

**CONVENIO COLECTIVO DE EMAYA, EMPRESA
MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM S.A.
-SECCIÓN DE AGUAS-
AÑOS 2016-2019**


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

En representación de la Empresa:


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

En representación de las/os trabajadoras/es:


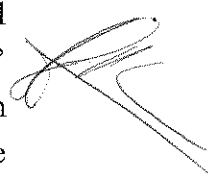
Sr. Joan Buades Niell (CCOO)
Sr. José Cardona Tripiana (UGT)
Sra. Antonia Real Horrach (SITEIB)
Sr. José M^a García Hernández (CCOO)
Sr. Aarón Belizón Talavera (CCOO)
Sr. Jaime Palmer Ibañez (UGT)
Sr. Antonio Alfaro Coll (CCOO)
Sr. Javier Enrique Deyá Reus (SITEIB)
Sr. Manuel López Mayandía (CCOO)
Sr.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





CAPITULO I.- Disposiciones generales




Art. 1.- Ámbito de aplicación funcional 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.



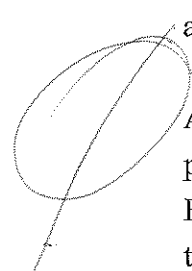

Art. 2.- Ámbito temporal - El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAIB y finalizará el 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellas disposiciones en que se fije expresamente otra fecha de entrada en vigor.




Art. 3.- Prorrogas.- Este Convenio se entenderá prorrogado bienalmente, en tanto que cualquiera de las partes no procediere a denunciarlo. La denuncia deberá efectuarse, por cualquiera de las partes, con un mes de antelación al vencimiento del Convenio, prorrogándose por dos años, si no mediara denuncia expresa de las partes, siguiéndose para este trámite lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. La vigencia del contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio.



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

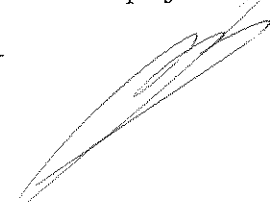

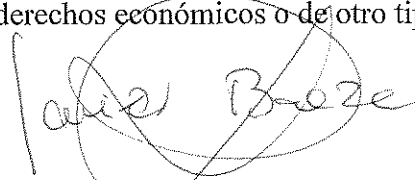



Art. 5.- Situaciones "ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por años, excedan de las que correspondan a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".



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

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



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

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

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

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

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

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

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

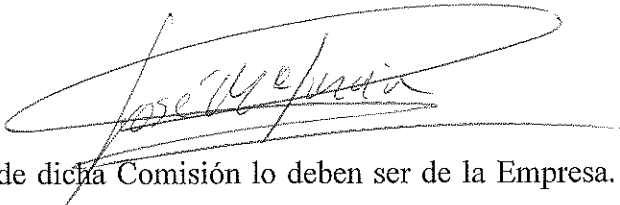
El/la trabajador/a solicitante de la reubicación, podrá optar voluntariamente para acceder a cubrir un puesto de trabajo de un grupo profesional inferior, manteniendo a todos los efectos su salario establecido en convenio.

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

CAPITULO II.- Comisión Paritaria/TAMIB

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

Dicha Comisión será paritaria y estará formada entre la Dirección de Empresa (uno de sus miembros deberá ser firmante del convenio), y un miembro de cada representación sindical firmante del actual convenio, siempre que tenga representación en el comité de



empresa. Todos los miembros de dicha Comisión lo deben ser de la Empresa. Ello no obstante, cada una de las partes podrá asistir con una persona que les asesore.

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

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

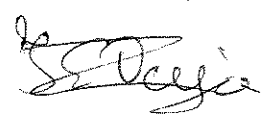
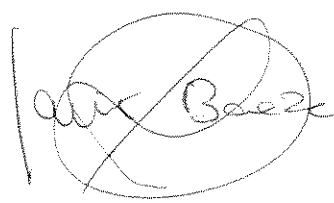

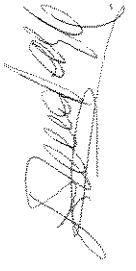
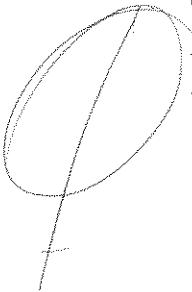
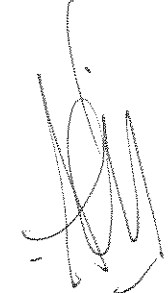
Las partes se adhieren al **TAMIB** en los siguientes términos:

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

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

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

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



CAPITULO III.- Contratación, vacantes, promociones y ascensos

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

Cobertura de vacantes.

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

A. VACANTES DE ESTRUCTURA (PLAZAS FIJAS).

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

B. VACANTES TEMPORALES.

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

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

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

PROCESO DE SELECCIÓN AD HOC

Ámbito de aplicación.

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

trabajo para dicha categoría.

Bases de las convocatorias.

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

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

Publicidad.

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

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

Órgano de selección.

Las funciones del órgano de selección son:

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

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

Pruebas a llevar a cabo.

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

Jose Yajure

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

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

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

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

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

Art. 11.- Vacantes, promociones y ascensos

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

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

Elementos de valoración:

1. Prueba teórica y práctica50% de la puntuación total del proceso.

2. Antigüedad en la empresa20% de la puntuación total del proceso.

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

- De 5 a 12 años de antigüedad7%
- De 13 a 19 años de antigüedad12%
- 20 años o más de antigüedad20%

3. Formación15% de la puntuación total del proceso.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Joseelly

4. Expediente personal5% de la puntuación total del proceso.

5. Concurso oposición10 % de la puntuación total del proceso.
La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB4%

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

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

Elementos de valoración:

1. Prueba práctica50% de la puntuación total del proceso.

2. Antigüedad en la empresa20% de la puntuación total del proceso.
La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a los siguientes tramos:

- De 5 a 12 años de antigüedad7%
- De 13 a 19 años de antigüedad12%
- 20 años o más de antigüedad20%

3. Formación15% de la puntuación total del proceso.

4. Expediente personal5% de la puntuación total del proceso.

5. Concurso oposición10 % de la puntuación total del proceso.
La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB4%

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

C) CONCURSO OPOSICIÓN "INTERNO" personal FIJO/INDEFINIDO.

Elementos de valoración:

1. Prueba teórica y práctica50% de la puntuación total del proceso.

2. Antigüedad en la empresa20% de la puntuación total del proceso.
La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a los siguientes tramos:

- De 5 a 12 años de antigüedad7%

Palma

Seo

Alma

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Jose M. Jordán

- De 13 a 19 años de antigüedad12%
- 20 años o más de antigüedad20%

[Handwritten signature]

3. Formación15% de la puntuación total del proceso.
4. Expediente personal5% de la puntuación total del proceso.
5. Concurso oposición10 % de la puntuación total del proceso.
La ponderación de este mérito, que no podrá ser acumulable, se realizará acorde a lo siguiente:

- Quien ha obtenido plaza por concurso oposición10%
- Quien ha obtenido la condición de fijo por Consejo de Administración tras acuerdo con el comité y/o por TAMIB4%

[Handwritten signature]

En caso de empate, prevalecerá la condición de FIJO.

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

D) CONCURSO-OPOSICION “ABIERTO”

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

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

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:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Jose M. Garcia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jose M. Garcia

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

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

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

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

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

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

Art. 14.- Horas extraordinarias:

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

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

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Jose M. Garcia

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

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

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

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

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 o padres: 5 días naturales, de los cuales 3 serán laborables.

e) 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

Javier Baeza *J. Ortega*

Jose M. A. Garcia

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

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

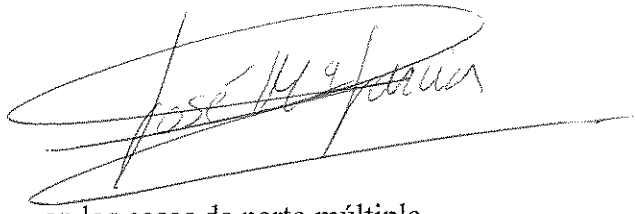
g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día de permiso únicamente presentando la solicitud y el formulario de cambio de domicilio, y 2 días si se justifica documentalmente mediante certificado de empadronamiento, contrato de alquiler, factura de mudanza o justificación análoga. El permiso por traslado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

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

Por paternidad:

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

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



en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

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

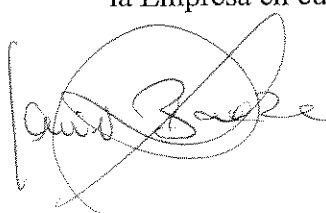
n) En caso de que un/a trabajador/a no pueda acudir un día al trabajo a causa de enfermedad, siempre que lo comunique al servicio médico ese día, y éste considere que queda debidamente justificado, siempre que dicha circunstancia se dé como máximo una vez al mes y por un sólo día, dicha jornada tendrá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

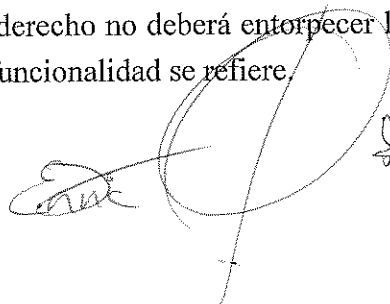
* Las anteriores licencias son reconocidas, en igualdad de derechos, para las parejas de hecho que lo acrediten.

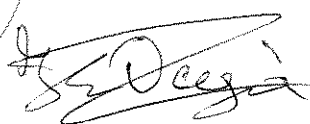
* Todas las licencias deben cumplir los requisitos de previo aviso al disfrute y de justificación documental por el interesado en el plazo máximo de 48 horas a contar desde la finalización de la licencia.

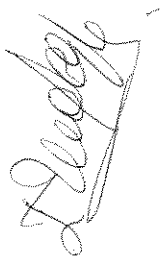
Artículo 15.bis Permisos no retribuidos. El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de licencias no retribuidas al menos tres veces al año por asuntos propios, por un plazo de 1 a 20 días cada una.

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













Art. 16.- Excedencias

Jose Maria Garcia

a) Excedencia voluntaria: el personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, de acuerdo a lo estipulado legalmente al efecto en el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

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

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

El personal de nuevo ingreso, disfrutará en su primer año de trabajo de un número de días

Jose Maria Garcia

[Signature]

Jose Maria Garcia

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Jose M. Garcia

de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

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

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

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

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

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

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

Los salarios se devengarán mensualmente.

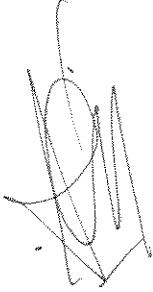
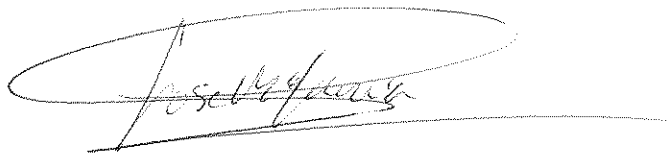
Independientemente de lo anterior, se reconoce a las/os trabajadoras/es de las distintas categorías el abono de las cantidades determinadas sobre la base del primer semestre de 1979, siendo inabsorbibles e invariables en su valor absoluto; consecuentemente dichas cantidades no han variado desde 1979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

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



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

Art. 18 bis.- Concepto salarial.- Se pacta este nuevo concepto de naturaleza salarial, que


Enric *José Baeza* *J. S. Ojeda*



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




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




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

1ª 15 de junio


2ª 15 de diciembre



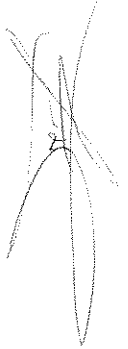
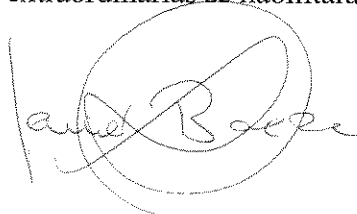
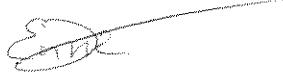
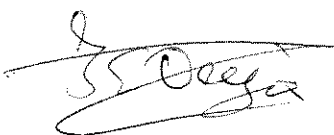
El importe de cada una de las citadas pagas extraordinarias será: El importe mensual del salario base, plus Beneficios y plus Residencia y la antigüedad correspondiente, vigente en el momento del devengo, así como las cantidades referidas en el párrafo 2º del art. 18 de este Convenio y anexo unificado.



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



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



Jose V. Garcia

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

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

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

Devengo de las pagas extraordinarias.

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

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

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

La antigüedad se computará por trienios de la manera siguiente:

Años	Coficiente
3	1
6	2
9	3
12	4
15	5
18	6
21	7
24	8



27


8.5

30


8.5





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



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


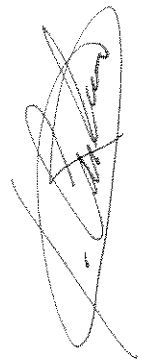


Los/las trabajadores/as que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, contasen con una antigüedad superior a los veinte años, y hayan superado el tope correspondiente a su próximo trienio, al vencer su próximo trienio percibirán la cuantía del mismo, sin que, en ningún caso, puedan percibir por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



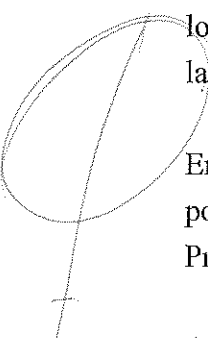

Aquellos/as trabajadores/as que vean superadas sus retribuciones por el concepto de antigüedad por encima de lo que teóricamente les correspondieran en este artículo, percibirán el incremento que les correspondería si se adaptan a los módulos de este artículo.

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



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

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

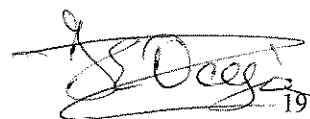


En Comisión Paritaria se acordará un redactado sobre enfermedades profesionales posibles en la empresa derivadas del puesto de trabajo, una vez que el Servicio de Prevención haya emitido su informe al respecto.


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

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

El personal que realiza su jornada laboral en régimen de turnos de forma habitual, a tenor



19



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

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

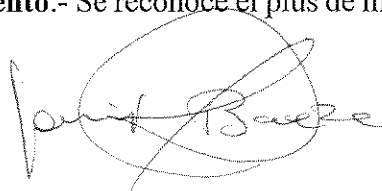


C) El personal "Flotante" de las EDAR-s y Potabilizadora percibirá un Plus Flotante por cubrir las vacaciones, bajas por enfermedad, accidente o ausencias, así como por cubrir todas aquellas situaciones generadas por circunstancias análogas a las anteriormente detalladas, del resto de los operadores/controladores.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


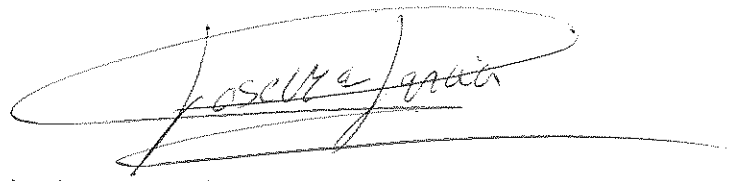


Art. 23.- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario diario. (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, así como al personal de las EDARS y al personal de la Brigada de Asfalto (servicios comunes) de Redes.

Art. 24 bis.- Plus manipulación fibrocemento.- Se reconoce el plus de manipulación de







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




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



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

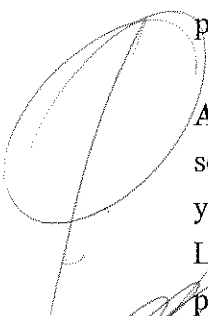


Estos complementos se seguirán percibiendo en período de vacaciones e incapacidad temporal.

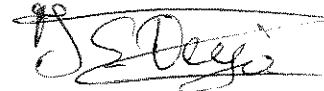



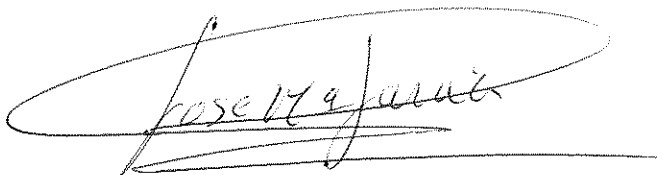
Art. 25.- Plus de conducción.- Las/los Oficialas/es de 1ª y 2ª y Peones Especialistas que dispongan de permiso de conducir, quedando obligados a conducir vehículos que la Empresa asigne para realizar trabajos de su especialidad que se les encomienden, percibirán un plus de conducción de 41,28€ mes, si 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.

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




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





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




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


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

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

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



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



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

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

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

Capítulo VI.- Comisión paritaria, complemento salarial, ayudas asistenciales.

Art. 29.- Complemento salarial por enfermedad o accidente. Incapacidad

