



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**3301**

*Resolución del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears de la acta n.º 5/2022 de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. (EMAYA, S.A.) Calidad Urbana, de 17 de marzo de 2022 y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07000435011982)*

#### Antecedentes

1. El 17 de marzo de 2022 los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. se reunieron para aprobar y acordar la integración del reglamento del personal fijo discontinuo en el Convenio Colectivo de EMAYA – Calidad Urbana 2018-2019.
2. El 1 de abril de 2022, Nuria Gallego Cañellas, en representación de la Comisión negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de la citada Acta.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el acta n.º 5/2022 de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, S.A. (EMAYA, S.A.) Calidad Urbana de 17 de marzo de 2022 en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares.
2. Publicar el Convenio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es su traducción.
4. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

*Palma, en el día de la firma electrónica (12 de abril de 2022)*

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Virginia Abraham Orte

Por delegación del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)

**Acuerdo**  
**Reglamento del personal fijo discontinuo (FD) EMAYA Calidad Urbana**

**I. PERSONAL FIJO DISCONTINUO.**

**1. Contrato fijo discontinuo.**

La relación laboral entre empresa y persona trabajadora, bajo la condición de Fijo discontinuo, se formalizará con arreglo al modelo establecido por el Servicio Público de Empleo. La empresa dará traslado anualmente al Comité de Empresa del número de personas trabajadoras fijas discontinuas.

Para la prestación de servicios objeto del contrato, la empresa podrá asignar al trabajador/a a cualquiera de sus centros de trabajo o sectores o servicios, así como modificar el centro asignado o sector o servicio cuando así se estime necesario, debiendo comunicarle tal circunstancia con una antelación mínima de 48 horas, sin que dichos cambios de centro de trabajo o sectores o servicios generen a favor del trabajador derecho a compensación de ninguna clase.

El presente reglamento también le será de aplicación al personal indefinido no fijo discontinuo que ocupe plazas fijas discontinuas, mientras persista dicha figura legalmente.

**2. Acceso a la Garantía de ocupación.**

El personal con la condición contractual de fijo discontinuo que durante tres periodos anuales consecutivos preste sus servicios en la empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, tendrá una garantía de ocupación de 6 meses y 15 días al año natural.

Cuando por causas económicas, organizativas o de producción o bien por circunstancias excepcionales imprevistas, no se pueda atender la garantía de ocupación anteriormente establecida, el periodo de actividad se ceñirá al estrictamente necesario, siendo que la Empresa le comunicará a la persona trabajadora las circunstancias por las que no puede cumplir con dicha garantía.

Para establecer el cómputo del derecho de la garantía de ocupación, se computará tanto el tiempo efectivo de servicio como los descansos computables como trabajo, tales como vacaciones, fiestas y permisos. No computará para la determinación del periodo de la garantía de ocupación las excedencias ni suspensiones legales del contrato de trabajo.

**3. Condiciones de la garantía de ocupación.**

Los periodos de ocupación garantizados se prestarán, preferentemente, de forma continuada dentro del año natural. No obstante, estos periodos continuados podrán ser fraccionados durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas y organizativas de la empresa y sin necesidad de tramitar procedimiento legal alguno, siendo que la Empresa deberá preavisar al trabajador/a por escrito, tanto de la interrupción como de la reanudación, con una antelación mínima de 15 días naturales.

Se computará dentro de la prestación de servicio de la garantía de ocupación, tanto el tiempo efectivo de servicio como los descansos computables como trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos, excedencias, faltas al trabajo y suspensiones legales del contrato de trabajo, así como cualquier situación de análoga naturaleza a las anteriormente establecidas.

**4. Llamamiento del personal fijo discontinuo.**

Todo el personal fijo de carácter discontinuo deberá ser llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para las que fue contratado:

- a) El llamamiento se realizará, en función de las necesidades de la Empresa, como sigue:
- Orden de llamamiento, responderá a la siguiente prelación:
    - 1.º Por antigüedad de los mismos atendiendo a toda la duración de la relación laboral incluidos los periodos de inactividad.
    - 2.º Por número de matrícula.
  - Para convocar al personal fijo discontinuo, la Empresa dispondrá de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación. No obstante, la Empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador/a antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.
  - La empresa deberá realizar el llamamiento al trabajador/a para su incorporación en la fecha que corresponda con una antelación no inferior a 16 días naturales. No obstante, el llamamiento podrá ser realizado con una antelación no inferior a 48 horas cuando las excepcionales circunstancias y necesidades de la empresa, así lo requieran.
  - El llamamiento deberá realizarse por escrito mediante correo electrónico, ([fixosdiscontinus@emaya.es](mailto:fixosdiscontinus@emaya.es)), intranet y/o SMS telefónico siendo que el trabajador/a fijo discontinuo/a dispondrá de 5 días naturales a contar desde el día de la comunicación

de llamamiento, para confirmar su incorporación al mismo, a fin de que la empresa pueda planificar eficientemente la cobertura de sus necesidades de personal. Es responsabilidad y obligación de los trabajadores/as fijos discontinuos, el mantener actualizados los datos de contacto o localización como son el número de teléfono, dirección postal y dirección de correo electrónico, para asegurar un correcto funcionamiento de los llamamientos a través de correo electrónico (fixosdiscontinus@emaya.es). Si el trabajador/a no pudiera ser llamado por no tener actualizado los datos anteriormente referidos, no los hubiese atendido o bien declinase el llamamiento, causará baja voluntaria en la empresa a todos los efectos.

- El llamamiento se realizará, aunque el trabajador/a se encuentre en situación de IT (incapacidad temporal) o permiso de paternidad/maternidad en la fecha fijada para su incorporación. Por ello, el trabajador/a tiene la obligación de comunicar a la empresa su situación de IT o permiso de maternidad/paternidad incluso fuera de su período de actividad.

- Aun habiéndose realizado el llamamiento según lo anteriormente establecido, la Empresa, cuando por causas económicas, organizativas o de producción o bien por circunstancias excepcionalmente imprevistas, no pueda materializar la incorporación del trabajador/a fijo/a discontinuo/a, o bien, se requiera de una modificación en la fecha de inicio de la misma, se lo comunicará al trabajador/a especificando las circunstancias por las que no se puede producir su incorporación y de ser posible, se indicará en ese mismo acto, la fijación de la nueva fecha de incorporación.

- En el llamamiento, se informará al trabajador/a del turno (pudiendo ser éste de mañana, tarde o noche) y/o servicio al que deberá reincorporarse, según las necesidades organizativas de la empresa, siendo que podrá variar en todos y cada uno de sus llamamientos/períodos de actividad, según las necesidades organizativas de la Empresa, El horario/turno de trabajo y servicio asignado para cada llamamiento, no será en ningún caso consolidable ni generará derecho adquirido alguno.

b) Se presumirá no efectuado el llamamiento:

- Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el apartado anterior. Este supuesto no será de aplicación, en el caso de que el trabajador/a estuviese en situación de IT o permiso de maternidad o paternidad en la fecha en que debiera incorporarse.

- Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

- Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

- En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

En el llamamiento, se informará al trabajador/a del turno (pudiendo ser éste de mañana, tarde o noche) y/o servicio al que deberá reincorporarse, según las necesidades organizativas de la empresa.

#### **5. Preferencia de contratación fuera del período de actividad.**

Cuando se trate de cubrir aquellas circunstancias en las que se sustituya a una persona trabajadora con reserva de puesto de trabajo o por la cobertura temporal interina hasta la cobertura definitiva de plazas fijas vacantes, dichas circunstancias serán cubiertas con las personas disponible en la correspondiente Bolsa de Trabajo Temporal. También serán cubiertas con dicha bolsa, los contratos sustitución de personal que acceda a la jubilación parcial (contrato de relevo) o sustitución de personas por acceso a la jubilación especial a los 64 años.

#### **6. Derecho prioritario en la conducción.**

Tendrá idéntica prioridad para conducir aquellas personas trabajadoras FD que el resto de personas trabajadoras fijas, que pongan a disposición de la empresa su permiso de conducir según lo establecido en el artículo 11 del Convenio Colectivo.

#### **7. Horario de trabajo**

El horario de trabajo podrá ser en turno de mañana, tarde o noche, según las necesidades de la empresa, de acuerdo con los horarios establecidos para cada tipo de servicio, en el artículo 14 del CC, debiendo comunicar la empresa al trabajador/a los turnos asignados para cada semana, o bien los cambios de turnos, con un preaviso de una semana de antelación.

Dado el carácter de la contratación fija discontinua (cobertura de vacaciones y refuerzo de servicios), el horario de trabajo asignado a la persona FD, que podrá ser en turno de mañana, tarde o noche, podrá variar en todos y cada uno de sus llamamientos/períodos de actividad, según las necesidades organizativas de la Empresa, sin que lleve implícito, la modificación de la prestación de servicio en un turno a otro, durante o en diferentes temporadas, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El horario/turno de trabajo no será en ningún caso consolidable ni generará derecho adquirido alguno.

#### **8. Vacaciones y festivos.**

El personal FD tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas, en base a la parte proporcional según su periodo actividad de 34 días/ anuales naturales (en los que deberán estar comprendidos, proporcionalmente, 10 días correspondientes a 5 descansos domingos y 5 descansos convenio). También tendrán derecho a disfrutar de las jornadas festivas establecidas por convenio colectivo, siempre que las mismas que coincidan dentro de su período de ocupación /actividad.

El personal FD, salvo que se acuerde el período de disfrute de las mismas entre la persona trabajadora y la Empresa, disfrutará de su período vacacional previo a la finalización del período contractual o bien se procederá al abono económico del mismo.

Teniendo en cuenta que la persona FD no alcanzará el período de 12 meses de prestación de servicio dentro de un año natural, no generará derecho al permiso contemplado en el artículo 21 del convenio colectivo: “Dos días de permiso retribuido y computable como tiempo real trabajado en compensación por el fraccionamiento vacacional”.

#### **9. Antigüedad.**

De acuerdo con la última doctrina jurisprudencial (STS de 13 de enero de 2021) así como la reciente reforma laboral, el personal fijo discontinuo tendrá derecho, a efectos de promoción económica y de promoción profesional, a que se le compute todo el tiempo de duración de la relación laboral (incluidos, por tanto, los períodos de interrupción entre campañas de dicha relación), y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

A cualquier otro efecto, en particular, a los efectos indemnizatorios, continuará aplicándose lo dispuesto en el artículo 26 del CC de Calidad Urbana.

#### **10. Prendas de trabajo**

Las prendas necesarias para la prestación de servicio, según el período de ocupación, se pondrá a disposición del personal FD no siendo necesaria una dotación mínima anual. En casos de deterioro de las prendas, previa entrega, se repondrán las mismas.

#### **11. Ayudas asistenciales.**

Las ayudas asistenciales y circunstancias de análoga naturaleza, que se materialicen a través de abono económico en nómina, siendo uno de los requisitos, que el trabajador/a esté en situación de alta en la prestación de sus servicios en el momento de efectuar dicho abono, como pudieran ser, entre otras, la tarifa municipal de recogida de basuras, el plus de ayuda escolar y los gastos que deriven de renovación de permisos de conducir específicos, todos ellos contemplados en el convenio colectivo.

### **II. APROBACIÓN DEL ACUERDO.**

El presente Acuerdo ha sido negociado en el seno de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de Calidad Urbana el 17 de marzo de 2022, fecha en la que entrará en vigor.

Se acuerda facultar y mandar a Dña. Nuria Gallego Cañellas con DNI número 43168688B como directora del Área de Servicios Corporativos de EMAYA, para que realice los trámites necesarios para el registro y publicación en el BOIB como parte integrante del Convenio Colectivo de EMAYA – Calidad Urbana 2018-2019 (Anexo VI).

