



## CONVENIO COLECTIVO

**Sección de Aguas**  
2012 - 2015

En Palma de Mallorca, a 14 de marzo de 2013, a las 14:45 horas se firmó por parte de los miembros de la Comisión de la Mesa Negociadora el acta final, por la que se acordó proceder a la firma del Convenio Colectivo de EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A. –Sección de Aguas- (2012 - 2015) ese mismo día. El mencionado Convenio Colectivo fue aprobado y ratificado en sesión ordinaria del Consejo de Administración de fecha 23 de mayo de 2013.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA,  
EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM S.A.  
SECCIÓN DE AGUAS  
AÑOS 2012-2015**

***Artículo preliminar.***

La comisión negociadora de este Convenio colectivo ha estado compuesta por:

En representación de la Empresa:

Sr. Carlos Nadal Roig.  
Sr. Cristòfol Sastre Barceló.  
Sra. Elena Segura Campins.  
Sr. Jaime Campamar Monjo.

En representación de las/os trabajadoras/es:

Sr. José M<sup>a</sup> García Hernández (CCOO).  
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEMAYA).  
Sr. Manuel Díaz-González Carrasco (SITEMAYA).  
Sr. José Cardona Tripiana (UGT).  
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO).  
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO).  
Sr. Jaime Alemany Carrió (SITEMAYA).  
Sr. Vicente García Parra (CCOO).  
Sr. Carlos Fortuny Joaniquet (UGT).  
Sr. Miguel Rebassa Perelló (CCOO).  
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT).  
Sr. Fco. Javier Baeza Gozalo (UGT).  
Sra. Antonia Real Horrach (SITEMAYA).

# CONTENIDO

## **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

Art. 1. Ámbito de aplicación funcional y personal. ....	11
Art. 2. Ámbito Temporal. ....	11
Art. 3. Prórrogas. ....	11
Art. 4. Condición pacto anual (vinculación a la totalidad). ....	11
Art. 5. Situaciones 'ad personam'. ....	11
Art. 6. Organización técnica y práctica del trabajo. ....	11
Art. 7. Movilidad funcional. ....	12

## **CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA / TAMIB.**

Art. 8. Comisión paritaria de interpretación. ....	12
----------------------------------------------------	----

## **CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN, VACANTES, PROMOCIONES Y ASCENSOS.**

Art. 9. Ingreso al trabajo (período de prueba). ....	13
Art. 10. Formalización de contratos. ....	13
Art. 11. Vacantes, promociones y ascensos. ....	14

## **CAPÍTULO IV. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, LICENCIAS, VACACIONES PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

Art. 12. Jornada laboral. ....	15
Art. 13. Jornadas especiales. ....	17
Art. 14. Horas extraordinarias. ....	17
Art. 15. Licencias retribuidas. ....	18
Art. 15 bis. Permisos no retribuidos. ....	20
Art. 16. Excedencia voluntaria. ....	20
Art. 17. Vacaciones. ....	21

## **CAPÍTULO IV. SALARIO, PAGAS EXTRAS, ANTIGÜEDAD, TOXICIDAD Y CONDUCCIÓN. PLUSES DE ASISTENCIA, TURNICIDAD, NOCTURNIDAD, KILOMETRAJE.**

Art. 18. Salario. ....	21
Art. 18 bis. Concepto salarial. ....	22
Art. 19. Pagas extraordinarias. ....	22
Art. 20. Antigüedad. ....	23
Art. 21. Plus de actividad. ....	23
Art. 22. Plus de turnicidad, domingos y flotantes. ....	24
Art. 23. Plus de nocturnidad. ....	24
Art. 24. Plus de toxicidad. ....	25
Art. 24 bis. Plus manipulación fibrocemento. ....	25
Art. 25. Plus de conducción. ....	25

Art. 26. Kilometraje. ....	25
Art. 27. Quebranto de moneda. ....	25
Art. 28. Ropa de Trabajo. ....	26

**CAPÍTULO VI. COMISIÓN PARITARIA, COMPLEMENTO SALARIAL, AYUDAS ASISTENCIALES.**

Art. 29. Complemento salarial por enfermedad o accidente. Incapacidad temporal. ....	26
Art. 30. Ayuda asistencial por fallecimiento. ....	26
Art. 31. Ayudas asistenciales. ....	27
Art. 32. Derecho a defensa legal de la/del trabajadora/or. ....	27

**CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES**

Art. 33. Funciones y competencias del Comité. ....	28
Art. 34. Derechos y garantías del Comité. ....	28
Art. 35. De los sindicatos en la Empresa. ....	30
Art. 36. Funciones de las/os Delegada/os sindicales. ....	30
Art. 37. Comité de Seguridad y Salud. ....	31

**CAPÍTULO VIII. REVISIÓN SALARIAL Y MEJORAS SOCIALES**

Art. 38. Incremento sobre la masa salarial. ....	32
Art. 39. Ascensos a efectos económicos. ....	32
Art. 40. Premios por jubilación e indemnizaciones por accidente. ....	33
Art. 41. Ayuda por orfandad. ....	34
Art. 42. Ayuda por escolaridad. ....	34
Art. 43. Suministro de agua al personal. ....	35
Art. 44. Fondo Social. ....	35
Art. 45. Jornada de libranza. ....	35
Art. 46. Ayudas sociales. ....	35

**CAPÍTULO IX. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Art. 47. Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. ....	35
Art. 48. Medidas de conciliación. ....	37

**ANEXO UNIFICADO** ..... 38

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición adicional primera. .... 38  
Disposición adicional segunda. .... 38  
Disposición transitoria primera. .... 39  
Anexo disposición transitoria primera. .... 39  
Disposicion transitoria segunda. .... 44  
Disposición transitoria tercera. .... 44  
Disposicion transitoria cuarta. .... 45  
Disposición transitoria quinta. .... 45  
Disposición transitoria sexta. .... 46  
Disposición transitoria séptima. .... 47  
Disposición transitoria octava. .... 47

**ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO,  
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.** ..... 49

**Tabla salarial en cómputo mensual.** ..... 66  
**Tabla salarial en cómputo anual.** ..... 67

## **CAPITULO I. Disposiciones generales**

### ***Art. 1. Ámbito de aplicación funcional y personal.***

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

### ***Art. 2. Ámbito temporal***

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAIB y finalizará el 31 de diciembre de 2015, salvo para aquellas disposiciones en que se fije expresamente otra fecha de entrada en vigor.

### ***Art. 3. Prórrogas.***

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

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

### ***Art. 4. Condición pacto anual (vinculación a la totalidad).***

Las condiciones pactadas forman un conjunto unitario y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a períodos anuales.

### ***Art. 5. Situaciones 'ad personam'.***

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

### ***Art. 6. Organización técnica y práctica del trabajo.***

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

**Art. 7. Movilidad funcional.**

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

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

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

**CAPITULO II.- Comisión Paritaria/TAMIB**

**Art. 8. Comisión Paritaria de Interpretación.**

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

Dicha Comisión estará formada por seis miembros, tres por la parte social y otros tres por la parte de la Empresa: al menos uno de los miembros que designe cada parte deberá haber formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Todos los miembros de dicha Comisión lo deben ser de la Empresa. Ello no obstante, cada una de las partes podrá asistir con una persona que les asesore.

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

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

Las partes se adhieren al TAMIB en los siguientes términos:

PRIMERO. Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo o de cualesquiera otros que

afecten al ámbito del mismo se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su modalidad de Mediación.

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

SEGUNDO. De igual forma las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Conciliación de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan en el ámbito de la Empresa en aquellas materias que se contemplen en el Reglamento del citado Tribunal.

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

### **CAPITULO III.- Contratación, vacantes, promociones y ascensos**

#### ***Art. 9. Ingreso al trabajo (Período de prueba).***

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

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

#### ***Art. 10. Formalización contratos.***

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

### **Art. 11. Vacantes, promociones y ascensos**

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

- a) PROMOCION INTERNA del personal FIJO dentro del mismo Departamento, Servicio o Sección de la misma Area.

Elementos de valoración:

1. Conocimientos del puesto de trabajo.
2. Experiencia en el puesto de trabajo.
3. Formación para el puesto de trabajo.
4. Antigüedad en el puesto de trabajo.
5. Expediente personal.

- b) MOVILIDAD VOLUNTARIA DEL PERSONAL FIJO DENTRO DEL MISMO GRUPO PROFESIONAL.

Elementos de valoración:

1. Conocimientos del puesto de trabajo.
2. Expediente personal.
3. En igualdad de condiciones, prevalecerá la antigüedad.

- c) CONCURSO-OPOSICION "INTERNO" PERSONAL FIJO.

Será preceptivo efectuar primeramente convocatoria de orden interno entre el personal FIJO y, en caso de no quedar así cubiertas las plazas o vacantes, se acudiría a una ulterior convocatoria abierta.

- d) CONCURSO-OPOSICION "ABIERTO"

Para la resolución de todas éstas vías se constituirá en el seno de la Empresa un Tribunal calificador compuesto por: Tres vocales designados por la dirección, una/o de las/los cuales actuará de Presidenta/e del mismo, y dos vocales designados por el Comité de empresa de entre sus miembros.

El Tribunal tendrá en cuenta, para juzgar a los aspirantes los conocimientos profesionales, conducta laboral y aptitud profesional. La valoración de los factores que integran el concurso-oposición, serán fijados por el propio Tribunal, con una antelación de 5 días hábiles al comienzo de las pruebas a celebrar u otro período que acuerde

el Tribunal. Las pruebas concretas del concurso-oposición se escogerán por el Tribunal Calificador momentos antes de iniciarse la prueba.

\* En aquellos casos que el Tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección de la Empresa que la/el candidata/o o candidatas/os queden pendientes de un período de prueba de la misma duración y en iguales condiciones, en cuanto al puesto a ocupar, que el señalado para el personal de nuevo ingreso en el Estatuto de los Trabajadores.

Las anteriores disposiciones no afectarán a las plazas de provisión por libre designación de la Empresa que se recogen en el Convenio Colectivo Estatal de fecha 27 de Febrero de 2003, ni para el personal de contrato.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el art. 23 del E.T.

Los miembros del Tribunal se reunirán para analizar las solicitudes de las/os candidatas y candidatos y decidir aceptación o exclusión.

Cuando se realice una convocatoria se dará el tiempo suficiente para que todas/os las/los inscritas/os puedan prepararse bien por su cuenta o mediante cursillos que se pudieran dar por parte de la empresa.

## **CAPITULO IV. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, LICENCIAS, VACACIONES PERMISOS Y EXCEDENCIAS.**

### ***Art. 12. Jornada laboral.***

La jornada laboral, a partir de la firma del presente Convenio, queda determinada:

A la fecha del presente Convenio la jornada media semanal es de 37,5 horas establecidas por norma de rango superior (Ley 2/2012). Cuando dicha norma deje de tener efecto se instaurará de nuevo la jornada de 35 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada laboral, a partir de la firma del presente Convenio, queda determinada en 1665 horas anuales de trabajo efectivo (según cuadro anexo del acta de la reunión de la comisión negociadora de fecha de 9 de agosto de 2012), no acumulables en el año siguiente. En caso de nuevo aumento de jornada laboral por Ley, se sumará dicho aumento a los días laborables existentes a la firma de este Convenio

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

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

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

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

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

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

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

c) Personal de Centrales.

Dadas las especiales características de estos puestos de trabajo, se determinarán los turnos rotativos para la cobertura del servicio las 24 horas de todos los días. El horario efectivo anual será de 1.554 horas, compensándose el exceso con días libres.

Personal de Mantenimiento de las EDAR y Terciario realizarán el horario de 7:00 a 14:00 horas.

- d) Se establece un período de descanso de 20 minutos, debiéndose disfrutar entre las 9:30 y las 10:30 horas, u otro período que, según los casos fijará la Dirección.
- e) Se disfrutará de 1 día (Puente) al año, siendo disfrutado el 50% de la plantilla un día y el otro 50% en otro día. (Dicho día será disfrutado en el día señalado, no pudiendo posponerse ni añadirse a vacaciones).

### **Art. 13. Jornadas especiales.**

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

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

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

### **Art. 14. Horas extraordinarias:**

1. Son horas extraordinarias y de exceso las que se realicen por encima de la jornada máxima establecida en el Convenio.
2. En función de las causas que se determinan, se dividen en tres grupos:
  - a) Son horas de exceso sobre la jornada laboral, por causa de fuerza mayor o de perentoria necesidad, las que se efectúan para evitar o reparar siniestros, averías que impidan o dificulten gravemente la normal prestación de los servicios, y otras calamidades extraordinarias. Su realización será obligatoria y su número no se tendrá en cuenta respecto a los límites máximos autorizados, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Serán igualmente consideradas las que se realicen para reparar o solucionar interrupciones del servicio o problemas de salubridad pública.

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

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

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

- c) Las horas extraordinarias que se generasen en centros donde se trabaje a

turnos (H24) se compensaran de mutuo acuerdo, en caso que no haya mutuo acuerdo se abonaran íntegramente.

3. El número máximo anual por trabajador/a será de 80 horas. En los casos de abono de las horas extraordinarias será con un recargo del 75% sobre el precio de la hora ordinaria.
4. Quedan suprimidas en su totalidad las horas extraordinarias habituales.

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

#### **Art. 15. Licencias retribuidas.**

El personal tendrá derecho a solicitar licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio de la/del trabajadora/or: 15 días naturales
- b) Fallecimiento del cónyuge o hijas/os: 5 días naturales
- c) Nacimiento de hija/o: 4 días naturales.
- d) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado b) de este artículo, 2 días laborables. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres e hija/os: 4 días naturales.
- f) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado e) de este artículo.; 2 días naturales. Cuando con tal motivo, la/el trabajadora/or necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

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

- g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día, y 2 días con justificación documental
- h) Por embarazo, adopción o acogimiento: 16 semanas ininterrumpidas ó 112 días naturales, ampliables en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Por paternidad: trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción, acogimiento múltiples en dos días más a partir del segundo. La distribución y peculiaridades de esta prestación, se estará a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

- j) En los supuestos no contemplados anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- k) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral se dará el tiempo indispensable a las mujeres.
- l) Para citaciones judiciales o asuntos administrativos se dará el tiempo necesario.
- m) Por el tiempo necesario para acudir al médico el/la trabajador/a dentro de la jornada laboral, para ser asistido/a el/la mismo/a trabajador/a, o un familiar de primer grado de consanguinidad (padres e hijos), o la pareja o cónyuge en caso de enfermedad grave. Siempre con la debida justificación documental.

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

\* Las anteriores licencias son reconocidas, en igualdad de derechos, para las parejas de hecho que lo acrediten con documento legal o libro de familia.

**Artículo 15.bis. Permisos no retribuidos.**

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

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

**Art. 16. Excedencia voluntaria.**

- a) Todas aquellas/os trabajadoras/es fijas/os que soliciten excedencia voluntaria tendrán derecho a reincorporarse, una vez transcurrido el tiempo de la excedencia, a su puesto de trabajo de origen de acuerdo con lo estipulado legalmente al efecto. La vacante que produzca la excedencia se cubrirá mediante un contrato de sustitución. El período mínimo para la situación de excedencia será de un año y el máximo de cinco años.
- b) El resto de personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. (Nuevo ET).

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD		
	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
Uno	Padres, hijas/os	Suegras/os, nueras/yernos, cónyuge o pareja de hecho
Dos	Hermanas/os, abuelas/os	Cuñadas/os, abuelas/os
Tres	Sobrinas/os, tías/os	
Cuatro	Primas/os	

### **Art. 17. Vacaciones.**

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

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

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

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

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

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

## **CAPITULO V.- SALARIO, PAGAS EXTRAS, ANTIGÜEDAD, TOXICIDAD Y CONDUCCIÓN. PLUSES DE ASISTENCIA, TURNICIDAD, NOCTURNIDAD, KILOMETRAJE.**

### **Art. 18. Salario.**

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

Los salarios se devengarán mensualmente.

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

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

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

**Art. 18 bis. Concepto salarial.**

Se pacta este nuevo concepto de naturaleza salarial, que se percibirá con carácter mensual (12 pagas al año). Este concepto salarial, que tendrá carácter consolidable y no absorbible, tendrá derecho a percibirlo todo el personal que preste sus servicios en la sección de aguas.

Dicho concepto se calculará por cada día de alta en la empresa, a razón de una sexta parte del salario base, plus de residencia, plus de beneficios, devolución art. 18, plus anexo unificado y la antigüedad, que tenga derecho el trabajador a percibir en cada momento.

Este concepto salarial se seguirá percibiendo cuando el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales.

Se exceptúan del pago de este concepto salarial periodos de paternidad, maternidad, excedencias, situaciones de pago directo de la incapacidad temporal, permisos no retribuidos, suspensión de empleo y sueldo, y cualquier otro período en que el trabajador no esté de alta en la empresa.

Este concepto salarial tendrá carácter pensionable.

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

**Art. 19. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias al año, a saber:

1ª - 15 de junio.

2ª - 15 de diciembre.

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

### **Art. 20. Antigüedad.**

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

La antigüedad se computará por trienios de la manera siguiente:

Años de relación laboral	Coeficiente
3	1
6	2
9	3
12	4
15	5
18	6
21	7
24	8
27	8,5
30	8,5

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

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

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

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

### **Art. 21. Plus de actividad.**

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

Este plus, dejará de percibirse en caso de ausencias injustificadas del trabajador y ausencias justificadas del trabajador por un período superior a los dos días laborales al mes, por cada 30 días.

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

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

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

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

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

Dicho plus se percibirá entre las 12 pagas ordinarias.

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

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

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

- b) Todo el personal que trabaje en domingos percibirá la cantidad de 14,42 €
- c) El personal "Flotante" de las EDAR y Potabilizadora percibirá por su disponibilidad un plus consistente en el 10% del salario base mensual.

**Art. 23. Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica in-

crementada en un 25 por 100 sobre el salario diario. (Conceptos tabla salarial anexa Salario Base, beneficios, antigüedad, residencia).

**Art. 24. Plus de toxicidad.**

Se reconoce el plus de toxicidad a las/los trabajadoras/es de las brigadas de alcantarillado que directamente realicen cometidos de limpieza y mantenimiento de alcantarillas, o en todos los trabajos relacionados con el trasiego de fangos sépticos, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por 100 sobre su salario diario.

**Art. 24 bis. Plus manipulación fibrocemento.**

Se reconoce el plus de manipulación de fibrocemento al personal de las brigadas que manipulen y realicen trabajos sobre las redes de fibrocemento por día real y efectivo de manipulación, y siempre que los realicen, en la cuantía del 20 por ciento sobre su salario diario.

**Art. 25. Plus de conducción.**

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

**Art. 26. Kilometraje.**

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

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

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

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

**Art. 27. Quebranto de moneda.**

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

**Art. 28. Ropa de Trabajo.**

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

**CAPÍTULO VI.- COMISIÓN PARITARIA, COMPLEMENTO SALARIAL, AYUDAS ASISTENCIALES .**

**Art. 29. Complemento salarial por enfermedad o accidente. Incapacidad temporal.**

En caso de IT, el Servicio Médico de la Empresa llevará el seguimiento del proceso de enfermedad de forma que la/el trabajadora/or en aquella situación perciba el 100% de su sueldo real en el período de baja.

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

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

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

**Art. 30. Ayuda asistencial por fallecimiento.**

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