



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

12143

Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo 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 FCC Aqualia, SA, para sus centros de trabajo en las Illes Balears y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002461012004)

Antecedentes

1. El 9 de noviembre de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Aqualia, SA, para sus centros de trabajo en las Illes Balears.
2. El 2 de diciembre de 2020, Félix Picón Rico, 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 FCC Aqualia, SA, para sus centros de trabajo de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
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, 8 de noviembre de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC AQUALIA, S.A. PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE LAS ISLAS BALEARES (2020 - 2022)

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DEL CONVENIO.

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

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

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años de duración, con efectos a partir del 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Las condiciones económicas pactadas en el presente CONVENIO, se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2020. El resto de las condiciones se aplicará a partir de la firma del mismo.

2. El presente Convenio colectivo, en defecto de denuncia, se prorrogará anualmente, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya y de acuerdo con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya. Las prórrogas, por ausencia de denuncia o por denuncia fuera de plazo, implicarán el mantenimiento de las retribuciones definitivas que se hubieran percibido al año de finalización.

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

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

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

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

ARTÍCULO 2. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

ARTÍCULO 3. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

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

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

ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

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

Comisión paritaria tomará sus acuerdos por mayoría simple de los miembros que la componen.

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

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

Serán funciones de esta Comisión:

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

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

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

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

ARTÍCULO 5. RESOLUCIÓN DISCREPANCIAS INAPLICACIÓN CONDICIONES CONVENIO.

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

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

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

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

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

A continuación se detallan las particularidades propias de cada etapa.

Etapa 1: Reingreso de excedentes voluntarios.

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

Etapa 2 y 3: Promoción.

La promoción profesional se realizará a través de un sistema de valoración objetiva de méritos, basado en criterios de evaluación del



potencial y del rendimiento del trabajador/a. Se evaluarán los conocimientos con pruebas preferentemente prácticas, acordes con el nuevo puesto de trabajo, seguida de un periodo de formación orientado al puesto de trabajo por cubrir.

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

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

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

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

La convocatoria para cubrir la nueva plaza incluirá al menos:

- a) Número y características de los puestos a cubrir.
- b) Forma y plazo (no inferior a 10 días naturales) para participar en el proceso selectivo.
- c) Perfil de promoción al que deben ajustarse los candidatos/as.

Etapa 4: Traslado.

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

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

Etapa 5: Selección Externa.

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

Las prescripciones reguladas en el presente artículo no registrarán para el ingreso o promoción de personal de libre designación por la empresa relacionado en el artículo 27.3 del VI Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua.

ARTÍCULO 7. CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.

La contratación laboral se realizará con carácter general según las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un periodo de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será: a) Grupos 4, 5 y 6: Seis meses.

- b) Grupos 1, 2 y 3: Tres meses.

Durante el periodo de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.





Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador/a en la empresa.

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

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

La clasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio colectivo se establecerá de acuerdo con los artículos 14 y 15 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, en relación con los anexos nºs 7 y 8 del presente Convenio de empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 9. RELACIÓN CENSADA.

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



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

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

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

ARTÍCULO 10. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 40 horas semanales, de lunes a sábado, equivalente a 1744 horas anuales. A fin de cuadrar el cómputo de jornada anual de 1744 horas, los trabajadores dispondrán de dos días de descanso de libre elección, avisando con suficiente antelación, siempre y cuando no existan razones organizativas justificadas que lo impidan. En el caso de coincidencia de dos o más trabajadores tendrá preferencia el primero que lo haya solicitado y en caso de coincidencia en la fecha solicitud tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

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

Durante la jornada de trabajo continuada superior a 6 horas, podrá disfrutarse de una pausa, por un periodo de 30 minutos, que computará como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 11. RETENES.

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

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

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

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

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

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

El trabajador/a de retén, en concepto de plus de disponibilidad o retén percibirá en 2020 la cantidad de 190,81 € por semana efectuada de retén. Para todos los años de vigencia del presente Convenio, esta cantidad será REVISADA DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDA EN EL ARTICULO 19 DE ESTE CONVENIO.

B.- PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓN

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

Año 2020: 46,68 €. Para todos los años de vigencia del presente Convenio, esta cantidad será REVISADA DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDA EN EL ARTICULO 19 DE ESTE CONVENIO.

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



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

ARTÍCULO 12. GUARDIAS.

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

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

ARTÍCULO 13. DIETAS Y SUPPLICIOS

Los gastos que el personal tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc., serán compensados por ésta y por las siguientes cantidades mínimas:

Kilometraje en vehículo propio: 0,19 euros por kilómetro.

Pernoctaciones y dietas: por el importe de la factura según las normas internas de cada centro de trabajo, en su caso.

ARTÍCULO 14. VACACIONES.

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

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

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

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

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

Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

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

5.- Las licencias retribuidas por las causas que establece el artículo 16 del presente CONVENIO en sus apartados b, c, e y que coincidan con el periodo vacacional, no se computarán a efectos de la duración del mismo.

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

7.- Cuando durante las vacaciones un trabajador/a permanezca en situación de INCAPACIDAD TEMPORAL se entenderá como no disfrutadas las vacaciones durante esos días y en consecuencia, cuando el trabajador finalice su incapacidad se procederá a concedérsele en otro momento, cuando lo permitan las necesidades del servicio, un nuevo periodo vacacional de igual número de días que los por ese hecho se consideran como no disfrutados, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, preferiblemente dentro del mismo año natural siempre que por razón de las fechas sea posible.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTÍCULO 15. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de licencia no retribuida por asuntos propios,





una vez al año, por un periodo máximo de diez días naturales.

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

ARTÍCULO 16. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio; previo acuerdo con la Jefatura del Servicio, se podrán acumular a las vacaciones anuales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes, descendientes o hermanos/as del trabajador/a y con respecto a la familia política, padres y hermanos, 6 días laborables si es fuera de la isla de residencia y 3 si es dentro de ella.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes o hijos/as y por familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el/la solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el artículo anterior.
- d) Los trabajadores/as que acrediten que están matriculados/as en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su grupo.
- e) Durante 1 día por traslado de domicilio dentro de la misma localidad y 2 si es a otra localidad.
- f) Siempre que el buen funcionamiento del servicio no lo impida, cada jefe/a de servicio se compromete a conceder a los trabajadores/as, el tiempo necesario para realizar cualquier tipo de gestión de interés personal, urgente o inaplazable con justificación de la misma.
- g) Por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres/madres, 1 día si es en la isla de residencia y 3 si se realiza desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- h) 1 día por bautizo o comunión de los hijos/as si no es festivo
- i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, ya sea en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es ejercido por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al principio o al final de la misma o podrá acumular dichas horas en jornadas completas.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya existencia deberá acreditarse documentalmente y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En los supuestos d), f), g), h) y j), se concederán estas licencias si el hecho casual coincide en día laborable para el trabajador/a.

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

ARTÍCULO 17.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO.-

De conformidad con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (apartados 4 a 9), el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.





Lo establecido en el presente artículo del Convenio, y que es fiel reflejo de lo establecido en el artículo 48 (apartados 4 al 9) del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, añadida por el artículo 2.18 del Real Decreto-ley 6/2019.

ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS.

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

- 1.- Excedencia forzosa.
- 2.- Excedencia voluntaria.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, o desde la finalización de la suspensión regulada en el artículo 17.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 19.- SISTEMA RETRIBUTIVO.

Las tablas salariales acordadas para el 2020 son las reflejadas en el anexo nº 9 y se revisarán con la tasa de variación anual del IPC general español correspondiente al mes de diciembre de 2020, siempre y cuando esta tasa tenga signo positivo.

Las tablas salariales para el 2021, resultarán de aplicar un incremento del 1% respecto a las tablas definitivas del 2020.

Las tablas salariales para el 2022, resultarán de aplicar un incremento del 1,5% respecto a las tablas definitivas del 2021.

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

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

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

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

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



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

A continuación se detalla cada punto.

1.- SALARIO BASE

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

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

2.- ANTIGÜEDAD

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

Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la empresa, como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicio prestado o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo, etc; todo ello desde la adscripción del trabajador al convenio colectivo de la empresa FCC Aqualia para los centros de trabajo de las islas baleares.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa.

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

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

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

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

Y en caso de más de 10 años de servicio:

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

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

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

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

3.- BENEFICIOS.

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



Beneficios = (salario base mensual + antigüedad) multiplicado por 15 dividido entre 100

4.- PLUS DE INSULARIDAD.

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

5.- PLUS DE TOXICIDAD

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

Toxicidad = Salario base día x 20 multiplicado por el nº días dividido entre 100.

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

Toxicidad = Salario base día x 20 por nº horas mensuales dividido por 100

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

No obstante, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individuales y/o colectivas necesarias para evitar la toxicidad en trabajos en materias tóxicas o peligrosas. En ningún caso este plus de toxicidad se establece como una compensación delante de situaciones de riesgo o de desconfort en la prestación de las tareas por parte de los trabajadores ya que la empresa debe establecer siempre garantías para la protección eficaz de los mismos en materia de seguridad y salud.

6.- PLUS DE CONVENIO.

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

7.- HORAS EXTRAS.

Se consideran horas extras las que excedan la jornada laboral diaria, de 40 horas semanales o de 1744 horas anuales.

El valor de las horas extraordinarias será el que a continuación se detalla. Las horas extras efectuadas durante el período comprendido entre las 22 y las 7 horas se pagarán al precio de hora extra nocturna. Asimismo, a partir de la tercera hora extra ordinaria consecutiva (incluida) se pagará al mismo precio que la hora extra nocturna.

El importe económico correspondiente a las horas extraordinarias será el que se establece en la siguiente tabla para el año 2020:

| Grupo Profesional | Precio Horas Extraordinarias | | |
|-------------------|------------------------------|----------|-----------------|
| | Ordinaria | Nocturna | Festiva/Domingo |
| GP1 | 14,96 € | 17,09 € | 20,50 € |
| GP2B | 16,40 € | 18,73 € | 22,49 € |
| GP2A | 17,79 € | 20,34 € | 24,41 € |

Para todos los años de vigencia de este convenio estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

ARTÍCULO 20.- PRESTACIONES SOCIALES.

1.- ANTICIPOS

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

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

2.- PRÉSTAMOS

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

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

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

Estos préstamos no devengarán interés alguno.

Asimismo la empresa concederá los siguientes préstamos:

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

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

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

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

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

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

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

3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Con objeto de premiar la continuidad en la empresa, se establece, por cada periodo de 10 años de prestación efectiva de servicios, un premio de vinculación, consistente en el abono al trabajador/a el 1º de abril del año en que se cumpla cada periodo de 10 años de permanencia, por importe igual al salario bruto mensual correspondiente al año en curso.

4.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

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





En aras a conseguir una disminución del absentismo, cuando a juicio del Servicio Médico de la Empresa se considere que hayan cesado las causas que motivaron la baja, emitirá un informe al objeto de que el trabajador/a deje de percibir el 25% de su sueldo real desde la fecha de emisión de dicho informe. Dicho informe deberá ser remitido al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, disponiendo estos de un plazo de 72 horas para, si lo estiman conveniente, nombrar un Médico que realice un informe contradictorio, previo a realizar el posible descuento. Dicho nombramiento deberá ser aceptado por la Dirección. El coste del informe médico contradictorio irá a cargo de la empresa. En caso de informes contradictorios entre médico de empresa y médico nombrado por el Comité o Delegados/as de Personal, prevalecerá el emitido por el médico de la Seguridad Social o entidad aseguradora que ha firmado la baja o incapacidad temporal. La negativa del trabajador/a a someterse al reconocimiento del Servicio Médico de la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dicha situación.

5.- AYUDA ESCOLAR

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

Para el año 2020:

- Guardería, de 0 a 3 años: 88,07 €/año
- Infantil, de 3 a 5 años: 110,08 €/año.
- Primaria: 132,08 €/año.
- Secundaria: 165,12 €/año.
- Bachillerato o ciclo medio: 275,18 €/año.
- Universidad: 374,26 €/año.

Para todos los años de vigencia de este convenio estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

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

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

6.- JUBILACIÓN

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

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

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

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

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

8.- AYUDA POR ORFANDAD

Se fija una ayuda por orfandad para cada hijo/a menor de edad en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Para el año 2020 se fija en la cuantía de 188,44 €/mensuales. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

9.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA



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

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

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

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

10.- FESTIVOS Y DÍA DE LA PATRONA

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

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

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

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

A.- Cesta de Navidad. Cada uno de los trabajadores/as de la empresa FCC Aqualia, S.A., recibirá en esta fecha una cesta de Navidad cuyo valor para el año 2020 será de 51,85 € + I.V.A. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

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

El personal adscrito al Servicio de Guardia o Retén que trabaje en los periodos indicados, percibirá una gratificación especial. Para el año 2020 se fija en 28,62 €. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

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

12.- LOCOMOCIÓN

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

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

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

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

13.- ROPA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

14.- SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL

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

Para el personal cuya vivienda habitual esté ubicada fuera del área de cobertura del abastecimiento de agua que gestiona FCC AQUALIA, S.A. se establece una bonificación por este mismo concepto, para el año 2020 se fija en 208,95 € anuales. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

15.- PREMIO DE JUBILACIÓN ORDINARIA

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

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

16.- SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ

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

ARTÍCULO 21.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

Será de aplicación en cuanto a la calificación y enumeración de conductas sancionable la clasificación recogida en los artículos 48 a 56 del capítulo VIII del VI Convenio Colectivo del ciclo integral del agua (BOE 238 de 03 de octubre de 2019).

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

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

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

1.- Incoación:

La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso y en la misma





providencia en que se acuerde la Empresa nombrará un instructor/a notificándose por escrito este extremo al trabajador/a sujeto a expediente, así como a los representantes laborales. En ningún caso el instructor/a podrá ser la misma persona que propuso la sanción.

2.- Instrucción de expediente:

- a). El instructor/a ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A vista de las actuaciones practicadas, el instructor/a pasará al inculpado/a un pliego de cargos, en que se reseñaran con precisión los hechos, a tenor de las actuaciones practicadas.
- b). El expedientado/a tendrá un plazo de 10 días hábiles para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes a su derecho.
- c). Recibida la contestación al pliego de cargos o transcurrido el plazo para presentarlo, el instructor/a seleccionará y verificará las pruebas presentadas o alegadas por el inculpado/a así como aquellas otras que estime convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos.
- d). La representación laboral y sindical recibirá información y el pliego de cargos y descargos, debiendo emitir su opinión al respecto en el plazo de diez días hábiles. Asimismo se dará audiencia al sindicato al que estuviera afiliado el inculpado/a, si así lo manifiesta el interesado/a, en esta fase del proceso.
- e). Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor/a formulará propuesta motivada de la resolución, que deberá contener:
 - Exposición precisa y breve de los hechos.
 - Calificación de los hechos.
 - Resolución que se propone.

3.- Resolución:

- a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.
- b) Dicha resolución deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, tanto al interesado/a como a la representación laboral y sindical del centro de trabajo.
- c) Las sanciones impuestas serán recusables, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo social.

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

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

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

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

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

Los integrantes del citado Comité tendrán los derechos y garantías reconocidos por la legislación vigente y, entre ellos, el de celebrar sus reuniones dentro de las horas de trabajo y, en caso de prolongarse incluso fuera de la jornada habitual, a sus componentes se les abonarán las horas sin recargo o se retardará, si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo cuando la prolongación haya tenido lugar durante el descanso del mediodía.

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

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo planificará los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos en



cada centro de trabajo y proponer a la Dirección sistemas o medidas eficientes de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación a los locales y de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa garantizará reconocimientos médicos gratuitos a todo el personal de conformidad con los criterios fijados por el área de medicina laboral del servicio de prevención de la empresa en atención a los riesgos del puesto de trabajo y en atención al trabajador o trabajadora en particular.

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

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

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

La Dirección facilitará la instrucción adecuada al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo que implique riesgos que puedan afectarle, sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos y evitarlos, estando obligado el



trabajador/a a seguir estas enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

ARTÍCULO 23.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

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

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

7.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador/a por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

FUNCIONES:

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

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

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

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

- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.
- Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas, en virtud de las disposiciones legales vigentes, y en la forma y modo que estas determinen.



- De todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial, en los supuestos de despido.
- Las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- Se les dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Asimismo se les facilitará mensualmente relación de las contrataciones efectuadas y su naturaleza, ascensos.

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

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

4.- De vigilancia:

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

GARANTÍAS:

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

ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO

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

ARTÍCULO 24.- Todos los traslados a otro centro de trabajo serán pactados entre la empresa y el trabajador/a, a excepción de que dicho traslado sea motivado por una nueva concesión o una pérdida del servicio y siempre en los ámbitos de las Islas de Ibiza y Mallorca para los respectivos empleados/as de cada isla, cumpliendo los requisitos del art.5 del Convenio.

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

ARTÍCULO 25.- Las partes acuerdan adherirse al II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de fecha 3 de febrero de 2005.



ARTÍCULO 26.- Las cuantías establecidas en los artículos 20.5, 20.8, 20.11 b sufrirán, salvo mención en contrario, los mismos incrementos establecidos en el artículo 19 para los salarios.

ARTICULO 27.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Será de aplicación lo dispuesta en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, y de manera especial lo establecido en los artículos 67 al 70 del VI Convenio Colectivo del ciclo integral del agua (BOE 238 de 03 de octubre de 2019).

De acuerdo con las obligaciones contenidas en la referida Ley Orgánica, FCC AQUALIA, S.A. (anteriormente denominada AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA) ha negociado y suscrito con las representaciones de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya representación unitaria del personal representa la mayoría en FCC Aqualia, S.A., es decir con UGT y CCOO el pasado 11 de noviembre de 2015, el segundo plan de igualdad de aplicación a todas las divisiones y filiales de Aqualia, que constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global los objetivos de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, y al que se somete las partes firmantes del presente Convenio. Se adjunta en el Anexo 10 el II Plan de Igualdad firmado entre Empresa y Representación sindical.

Cabe aclarar que en fecha 06 de febrero 2020 se ha constituido la mesa negociadora del III Plan de Igualdad de la Empresa a nivel nacional, encontrándose en el momento de la firma del presente Convenio en fase de negociación. No obstante lo anterior, las partes negociadoras del citado Plan, han acordado que el II Plan de Igualdad permanecerá vigente hasta que se firme un nuevo Plan.

ARTÍCULO 28.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

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

ANEXO 1

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Ibiza

Personal de Oficina

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

de Lunes a Viernes **Sábados Alternos**

de: 8:00 a 15:00 h de: 8:30 a 13:30 h

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

de Lunes a Viernes **Sábados**

de: 8:00 a 15:00 h De: 8:30 a 13:30 h

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

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

Personal de Red

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

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada



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

Personal de Producción

| | Lunes | De Martes a Viernes | Sábados | Domingos |
|----------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------------|
| Operario 1 (G) | De 7:00 a 14:00 h | De 7:00 a 13:00 h | De 7:00 a 10:00 h | Recorridos mañana y tarde |
| | De 19:00 a 20:00 h | De 19:00 a 20:00 h | De 19:00 a 20:00 h | |
| Operario 2 | De 7:00 a 15:00 h | De 7:00 a 15:00 h | | |
| Operario 3 | De 7:00 a 15:00 h | De 7:00 a 15:00 h | | |
| Operario 4 | De 7:00 a 15:00 h | De 7:00 a 15:00 h | | |

Horario Rotativo

NOTAS: (G) = Guardia localizada

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

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos (mañana y tarde) por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2020 se fija en 67,61 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

ANEXO 2

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para los Servicios de Santa Eulalia y San Joan de Labritja

Personal de Oficina

| Lunes a Viernes | Sábados |
|-------------------|------------------|
| de 7:30 a 14:30 h | de 7:30 a 12:30h |

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

Personal de Red o Técnico de Santa Eulalia

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

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada

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

Personal Red o Técnico de San Juan Bautista

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



Horario Rotativo

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

ANEXO 3

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Lluçmajor

Personal de Oficina

Lunes a Viernes

De 8:00 a 15:00h

Sábados

De 8:00 a 13:00h

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

Personal de Red o Técnico

| | | De Lunes a Viernes | Sábado | Domingo |
|----------------------|--|--------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Equipo1 Semana retén | | De 15:00 a 22:00 | De 8:00 a 13:00 (un operario) | Guardia (7,5h) (un operario) |
| Equipo 2 | | De 7:00 a 15:00 | _____ | _____ |
| Equipo 3 | | De 7:00 a 15:00 | _____ | _____ |
| Equipo 4 | | De 7:00 a 15:00 | _____ | _____ |
| Equipo 5 | | De 7:00 a 15:00 | _____ | _____ |

Horario Rotativo

NOTA: El relevo de la semana de RETEN se realiza a las 7:00h del lunes

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2020 se fija en 67,61 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

ANEXO 4

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Formentera

Personal de Oficina

Lunes a Viernes

De 8:00 a 15:00h

Sábados

De 8:00 a 13:00h

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

Personal de Red

Lunes a Viernes

De 8:00 a 15:00h

Sábados

De 8:00 a 13:00h

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/166/1101340>



ANEXO 5**Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Sant Josep de Sa Talaia**

Personal de Oficina

Lunes a Viernes

de 7:30 a 15:30h

Personal Lector

Lunes a Viernes

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

Personal de Saneamiento

Lunes a Viernes**Sábados**

De 7:00 a 14:00

De 7:00 a 12:00

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

Personal de Red

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

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada

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

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2020 se fija en 67,61 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para todos los años de vigencia de este convenio esta cantidad será revisada de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio.

ANEXO 6**Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Sóller****• Personal de Oficina**

Lunes a Viernes

De 7:30 a 15:30h

• Personal de Red

Lunes a Viernes

De 7:00 a 15:00h



Fuera de este horario, habrá un operario de Guardia Localizada.

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones de 3 horas para los Sábados y Domingos, por el cual el operario que lo realiza percibirá el equivalente a 3 horas extras los Sábados y 1 plus de primera intervención más 1 hora festiva los Domingos.

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

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

ANEXO 8

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

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



ANEXO 9
TABLA SALARIAL DE LAS ISLAS BALEARES AÑO 2020 - PROVISIONAL

| ANTIGUA CATEGORIA | GRUPO | AREA FUNCIONAL | NIVEL | SALARIO BASE | BENEFICIOS | PLUS CONVENIO | PLUS INSULARIDAD | PLUS DEDICACION | SALARIO ANUAL |
|--------------------------------|-------|----------------|-------|--------------|------------|---------------|------------------|-----------------|---------------|
| CAPATAZ | 3 | OPERARIA | A | 802,79 | 120,42 | 645,34 | 41,94 | 0,00 | 22.537,03 |
| SUBJEFE SECC | 3 | ADMINISTRATIVA | B | 932,94 | 139,94 | 403,33 | 41,94 | 0,00 | 21.949,51 |
| OFICIAL 1ª | 2 | OPERARIA | A | 773,75 | 116,07 | 625,15 | 41,94 | 0,00 | 21.777,81 |
| CONDUCTOR DE CAMION | 2 | OPERARIA | A | 773,75 | 116,07 | 625,15 | 41,94 | 0,00 | 21.777,81 |
| OFICIAL 1º ADM | 2 | ADMINISTRATIVA | A | 866,61 | 129,99 | 487,42 | 41,94 | 11,49 | 21.915,70 |
| CONTABLE | 2 | ADMINISTRATIVA | A | 866,61 | 129,99 | 487,42 | 41,94 | 11,49 | 21.915,70 |
| DELINEANTE | 2 | TÉCNICA | A | 866,61 | 129,99 | 487,42 | 41,94 | 11,49 | 21.915,70 |
| OFICIAL 2ª y 3ª | 2 | OPERARIA | B | 744,33 | 111,65 | 504,15 | 41,94 | 0,00 | 19.802,23 |
| OFICIAL 2º ADM y ENCARG. LECT. | 2 | ADMINISTRATIVA | B | 811,03 | 121,65 | 405,22 | 41,94 | 11,49 | 19.939,91 |
| PEON | 1 | OPERARIA | | 711,71 | 106,75 | 247,03 | 41,94 | 0,00 | 16.136,02 |
| AUX.ADMVO | 1 | ADMINISTRATIVA | | 721,75 | 108,26 | 232,14 | 41,94 | 16,71 | 16.336,55 |
| LECTOR | 1 | ADMINISTRATIVA | | 721,75 | 108,26 | 232,14 | 41,94 | 16,71 | 16.336,55 |

| | | |
|------------------------------|----------------------------|--------|
| Plus Disponibilidad | | 190,81 |
| Plus 1ª Intervención | | 46,68 |
| Ayuda Escolar | | |
| | Guardería (0 a 3 años) | 88,07 |
| | Infantil (3 a 5 años) | 110,08 |
| | Primaria | 132,08 |
| | Secundaria | 165,12 |
| | Bachillerato o Ciclo Medio | 275,18 |
| | Universidad | 374,26 |
| Ayuda por Orfandad | | 188,44 |
| Bonificación Agua | | 208,95 |
| Grat. Especial Retén Navidad | | 28,62 |
| Prima Recorrido | | 67,61 |

ANEXO 10
SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD

I. ANTECEDENTES.

En diciembre de 2009, Aqualia firmó con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en el Aqualia resulta abrumadoramente mayoritaria, su Primer Plan de Igualdad.

Aqualia vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos. El objetivo es generar empleo de calidad con vocación internacional, en un entorno de trabajo seguro.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a una compañía como Aqualia y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de Aqualia.



Con la firma del segundo Plan de Igualdad, tanto Aqualia como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal vuelven a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En consonancia con los expositivos anteriores, el segundo Plan de Igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la División de Gestión de Aguas, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., como a todas sus filiales que se encuadran dentro de la indicada División, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores.

Como paso previo, y para el cumplimiento de los objetivos marcados, Aqualia realizó un diagnóstico de género. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Fruto del diagnóstico realizado, se han detectado áreas de mejora en los diferentes ejes que se contemplan en el plan, así como la necesidad de incorporar otros nuevos.

Entre otras materias, se debe trabajar especialmente:

- a. Analizar y corregir la posible brecha salarial entre mujeres y hombres.
- b. Favorecer la incorporación del género menos representado en cada colectivo
- c. Formación en materia de Igualdad y favorecimiento de la igualdad de oportunidades en la formación continua.
- d. Impulsar la incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad.
- e. Favorecer la corresponsabilidad y conciliación.

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

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

Por último, forma parte del presente Plan de Igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social Corporativa asumido por el AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. y sus empresas filiales.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes

III. AREAS DE ACTUACION.

1. Acceso al empleo.

- 1.1. Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base a la política y proceso de selección de la compañía.



Acciones:

1.1.1. Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO.

- Anualmente, la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje en la oferta de empleo.
- La Empresa deberá tener implementado el uso de la nueva hoja de datos y formulario de solicitud dentro de los seis primeros meses desde la firma del Plan.

1.1.3. Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en las distintas áreas y grupos:

Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección.
- Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.

1.1.3. Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- En el plazo máximo de dos años deberán estar listos los sistemas.
- En todo caso, conforme se vaya informatizando el nuevo sistema se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los datos disponibles.

2. Promoción.

2.1. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

- 2.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad.
- 2.1.2. Mantener programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
- 2.1.3. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.
- 2.1.4 Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Anualmente la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, desglosados por sexos.
- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los cursos de desarrollo profesional.

3. Formación.

3.1 Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: Recursos Humanos y personal con responsabilidad. Se pretende de esta manera garantizar la objetividad y no-discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación etc.

Acciones:



- 3.1.1. Creación de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad sobre equipos y a los nuevos nombramientos.
- 3.1.2 Formación con módulos específicos en Igualdad de oportunidades a los responsables y, en concreto, a los responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.
- 3.1.3 Sensibilización e información: diseño de una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad, que entre otras actuaciones contemplará la edición del Plan de Igualdad.
- 3.1.4 La formación, sobre todo la ligada a posibilidades de promoción, se impartirá como norma general y salvo supuestos excepcionales y justificados, dentro de la jornada laboral, de modo que no resulte incompatible el acceso a la misma con el ejercicio de responsabilidades familiares o personales.
- 3.1.5 Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia.
- 3.1.6 Contactar con entidades y establecer Convenios de colaboración para la formación y posterior contratación de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas (puestos operarios.....).

PLAZOS DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- La Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento, en el plazo de tres meses desde la implantación del Plan Formativo, información sobre el contenido, duración, modalidad, criterios de selección y participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.
- El diseño de la Campaña de comunicación interna y su publicidad, de cuyos contenidos y ejecución se informará y consultará a la Comisión de Seguimiento, se efectuará a lo largo del primer año.

4. Retribución.

4.1. Revisar los complementos retributivos existentes en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan.

Acciones:

4.1.1. Definir de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

El análisis de los complementos retributivos se realizará a lo largo de los dos primeros años. Una vez finalizado, se trasladará a la Comisión de Seguimiento el análisis de la estructura salarial y de los criterios de percepción de los distintos conceptos salariales.

5. Materia de conciliación

5.1. Garantizar el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación sin obstáculos, con arreglo a los criterios legales establecidos, y que ello no suponga un recorte de oportunidades, ni en la promoción, ni en acceso a la formación. Sensibilizar en corresponsabilidad .

Acciones:

5.1.1. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

5.1.2. La Empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción interna.

Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.

5.1.3. Utilizar los canales de comunicación internos de la Empresa para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación.

5.1.4. En el marco de la Campaña de Comunicación Interna, además de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se informará sobre la igualdad de derechos en relación con el cuidado de las personas dependientes, las responsabilidades familiares y el reparto equilibrado de tareas.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad. En lo relativo a la publicación y divulgación



de las medidas de conciliación previstas en este punto, se llevarán a cabo dentro del primer año de vigencia del Plan.

- La Comisión de Seguimiento analizará cualquier aspecto que esté limitando el uso por el personal del conjunto de permisos y licencias reconocidas para facilitar la conciliación y, medirá el impacto de las medidas que se acuerden.
- La Comisión de Seguimiento recibirá, con carácter anual, información sobre el ejercicio del permiso de paternidad, así como de los permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

6.1. Reforzar el procedimiento de actuación en materia de prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo que garantiza los canales de denuncia y el tratamiento confidencial de las mismas.

Acciones:

- 6.1.1 Realización de campañas de comunicación sobre la prevención y los procedimientos de acoso.
- 6.1.2 Incluir cursos de formación a mandos intermedios sobre prevención del acoso.
- 6.1.3 Se establece la obligatoriedad de informar a la Comisión de Seguimiento cuando se produzca una denuncia por estos motivos.

7. Otras medidas.

En ese marco de principios y valores éticos, AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. tiene establecidos procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Acciones:

- 7.1. Utilización de los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.
- 7.2. Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la Igualdad de Oportunidades.
- 7.3. Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.
- 7.4. Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de Oportunidades.

IV. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a la empresa AQUALIA, GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquella de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal

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

El presente plan entrará en vigor a partir de la firma del presente Plan, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2018 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

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

Ámbito personal.

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

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

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las Medidas del presente Plan de Igualdad tendrán un plazo de aplicación y vigencia previamente determinado.

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

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad.

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

Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se nombra como responsable de igualdad en la empresa a D^ª. Carmen Rodríguez Gómez quien dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico (anual, mensual, semestral), así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Cláusula Final.

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

