

CONSIDERACIONES FINALES

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

Modelo de Denuncia Interna

A LA REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES/AS, A LA DIRECCIÓN DE RRHH, AL SERVICIO DE PSICOSOCIOLOGÍA.

(NOMBRE DEL DENUNCIANTE con DNI, teléfono, en calidad de ante el Comité de Seguridad y Salud, o ante el Comité de Empresa, o ante la empresa y como mejor proceda,

DIGO:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra, a fin de que sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que D/Dña, presta sus servicios en EMAYA desde el en el área de, con la categoría profesional de, número de matrícula, con funciones (hacer constar brevemente la descripción o función básica del puesto de trabajo de la posible víctima)

SEGUNDO.- Que desde, D/Dña está padeciendo una situación de violencia labora que (hacer relato cronológico de hechos desde cuándo ocurre, personas implicadas, origen del conflicto, etc, aportando pruebas documentales de los hechos si se tienen)

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamadas en calidad de testigos, las siguientes personas:

SOLICITO (marcar una de las dos opciones siguientes)

Que, teniendo por presentado este escrito, tener por formulada DENUNCIA contra..... a fin de que, tras los trámites oportunos sea atendida por la Comisión, se valoren los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, que sean atendidas las razones expuestas y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan medidas correctoras y/o disciplinarias. (Esta opción se marcará si desea que la denuncia sea tramitada, gestionada e intervenga la Comisión).

Que, teniendo por presentado este escrito, tener por formulada DENUNCIA contra..... a fin de que, tras los trámites oportunos sea atendida por el Servicio de Psicología, se valoren los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, que sean atendidas las razones expuestas y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan medidas correctoras y/o disciplinarias. (Esta opción se marcará si desea que la denuncia NO sea tramitada, gestionada e intervenga la Comisión).

Fecha y firma del denunciante

Ejemplos de algunas situaciones que no serían mobbing

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520



- 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.

CONDUCTAS DE ACOSO NO TOLERADAS POR EMAYA

Las conductas de acoso psicológico se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

- Desestabilizar emocionalmente;
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo; Insultar o menospreciar repetidamente a una persona;
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad;
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona;
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo;
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas;
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias;
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada;
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona;
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo;
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.

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.

Acoso por razón de sexo en el trabajo:

- Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo;
- El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada;
- Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada

ANEXO II

Tabla salarial Calidad Urbana 2017 en CÓMPUTO MENSUAL:

| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL | ANTIGÜEDAD |
|-------------------------|--------------|---------------|----------|------------|
| Jefa/e Area Saneamiento | 2.348,61 | 290,14 | 2.638,76 | 57,53 |
| Ingeniero | 2.348,61 | 290,14 | 2.638,76 | 57,53 |
| Jefa/e Servicios | 2.196,29 | 253,14 | 2.449,42 | 53,75 |





| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL | ANTIGÜEDAD |
|---------------------------------|--------------|---------------|----------|------------|
| Subjefa/e de Servicios | 1.760,65 | 260,47 | 2.021,12 | 43,12 |
| Ayudanta/e Ingeniera/o | 1.760,65 | 260,47 | 2.021,12 | 43,12 |
| Ayudanta/e Servicios | 1.760,65 | 260,47 | 2.021,12 | 43,12 |
| Ayudanta/e. Técnico Sanitario | 1.558,66 | 144,63 | 1.703,29 | 38,16 |
| Jefa/e Administrativa/o. 1 | 1.760,65 | 260,47 | 2.021,12 | 43,12 |
| Jefa/e Administrativa/o. 2 | 1.583,14 | 249,69 | 1.832,84 | 38,76 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 1 | 1.536,48 | 267,57 | 1.804,05 | 35,44 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 2 | 1.398,82 | 256,20 | 1.655,02 | 32,08 |
| Encargada/o (a extinguir) | 1.674,12 | 255,90 | 1.930,02 | 40,99 |
| Auxiliar Administrativa/o. | 1.190,37 | 360,09 | 1.550,45 | 28,66 |
| Subencargada/o Taller | 1.455,47 | 245,09 | 1.700,56 | 35,65 |
| Jefa/e Sector Recogida | 1.674,12 | 255,90 | 1.930,02 | 40,99 |
| Jefa/e Sector Limpieza | 1.674,12 | 255,90 | 1.930,02 | 40,99 |
| Controladora/or | 1.311,62 | 284,22 | 1.595,84 | 31,42 |
| Conductora/or 1º Recogida | 1.280,90 | 368,82 | 1.649,72 | 30,26 |
| Conductora/or 1º Limpieza | 1.280,90 | 368,82 | 1.649,72 | 30,26 |
| Oficiala/al 1º | 1.280,90 | 368,82 | 1.649,72 | 30,26 |
| Operadora/or Emerg. Recogida | 1.248,24 | 363,60 | 1.611,84 | 29,48 |
| Operadora/or Emerg. Limpieza | 1.248,24 | 363,60 | 1.611,84 | 29,48 |
| Conductora/or 2º Recogida | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Conductora/or 2º Limpieza | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Oficiala/al 2º | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Controladora/or Medioambiental | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Cond/Rec. Recogida | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Cond/Rec. Limpieza | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Operadora/or Hako | 1.248,24 | 352,44 | 1.600,68 | 28,96 |
| Oficiala/al 3º | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Peón Especialista Recogida | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Peón Especialista Mangueras | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Aux. Administrativa/o Servicios | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Basculera/o - Almacenera/o | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Vigilanta/e - Listera/o | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Peón Esp. Limpieza | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |
| Limpiador/Limpiadora | 1.171,82 | 377,79 | 1.549,61 | 27,33 |

Tabla salarial Calidad Urbana 2017 en CÓMPUTO ANUAL:

| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL | ANTIGÜEDAD |
|-------------------------|--------------|---------------|-----------|------------|
| Jefa/e Area Saneamiento | 37.577,82 | 4.642,28 | 42.220,10 | 920,48 |





| CATEGORIA | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | TOTAL | ANTIGÜEDAD |
|---------------------------------|--------------|---------------|-----------|------------|
| Ingeniero | 37.577,82 | 4.642,28 | 42.220,10 | 920,48 |
| Jefa/e Servicios | 35.140,57 | 4.050,18 | 39.190,75 | 860 |
| Subjefa/e de Servicios | 28.170,44 | 4.167,50 | 32.337,94 | 689,92 |
| Ayudanta/e Ingeniera/o | 28.170,44 | 4.167,50 | 32.337,94 | 689,92 |
| Ayudanta/e Servicios | 28.170,44 | 4.167,50 | 32.337,94 | 689,92 |
| Ayudanta/e. Técnico Sanitario | 24.938,60 | 2.314,11 | 27.252,71 | 610,56 |
| Jefa/e Administrativa/o. 1 | 28.170,44 | 4.167,50 | 32.337,94 | 689,92 |
| Jefa/e Administrativa/o. 2 | 25.330,32 | 3.995,08 | 29.325,39 | 620,16 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 1 | 24.583,72 | 4.281,11 | 28.864,83 | 567,04 |
| Oficiala/al Administrativa/o. 2 | 22.381,12 | 4.099,15 | 26.480,26 | 513,28 |
| Encargada/o (a extinguir) | 26.785,85 | 4.094,46 | 30.880,31 | 655,84 |
| Auxiliar Administrativa/o. | 19.045,85 | 5.761,36 | 24.807,22 | 458,56 |
| Subencargada/o Taller | 23.287,53 | 3.921,39 | 27.208,92 | 570,4 |
| Jefa/e Sector Recogida | 26.785,85 | 4.094,46 | 30.880,31 | 655,84 |
| Jefa/e Sector Limpieza | 26.785,85 | 4.094,46 | 30.880,31 | 655,84 |
| Controladora/or | 20.985,86 | 4.547,59 | 25.533,45 | 502,72 |
| Conductora/or 1º Recogida | 20.494,44 | 5.901,15 | 26.395,58 | 484,16 |
| Conductora/or 1º Limpieza | 20.494,44 | 5.901,15 | 26.395,58 | 484,16 |
| Oficiala/al 1º | 20.494,44 | 5.901,15 | 26.395,58 | 484,16 |
| Operadora/or Emerg. Recogida | 19.971,82 | 5.817,60 | 25.789,42 | 471,68 |
| Operadora/or Emerg. Limpieza | 19.971,82 | 5.817,60 | 25.789,42 | 471,68 |
| Conductora/or 2º Recogida | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Conductora/or 2º Limpieza | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Oficiala/al 2º | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Controladora/or Medioambiental | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Cond/Rec. Recogida | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Cond/Rec. Limpieza | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Operadora/or Hako | 19.971,82 | 5.639,03 | 25.610,85 | 463,36 |
| Oficiala/al 3º | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Peón Especialista Recogida | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Peón Especialista Mangueras | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Aux. Administrativa/o Servicios | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Basculera/o - Almacenera/o | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Vigilanta/e - Listera/o | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Peón Esp. Limpieza | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |
| Limpiador/Limpiadora | 18.749,16 | 6.044,65 | 24.793,80 | 437,28 |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/76/1010520





Anexo III

La cuantificación económica de los esfuerzos realizados por los trabajadores durante el 2012, derivados de los acuerdos alcanzados con la empresa en fecha 3 de Enero de 2012, han supuesto:

Primero.- Inaplicación del artículo 19 del convenio colectivo. El disfrute de las vacaciones de forma fraccionada (17 días de abril a septiembre y 17 de enero a marzo y de octubre a diciembre), medida que supone contar con un mayor número de personal efectivo en la temporada estival, sin necesidad de llevar a cabo contrataciones eventuales por la sustitución de vacaciones. Se estima que las no contrataciones por sustitución han incurrido en un menor gasto de 2.335.365,40 €.

Segundo.- Inaplicación del artículo 12.j) del Convenio Colectivo de EMAYA – Área de Medio Ambiente, de igual manera, no se convocaron aquellas plazas fijas que se hayan producido por jubilación, invalidez o baja definitiva en la empresa por otras causas. Se estima que esta medida ha incurrido en un menor gasto de 2.044.256€.

Tercero.- No aplicación de incremento de la masa salarial para el referido año. Se estima que esta medida ha incurrido en un menor gasto de 1.136.435€.

La Empresa durante el año 2012, se comprometió a no amortizar puestos de trabajo en el Área de Medio Ambiente según lo previsto en el art. 51 y en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

