

# Conveni col·lectiu

Secció aigües · 2016-2019







El 4 d'abril de 2017 els membres de la Comissió de la Mesa Negociadora varen signar l'acta final de negociació per la qual es va acordar la signatura del Conveni col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A. -Secció d'Aigües- per al període 2016-2019. A la sessió ordinària del Consell d'Administració d'EMAYA del 4 de maig de 2017 es va acordar ratificar i aprovar el contingut íntegre del Conveni col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A. -Secció d'Aigües- (2016-2019) i autoritzar el director de Recursos Humans per a dur a terme els tràmits per a l'aprovació per part de l'autoritat laboral, el registre i la publicació al BOIB del dit Conveni.



**CONVENI COL·LECTIU D'EMAYA,  
EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM S.A.  
SECCIÓ D'AIGÜES  
ANYS 2016 - 2019**

***Article preliminar***

Aquest Conveni ha estat negociat i concertat pels representants de l'EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A., i els seus treballadors de la Secció d'Aigües i Clavegueram; es a dir:

En representació de l'Empresa:

Sr. Carlos Nadal Roig.

Sra. Isabel Llull García.

Sr. Jaume Femenías Blanch.

Sra. Elena Segura Campins, com a secretària de la mesa negociadora.

En representació dels treballadors/res:

Sr. Joan Buades Niell (CCOO)

Sr. José Cardona Tripiana (UGT)

Sra. Antonia Real Horrach (SITEIB)

Sr. José M<sup>a</sup> 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)

## CONTINGUT

### **CAPÍTOL I. Disposicions generals**

Art. 1	Àmbit d'aplicació funcional i personal .....	9
Art. 2	Àmbit temporal .....	9
Art. 3	Pròrrogues .....	9
Art. 4	Condició pacte anual (vinculació a la totalitat) .....	9
Art. 5	Situacions 'ad personam' .....	9
Art. 6	Organització tècnica i pràctica del treball .....	9
Art. 7	Mobilitat funcional .....	10
Art. 7 bis	Mobilitat funcional per a personal en règim de torns de 24 hores .....	10

### **CAPÍTOL II. Comissió Paritària / TAMIB**

Art. 8	Comissió Paritària d'Interpretació .....	11
--------	--	----

### **CAPÍTOL III. Contractació, vacants, promocions i ascensos**

Art. 9	Accés a l'Empresa .....	13
Art. 9bis	Ingrés a la feina (període de prova) .....	15
Art. 10	Formalització de contractes .....	15
Art. 11	Vacants, promocions i ascensos .....	15

### **CAPÍTOL IV. Jornada, hores extraordinàries, llicències, vacances, permisos i excedències**

Art. 12	Jornada laboral .....	19
Art. 13	Jornades especials .....	20
Art. 14	Hores extraordinàries .....	20
Art. 15	Llicències retribuïdes .....	21
Art. 15 bis	Permisos no retribuïts .....	23
Art. 16	Excedències .....	23
Art. 17	Vacances .....	24

### **CAPÍTOL IV. Salari, pagues extres, antiguitat, toxicitat i conducció. Plusos d'assistència, torns, nocturnitat, quilometratge, localització i disponibilitat setmanal**

Art. 18	Salari .....	25
Art. 18 bis	Concepte salarial .....	25
Art. 19	Pagues extraordinàries .....	26
Art. 20	Antiguitat .....	27
Art. 21	Plus d'activitat .....	28
Art. 22	Plus de torns, diumenges i flotants .....	28
Art. 23	Plus de nocturnitat .....	29
Art. 24	Plus de toxicitat .....	29

Art. 24 bis	Plus de manipulació de fibrociment .....	29
Art. 24 ter	Plus de brigades de reparació i muntatge .....	29
Art. 25	Plus de conducció .....	30
Art. 25 bis	Plus de localització i disponibilitat setmanal .....	30
Art. 26	Quilometratge .....	30
Art. 27	Menyscapte de diners .....	31
Art. 28	Roba de feina .....	31

## **CAPÍTOL VI. Comissió Paritària, complement salarial i ajudes assistencials**

Art. 29	Complement salarial per malaltia o accident. Incapacitat temporal .....	33
Art. 30	Ajuda assistencial per defunció .....	33
Art. 31	Ajudes assistencials .....	34
Art. 32	Dret a defensa legal del/la treballador/ra .....	34

## **CAPÍTOL VII. Drets sindicals**

Art. 33	Funcions i competències del Comitè .....	35
Art. 34	Drets i garanties del Comitè .....	35
Art. 35	Dels sindicats de l'Empresa .....	36
Art. 36	Funcions dels delegats/ades sindicals .....	37
Art. 37	Comitè de Seguretat i Salut .....	38

## **CAPÍTOL VIII. Revisió salarial i millores socials**

Art. 38	Increment sobre la massa salarial .....	39
Art. 39	Ascensos a efectes econòmics .....	39
Art. 40	Premis per jubilació i indemnitzacions per accident .....	40
Art. 41	Ajuda per orfandat .....	41
Art. 42	Ajuda per escolaritat .....	41
Art. 43	Subministrament d'aigua al personal .....	41
Art. 44	Fons social .....	42
Art. 45	Jornada de festa .....	42
Art. 46	Ajudes socials .....	42

## **CAPÍTOL IX. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes**

Art. 47	Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes .....	43
Art. 48	Mesures de conciliació .....	44
Art. 49	Annex unificat .....	45

## **CAPÍTOL X. Règim disciplinari**

Art. 50	Règim de faltes i sancions .....	47
Art. 51	Classificació de les faltes .....	47
Art. 52	Faltes lleus .....	47
Art. 53	Faltes greus .....	47

Art. 54	Faltes molt greus .....	48
Art. 55	Règim de sancions i procediment sancionador .....	49
Art. 56	Graduació de les sancions .....	50
Art. 52	Prescripció.....	50
Art. 52	Acumulació de faltes .....	50

**DISPOSICIONS ADDICIONALS**

Disposició addicional primera .....	51
Disposició addicional segona .....	51
Disposició addicional tercera .....	51
Disposició addicional quarta .....	52
Disposició transitòria primera .....	52
Annex a la disposició transitòria primera .....	52
Disposició transitòria segona .....	57
Disposició transitòria tercera .....	57
Disposició transitòria quarta .....	58
Disposició transitòria cinquena .....	58

<b>ANNEX I. Taula salarial aigües 2016 .....</b>	<b>60</b>
--	-----------

<b>ANEXO II. Quadre grups professionals .....</b>	<b>62</b>
---	-----------

<b>ANNEX III. Bases generals de les convocatòries de proves selectives per a cobrir places vacants mitjançant processos de concurs oposició a EMAYA (secció d'aigües) .....</b>	<b>64</b>
---	-----------

<b>ANNEX IV. Protocol de prevenció de l'assetjament psicològic, l'assetjament sexual o per raó de sexe .....</b>	<b>79</b>
--	-----------



## **CAPÍTOL I. Disposicions generals**

### ***Art. 1. Àmbit d'aplicació funcional i personal***

Les disposicions que conté el present Conveni col·lectiu de l'empresa EMAYA, EMPRESA MUNICIPAL D'AIGÜES I CLAVEGUERAM, S.A., regiran a tots els centres de treball de la Secció d'Aigües i Clavegueram i hi està, per tant, vinculats tot el personal que presta els seus serveis en aquesta Secció, fins i tot el de nou ingress.

### ***Art. 2. Àmbit temporal***

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2016, amb independència de la data en què es publiqui al BOCAIB, i finalitzarà el 31 de desembre de 2019, excepte per a les disposicions en què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor.

### ***Art. 3. Pròrroques***

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat biennalment si qualsevol de les dues parts no el denuncia. Aquesta denúncia s'haurà d'efectuar per qualsevol de les parts amb un mes d'antelació al venciment del Conveni i aquest es prorrogarà dos anys si no hi ha denúncia expressa de les parts, seguint per a aquest tràmit el que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

La vigència del contingut normatiu, una vegada conclosa la duració pactada, es produirà en els termes que s'hagin establert en el Conveni mateix.

### ***Art. 4. Condició pacte anual (vinculació a la totalitat)***

Les condicions pactades formen un conjunt unitari i a l'efecte de la seva aplicació seran considerades globalment i referides a períodes anuals.

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

Es respectaran les situacions personals que, globalment considerades i computades per anys, excedeixin de les que corresponguin a l'aplicació d'aquest Conveni, i es mantindran estrictament *ad personam*.

### ***Art. 6. Organització tècnica i pràctica del treball***

L'organització tècnica i pràctica del treball es facultat exclusiva de la Direcció de l'Empresa. El Comitè d'Empresa serà informat i consultat amb una antelació de 15 dies sobre els trasllats i els desplaçaments de personal, prevists als articles 40 i 41 de l'Estatut dels treballadors vigent.

### **Art. 7. Mobilitat funcional**

Dins l'organització del treball la Direcció de l'Empresa efectuarà canvis de llocs de feina quan sigui necessari per la bona marxa de l'organització, sense que aquests canvis puguin redundar en perjudici dels drets econòmics o d'altre tipus adquirits, tot això d'acord amb el que estableix expressament l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Si el/la treballador/ra fos destinat/ada a un lloc de retribució inferior es considerarà a tots els efectes retributius com si es mantingués al seu lloc anterior.

### **Art. 7bis. Mobilitat funcional per a personal en règim de torns de 24 hores**

Per recomanacions en normativa de prevenció de riscos laborals, el personal que treballi en règim de torns de 24 hores, que dugui treballant 20 anys o més continuats sota aquest règim i tingui més de 45 anys podrà sol·licitar per escrit un canvi de lloc de feina dirigit a la Direcció de Recursos Humans, que l'haurà de reubicar en un altre lloc de feina dins el seu grup professional o a aquell al qual pugui optar sempre que compleixi els següents requisits:

- Que hi hagi la necessitat organitzativa de cobrir un lloc de feina (destinació).
- Que el/la treballador/ra compleixi els requisits exigits en el lloc de feina.
- Que s'hagi cobert el lloc (origen) deixat de cobrir pel/per la treballador/ra.

Una vegada que el/la treballador/ra hagi fet la petició, complint els requisits abans esmentats, l'Empresa tindrà un termini màxim d'1 any per a dur a terme el canvi.

Una vegada realitzat el canvi de lloc de feina (destinació) el/la treballador/ra conservarà el salari establert en conveni per a la seva categoria professional; això no obstant, deixarà de percebre els plus per complement de lloc que pogués estar meritant al seu lloc d'origen per a meritjar, si els hagués, els propis del lloc de destinació.

El/la treballador/ra sol·licitant de la reubicació podrà optar voluntàriament per a accedir a cobrir un lloc de feina d'un grup professional inferior, mantenint a tots els efectes el seu salari establert en conveni.

S'establirà un període de prova de 15 dies hàbils per al/a la treballador/ra reubicat/ada en el lloc de treball de destí i si no el supera retornarà al seu lloc d'origen.

## **CAPÍTOL II. Comissió Paritària/TAMIB**

### **Art. 8. Comissió Paritària d'Interpretació**

Per les parts negociadores es designaran una Comissió Paritària de la representació de les parts mateixes per a entendre en la interpretació, el seguiment i el desenvolupament de les clàusules del text del Conveni.

Aquesta Comissió serà paritària i estarà formada entre la Direcció d'empresa (un dels seus membres haurà de ser firmant del Conveni) i un membre de cada representació sindical firmant de l'actual Conveni, si té representació en el Comitè d'Empresa. Tots els membres de la Comissió Paritària ho han de ser de l'empresa. Això no obstant, cada una de les parts hi podrà assistir amb una persona que les assessori.

Qualsevol discrepància sobre la interpretació de les clàusules del Conveni s'haurà de sotmetre, amb caràcter previ i obligatori, a la Comissió Paritària, sense perjudici del dret posterior d'acudir a les pertinents instàncies judicials o administratives. Així mateix, la Comissió Paritària estarà facultada per a estudiar i acordar, en aplicació del Conveni, totes les modificacions normatives que es puguin produir per canvis de la legislació actualment vigent.

A petició de qualsevol de les parts de la Comissió s'haurà de reunir en el termini d'una setmana des de la data de la convocatòria, a la qual s'haurà d'adjuntar l'ordre del dia.

#### **Les parts s'adhereixen al TAMIB en els següents termes:**

**PRIMER.** Les parts acorden que la solució dels conflictes col·lectius d'interpretació i/o aplicació d'aquest Conveni col·lectiu o de qualsevol altres que afectin el seu àmbit se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, en la seva modalitat de Mediació.

Aquest article serveix, per tant, com a adhesió expressa de les parts signants al dit òrgan extrajudicial de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga l'Empresa, representació legal dels treballadors/res, seccions sindicals i treballadors/res en particular a plantejar les seves discrepàncies, amb caràcter previ a l'accés a la via judicial, al procediment de mediació del dit òrgan. No és, per tant, preceptiva l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, llevat del supòsit de submissió a arbitratge, el qual les parts es comprometen a impulsar i fomentar.

**SEGON.** Així mateix, les parts signants del Conveni assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació i arbitratge davant el Tribunal d'Arbitratge i Conciliació de les Illes Balears dels conflictes

individuals que sorgeixin en l'àmbit de l'Empresa en les matèries que es prevegin al Reglament del Tribunal esmentat.

Tots els acords als que s'hagi arribat en Comissió Paritària seran incorporats al Conveni amb la validesa d'aquest.

## **CAPÍTOL III. Contractació, vacants, promocions i ascensos**

### **Art. 9. Accés a l'Empresa**

En l'accés a EMAYA es respectaran escrupolosament els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat.

### **Cobertura de vacants**

Aquesta cobertura de vacants fa referència a les categories professionals compreses en els grups professionals de l'1 al 6, ambdós inclosos, de l'annex II.

#### **A) VACANTS D'ESTRUCTURA (PLACES FIXES)**

La contractació de personal per a cobrir necessitats estructurals de l'Empresa es farà mitjançant les vies establertes a l'article 11 de l'actual CC i les Bases generals (annex III).

#### **B) VACANTS TEMPORALS**

La selecció de treballadors per necessitats temporals es durà a terme mitjançant els mecanismes següents i amb aquesta prelación:

1. Borsa de treball derivada del concurs oposició: els candidats aprovats sense plaça, per estricte ordre de puntuació, resultants d'un concurs oposició per a la cobertura de places fixes. Aquestes places han de coincidir amb la plaça a cobrir temporalment, i a la mateixa àrea i/o departament.
2. A falta de mecanisme anterior, borsa de treball elaborada en el si de la Comissió de Treball.
3. A falta dels mecanismes anteriors, procés de selecció ad hoc que es descriu més endavant.

La Comissió de Treball està composta per tres membres de la part social, un de cada secció sindical amb representació al Comitè d'Empresa i signants d'aquest Conveni col·lectiu, i tres membres de la part empresarial.

### **Procés de selecció *ad hoc***

#### **Àmbit d'aplicació**

El procés de selecció *ad hoc* és el mecanisme de selecció utilitzat per a cobrir les places vacants temporals de conveni quan no es disposa de borsa de treball per a aquesta categoria.

#### **Bases de les convocatòries**

Les bases específiques de cada convocatòria, les proposarà l'Empresa a la Comissió de Treball, on seran objecte de negociació i acord en un termini màxim de 15 dies. Si

no hi ha acord, l'Empresa les aprovarà i publicarà sempre que s'hagi duit a terme un mínim de 3 reunions amb l'objecte d'arribar a l'acord.

A la llista provisional de persones admeses i excloses hi apareixeran els aspirants amb nom i llinatges amb DNI, i a les llistes següents, amb DNI.

### ***Publicitat***

Per a garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat es farà una publicitat adequada i es valoraran objectivament el mèrit i la capacitat.

Les ofertes i les seves corresponents bases específiques es publicaran sempre al web d'EMAYA i se'n farà publicitat als diaris.

### ***Òrgan de selecció***

Les funcions de l'òrgan de selecció són:

1. Aplicar les bases específiques de la convocatòria.
2. Vetllar pel desenvolupament correcte del procés i escollir la persona candidata més adequada segons el perfil de la vacant objecte de la cobertura, a judici dels membres de l'òrgan de selecció.
3. Garantir la transparència en el procés de selecció.

Composició: l'òrgan de selecció estarà format pel responsable de departament on es produeixi la vacant a cobrir, un/una tècnic/ca de Recursos Humans i dos membres del Comitè d'Empresa. En cas d'empat el responsable de departament tindrà vot de qualitat.

### ***Proves a dur a terme***

Una vegada rebudes les inscripcions i fetes les valoracions del requisits i mèrits, es faran totes les proves establertes a les bases de cada convocatòria, prèviament acordades per la Comissió de Treball en els termes prèviament establerts. Aquestes proves poden ser una entrevista personal, valoració de currículum i experiència, prova objectiva, prova pràctica i/o test psicotècnic.

Depenent del nombre de candidats presentats al procés de selecció, amb l'objectiu d'agilitar el mateix procés les bases de la convocatòria podran determinar si es fa una preselecció dels millors candidats a la hora d'aplicar les proves selectives.

Totes les convocatòries a categories que impliquin comandament (capatàs, capatàs administratiu i subcap de secció) seran objecte d'entrevista personal.

### **Art. 9bis. Ingress a la feina (període de prova)**

L'ingrés dels treballadors/res s'entendrà, sempre que es formalitzi per escrit, fet a títol de prova. Aquest període serà així: sis mesos per als/a les tècnic/ques titulats/ades i tres mesos per a la resta de treballadors/res, excepte per al personal no qualificat, per al qual serà de quinze dies laborals.

Les situacions d'incapacitat temporal, paternitat, maternitat i adopció o acolliment, i en general, qualsevol suspensió del contracte que afecti el/la treballador/ra durant el període de prova n'interromprà el còmput.

### **Art. 10. Formalització de contractes**

L'ingrés a l'Empresa, una vegada subscrit el contracte en qualsevol de les seves formes, suposarà la classificació del personal d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no aquelles per a la realització de les quals es pogués considerar capacitat.

### **Art. 11. Vacants, promocions i ascensos**

S'estableixen les següents vies per a l'accés a les places vacants, promocions i ascensos, tenint en compte el conjunt d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de feina:

- A) PROMOCIÓ INTERNA del personal FIX/INDEFINIT dins el mateix departament, servei o secció de la mateixa àrea

Elements de valoració:

1 Prova teòrica i pràctica	50 % de la puntuació total del procés
2 Antiguitat a l'Empresa	20 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- De 5 a 12 anys d'antiguitat	7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat	12 %
- 20 anys d'antiguitat o més	20 %
3 Formació	15 % de la puntuació total del procés
4 Expedient personal	5 % de la puntuació total del procés
5 Concurs oposició	10 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició	10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per Consell d'Administració després d'acord amb el Comitè i/o per TAMIB	4 %

En cas d'empat prevaldrà la condició de FIX.

B) MOBILITAT VOLUNTÀRIA del personal FIX/INDEFINIT dins el mateix grup professional.

Elements de valoració:

1 Prova pràctica	50 % de la puntuació total del procés
2 Antiguitat a l'Empresa	20 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- De 5 a 12 anys d'antiguitat	7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat	12 %
- 20 anys d'antiguitat o més	20 %
3 Formació	15 % de la puntuació total del procés
4 Expedient personal	5 % de la puntuació total del procés
5 Concurs oposició	10 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició	10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per Consell d'Administració després d'acord amb el Comitè i/o per TAMIB	4 %

En cas d'empat prevaldrà la condició de FIX.

C) CONCURS OPOSICIÓ 'INTERN' del personal FIX/INDEFINIT.

Elements de valoració:

1 Prova teòrica i pràctica	50 % de la puntuació total del procés
2 Antiguitat a l'Empresa	20 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- De 5 a 12 anys d'antiguitat	7 %
- De 13 a 19 anys d'antiguitat	12 %
- 20 anys d'antiguitat o més	20 %
3 Formació	15 % de la puntuació total del procés
4 Expedient personal	5 % de la puntuació total del procés
5 Concurs oposició	10 % de la puntuació total del procés
La ponderació d'aquest mèrit, que no podrà ser acumulable, es durà a terme d'acord amb els següents trams:	
- Qui ha obtingut plaça per concurs oposició	10 %
- Qui ha obtingut la condició de fix per Consell d'Administració després d'acord amb el Comitè i/o per TAMIB	4 %

En cas d'empat prevaldrà la condició de FIX.



A les 3 vies (A, B i C), quan es tracti de llocs de feina amb comandament (capatàs operari, capatàs administratiu i subcap de secció) es valorarà també la capacitat/habilitat per a dirigir persones, la ponderació de la qual serà del 30 % de la puntuació total del procés, a costa de l'element de valoració 1, i la prova teòrica i pràctica, o pràctica, la qual serà del 20 %.

#### D) CONCURS OPOSICIÓ 'OBERT'.

El procediment de totes aquestes vies d'accés a les places vacants, promocions i ascensos s'ajustarà a les Bases generals de les convocatòries de les proves selectives per a cobrir places vacants mitjançant processos de concurs oposició a EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A. -Secció Aigües-, que passen a formar part d'un annex (annex III) d'aquest Conveni col·lectiu, i de les seves convocatòries específiques.

Les disposicions anteriors no afectaran les places de provisió per lliure designació de l'Empresa, que es recullen al quadre de grups professionals (annex II) d'aquest Conveni col·lectiu (grups 7, 8, 9 i 10).



## **CAPÍTOL IV. Jornada, hores extraordinàries, llicències, vacances, permisos i excedències**

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

A partir de la firma d'aquest Conveni la jornada laboral queda determinada de la següent manera:

A la data d'aquest Conveni la jornada mitjana setmanal és de 37,5 hores establertes per norma de rang superior (Reial decret Llei 20/2012). Quan aquesta norma deixi de tenir efecte s'instaurarà de nou la jornada de 35 hores setmanals de treball efectiu (1.554 hores anuals). A partir de la firma del Conveni 2016/2019 la jornada laboral queda determinada en 1.665 hores anuals de treball efectiu, no acumulables a l'any següent. Si la jornada laboral torna a augmentar per Llei se sumarà aquest augment als dies laborables existents en signar aquest Conveni.

Els quadrants de torns, guàrdies i reforços es confeccionaran anualment i se n'entregarà còpia al Comitè d'Empresa abans de la segona quinzena de gener de l'any de què es tracti.

**a) Personal administratiu, tècnic, Projectes i Laboratori Químic:**

**1.554 hores efectives anuals**, realitzades de 8 a 15 hores de dilluns a divendres. Els festius que coincideixin amb dissabtes es gaudiran afegits al període de vacances.

**b) Personal de Servei Exterior, Distribució, Magatzem, Laboratori, Comptadors i Manteniment:**

**1.554 hores efectives anuals**, realitzades de 7.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres. Queda establert un torn rotatiu, que fixarà la Direcció, del 25 % del personal per a treballar els dissabtes (amb el mateix horari), donant-ne compte a l'RLT. Els/les treballadors/res que per torn treballin la jornada del dissabte tindran en compensació lliure la jornada del divendres de la setmana següent.

Els festius que coincideixin amb dissabtes seran gaudits pel 50 % de treballadors/res el divendres anterior i per l'altre 50 % el dilluns posterior.

Tal com succeeix i atenent les necessitats inexcusables del servei públic la Direcció, donant-ne compte a l'RLT, establirà els torns rotatius entre el personal per a cobrir les necessitats del servei al llarg de les 24 hores del dia, sense excepció, entenent que fora de l'horari normal de feina només quedarà en torn el personal de guàrdia i reforç per a cobrir imprevists i urgències.

c) **Personal de Centrals.**

Ateses les característiques especials d'aquests llocs de feina es determinaran els **torns rotatius** per a cobrir el servei les 24 hores de tots els dies. L'horari efectiu anual serà de **1.554 hores** i es compensarà l'excés amb dies lliures, a elecció del personal, sempre que el servei ho permeti.

El personal de Manteniment EDAR i Terciari farà l'horari de 7 a 14h.

- d) S'estableix un període de descans de **20 minuts**, que s'ha de gaudir entre les 9.30 i les 10.30 hores, o un altre període que, segons els casos fixarà la Direcció.
- e) Es gaudirà de dos dies a l'any natural de festa a lliure disposició: un dia per al denominat 'pont' i un dia substitutori del que abans es gaudia com a 'Dia de la Patrona'. Aquests dies es podran afegir a les vacances, si el servei ho permet.

**Art. 13. Jornades especials**

La Direcció de l'Empresa podrà pactar per escrit amb el personal, a títol individual, la realització de jornades especials que pugui derivar del lloc de feina o de la funció que tingui encomanada, sense perjudici del que regula l'art. 41 de l'Estatut dels treballadors.

Les jornades especials BOR, xucladores, brigades, electricistes, mecànics, etc. seran definides i plasmades quan s'hagi realitzat la feina. Es plasmaran a la Comissió Paritària.

**Art. 14. Hores extraordinàries**

1. Són hores extraordinàries i d'excés les que es realitzen per sobre de la jornada màxima establerta al Conveni.
2. En funció de les causes que les determinen es divideixen en tres grups:
  - a) Són hores d'excés sobre la jornada laboral per **causa de força major** o de necessitat peremptòria les que s'efectuen per a evitar o reparar sinistres, avaries que impedeixen o dificultin greument la normal prestació dels serveis i altres calamitats extraordinàries. La seva realització serà **obligatòria** i el seu nombre no es tindrà en compte respecte dels límits màxims autoritzats, sense perjudici que s'abonin com si fossin hores extraordinàries. També s'hi consideraran les que es realitzin per a reparar o solucionar interrupcions del servei o problemes de salubritat pública. Les hores extraordinàries de força major i amb caràcter obligatori seran compensades per mutu acord i si no n'hi ha es compensaran econòmicament al 100%.

- b) Són hores extraordinàries no motivades per força major i no obligatòries les que es realitzen sobre la duració màxima de la jornada ordinària de treball i no estan incloses a l'apartat 2.a.

Les hores extraordinàries no obligatòries seran compensades de la forma següent: el 50 % en temps lliure equivalent i el 50 % econòmicament, sempre tenint en compte que el/la treballador/ra tindrà l'opció de gaudir el 100 % de la compensació en temps equivalent de descans, si el servei ho permet.

- c) Les hores extraordinàries que es generin a centres on es treballi amb torns (H24) es compensaran de mutu acord i si no n'hi ha s'abonaran íntegrament.
3. El nombre màxim anual per treballador/ra serà de 80 hores. En els casos d'abonament de les hores extraordinàries serà amb un recàrrec del 75 % sobre el preu de l'hora ordinària.
  4. Queden suprimides totes les hores extraordinàries habituals.

S'acorda la creació d'una Comissió Paritària d'hores extres formada per tres integrants (de cada part) de la mesa negociadora del Conveni assistits pels/per les assessors/res dels sindicats signants, que es reunirà trimestralment per a dur a terme aquesta feina. En un termini d'un mes després d'haver signat el Conveni es formarà definitivament aquesta comissió.

#### **Art. 15. Llicències retribuïdes**

El personal tindrà dret a sol·licitar llicència amb sou en qualsevol dels casos següents:

- a) Matrimoni del/la treballador/ra: 15 dies naturals.
- b) Defunció del cònjuge o fills/filles o pares: 5 dies naturals, dels quals 3 seran laborables.
- c) Naixement de fill/filla: 4 dies naturals.
- d) Defunció de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, no inclosos a l'apartat b d'aquest article: 2 dies laborals. Quan per aquest motiu, el/la treballador/ra necessiti fer un desplaçament el termini serà de 4 dies naturals.
- e) Malaltia greu del cònjuge, pares i fills/filles: 4 dies naturals.
- f) Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que exigeixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat,

no inclosos a l'apartat e d'aquest article: 2 dies naturals. Quan per aquest motiu el/la treballador/ra necessiti fer un desplaçament el termini serà de 4 dies naturals.

En relació amb els apartats e i f d'aquest article, els 4 dies podran ser no consecutius si: a) responen al mateix fet causant que motiva el permís, i b) mentre es gaudeixi d'aquests 4 dies no consecutius el fet causant que motiva el permís persisteix.

- g) Per trasllat del domicili habitual: 1 dia de permís únicament presentant la sol·licitud i el formulari de canvi de domicili i 2 dies si es justifica documentalment mitjançant certificat d'empadronament, contracte de lloguer, factura de mudança o justificació anàloga. El permís per trasllat de domicili habitual es podrà gaudir dins el període d'un mes abans o un mes després del fet causant.
- h) Per embaràs, adopció o acolliment: 16 setmanes ininterrompudes o 112 dies naturals, ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. La distribució i les peculiaritats d'aquesta prestació s'ajustaran en l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

Per paternitat: Per naixement de fill, acolliment o adopció el/la treballador/ra tindrà dret a la suspensió del contracte per paternitat durant quatre setmanes ininterrompudes a gaudir pel pare a partir de la data del naixement, des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, ampliables en el supòsit de part o adopció o acolliment múltiples ampliables en dos dies més per cada fill a partir del segon. La distribució i les peculiaritats d'aquesta prestació s'ajustaran a l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

- i) Per a lactància d'un fill menor de 12 setmanes els/les treballadors/res tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitja al final de la jornada, o en una hora a l'inici de la jornada, amb la mateixa finalitat. Podran exercir aquest dret indistintament un o altre progenitor, si ambdós treballen. Així mateix, la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà segons la Llei vigent en els casos de part múltiple.

Podran gaudir d'aquest permís, indistintament, la mare o el pare si ambdós treballen.

- j) Per als supòsits no prevists anteriorment hom s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors, a la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, i a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

- k) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada laboral es donarà el temps indispensable.
- l) Per a citacions judicials o assumptes administratius es donarà el temps necessari.
- m) Perquè el/la treballador/ra acudeixi al metge dins la jornada laboral per a ser assistit/ida o un familiar de primer grau de consanguinitat (pares i fills), o la parella o cònjuge en cas de malaltia greu, sempre amb la deguda justificació documental, es donarà el temps necessari.
- n) Si un/una treballador/ra no pot acudir un dia a la feina a causa de malaltia, sempre que ho comuniqui al servei mèdic aquell dia, aquest consideri que queda degudament justificat i aquesta circumstància es doni com a màxim una vegada al mes i per un sol dia, aquesta jornada tindrà la consideració de baixa per repòs domiciliari (permís retribuït).

Les anteriors llicències són reconegudes, en igualtat de drets, per a les parelles de fet que ho acreditin.

Totes les llicències han de complir els requisits d'avís previ al gaudí i de justificació documental per part de la persona interessada en el termini de 48 hores comptat des que finalitzi la llicència.

#### ***Artículo 15.bis. Permisos no retribuïts***

El personal amb més d'un any d'antiguitat a l'Empresa tindrà dret a gaudir de llicències no retribuïdes almenys tres vegades a l'any per assumptes propis, per un termini d'1 a 20 dies cada una.

L'exercici d'aquest dret no haurà d'entorpir les necessitats justificades de l'Empresa quant a la seva funcionalitat.

#### ***Art. 16. Excedències***

- a) **Excedència voluntària:** el personal amb una antiguitat a l'Empresa d'un any com a mínim té dret que se l'hi reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària durant un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys, d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

- b) **Excedència amb reserva de lloc:** el personal amb una antiguitat a l'Empresa d'un any com a mínim podrà sol·licitar el dret que se li reconegui una excedència no menor de quatre mesos i no major d'un any, amb garantia total de reincorporació al seu lloc de feina (el mateix que ocupava en el moment de la sol·licitud d'excedència) quan aquesta hagi finalitzat i si el contracte és vigent. La data d'inici del gaudi de l'excedència amb reserva de lloc estarà supeditada a la cobertura efectiva del lloc vacant i no podrà excedir en més de tres mesos des de la data de sol·licitud a la d'inici del gaudi. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Aquest dret no es podrà negar a cap treballador adscrit a aquest Conveni.

#### Graus de consanguinitat o afinitat

	Consanguinitat	Afinitat
Un	Pares/mares, fills/filles	Sogres, nores/gendres, cònjuge o parella de fet
Dos	Germans/nes, padrins/nes	Cunyats/ades, padrins/ines
Tres	Nebots/odes, oncles	
Quatre	Cosins/nes	

#### **Art. 17. Vacances**

Les vacances anuals es fixen en 24 dies laborals, per a tot el personal amb un any d'antiguitat a l'Empresa. La programació anual serà exposada per cada àrea, departament, servei, secció, etc. el primer trimestre de cada any.

El personal de nou ingrés gaudirà el seu primer any de treball d'un nombre de dies de vacances proporcional al temps treballat.

Tota interrupció forçada de les vacances per exigència del servei es compensarà amb els dies deixats de gaudir, més un dia compensatori (independentment del nombre de dies interromputs), que es podrà sumar al període escollit.

El personal fix que cessi a l'Empresa al llarg de l'any tindrà dret a gaudir dels dies que li corresponguin proporcionalment als mesos treballats.

Les vacances anuals es gaudiran en un o dos períodes distints, i es podran gaudir en tres períodes diferents si el servei ho permet. Cap dels períodes podrà ser inferior a 7 dies naturals.

Es podran gaudir 2 dies a voluntat del/la treballador/ra si no es trastorna el bon funcionament de l'Empresa.



## **CAPÍTOL V. Salari, pagues extres, antiguitat, toxicitat i conducció. Plusos d'assistència, torns, nocturnitat, quilometratge, localització i disponibilitat setmanal**

### ***Art. 18. Salari***

El salari s'estableix a l'annex I (taula salarial) d'aquest Conveni i es desglossa en tres conceptes: salari base, plus de beneficis i plus de residència.

Els salaris es meritaren mensualment.

Independentment de l'anterior, es reconeix als treballadors/res de les diferents categories l'abonament de les quantitats determinades sobre la base del primer semestre de 1979, les quals seran inabsorbibles i invariables en el seu valor absolut; consegüentment, aquestes quantitats no han variat des de 1979 fins a 1999.

Excepcionalment aquestes quantitats s'incrementaren en 27,05 € l'any 2000 i en altres 27,05 € l'any 2001, i tornaran a ser a partir d'aquest moment inabsorbibles i invariables.

Es varen incrementar els anys 2000 i 2001 i passaren a romandre inabsorbibles i invariables. Figuren sobre rebuts de salari com a concepte 'Devolució article 18'.

### ***Art. 18 bis. Concepte salarial***

Es pacta de nou un concepte de naturalesa salarial que es percebrà amb caràcter mensual (12 pagues a l'any). Tindrà dret a percebre aquest concepte salarial, que tindrà caràcter consolidable i no absorbible, tot el personal que presti els seus serveis a la Secció d'Aigües. Es calcularà per cada dia d'alta a l'Empresa, a raó d'una sisena part del salari base, plus de residència, plus de beneficis, devolució art. 18, plus annex unificat i l'antiguitat que tingui dret el/la treballador/ra a percebre en cada moment. Aquest concepte salarial es continuarà percebent quan el/la treballador/ra quedi en situació d'incapacitat temporal per contingències comunes i professionals. S'excepcionaran del pagament d'aquest concepte salarial períodes de paternitat i maternitat, excedències, situacions de pagament directe de la incapacitat temporal, permisos no retribuïts, suspensió de feina i sou, i qualsevol altre període en què el/la treballador/ra no estigui d'alta a l'Empresa. Aquest concepte salarial tindrà caràcter pensionable.

L'empresa i els treballadors no podran patir cap tipus de perjudici, de qualsevol naturalesa, derivat de l'aplicació d'aquest concepte salarial.

### **Art. 19. Pagues extraordinàries**

El personal afectat per aquest Conveni percebrà dues pagues extraordinàries a l'any:

1a - 15 de juny.

2a - 15 de desembre.

L'import de cada una d'aquestes pagues extraordinàries serà l'import mensual del salari base, plus beneficis i plus residència, i l'antiguitat corresponent, vigent en el moment de la meritació, així com les quantitats esmentades al paràgraf 2 de l'art. 18 d'aquest Conveni i a l'annex unificat.

El personal podrà optar entre continuar percebent el salari corresponent distribuït en 14 mensualitats o, per contra, percebre'l en 16 mensualitats. El personal que triï la segona opció deixarà automàticament de percebre el concepte salarial descrit a de l'art. 18 bis i l'import li serà abonament sota el concepte de paga extraordinària (paga extraordinària de març, a percebre el dia 15 d'aquest mes, i paga extraordinària de setembre, a percebre el dia 15 d'aquest mes).

Cada cinc anys es donarà opció a canviar de sistema per a rebre les pagues extraordinàries (14 o 16) i durant aquest període el personal s'haurà d'ajustar al sistema sol·licitat, sense que hi hagi cap possibilitat de canvi de sistema. El primer període per a sol·licitar el canvi de sistema d'abonament de les pagues extraordinàries s'habilitarà de l'1 al 31 de maig de 2017.

Els canvis sol·licitats el mes de maig 2017 seran efectius a partir de l'1 de juliol del mateix any.

A partir que se signi l'actual Conveni col·lectiu es deixaran d'enviar en paper els rebuts de nòmina a la plantilla i s'hi enviaran a través del Portal de l'Empleat.

Ni l'Empresa ni el personal podrà patir cap perjudici econòmic amb l'opció d'aquest acord.

#### **Meritació de les pagues extraordinàries**

Sistema	Paga extraordinària	Abonament	Inici meritació	Fi meritació
14	Juny	15/06	16/12	15/06
14	Desembre	15/12	16/06	15/12
16	Març	15/03	16/12	15/03
16	Juny	15/06	16/03	15/06
16	Setembre	15/09	16/06	15/09
16	Desembre	15/12	16/09	15/12

El personal que s'incorpori a partir del 28 de febrer de 2017 ho farà percebent el seu salari brut anual distribuït en 14 pagues, i tindrà l'opció de canviar el sistema quan s'obri per a tot el personal el període de sol·licitud de canvi de sistema de les pagues extra.

### **Art. 20. Antiguitat**

El contingut normatiu de l'antiguitat es regularà de la forma següent:

L'antiguitat es computarà per triennis de la manera següent:

Anys de relació laboral	Coefficient
3	1
6	2
9	3
12	4
15	5
18	6
21	7
24	8
27	8.5
30	8.5

La percepció per aquest concepte s'obtindrà, en cada cas, multiplicant el coeficient pel mòdul d'antiguitat assignat a cada categoria professional segons s'esmenta a l'annex I (taula salarial) i sense possibilitat d'acumulació.

Ambdues parts es comprometen que els mòduls d'antiguitat seran revisables a la pròxima negociació.

Els treballadors/res que en entrar en vigor d'aquest Conveni tinguin una antiguitat superior als vint anys i hagin superat el límit corresponent al seu pròxim trienni, en vèncer el seu pròxim trienni en percebran la quantia del mateix, sense que en cap cas puguin percebre per aquest concepte un quantia superior al coeficient màxim (8,5) d'aquesta taula.

Els treballadors/es que vegin superades les seves retribucions pel concepte d'antiguitat per damunt del que teòricament els correspondria en aquest article, percebran l'increment que els correspon si s'adapten als mòduls d'aquest article.

### **Art. 21. Plus d'activitat**

Tot el personal adscrit a aquest Conveni percebrà en concepte de plus d'activitat la quantitat de 123,21 € mensuals.

Aquest plus es deixarà de percebre en cas d'absències injustificades del/de la treballador/ra i absències justificades del/de la treballador/ra per un període superior als 2 dies laborals al mes, per cada 30 dies. Aquesta quantitat s'ingressarà a les ajudes socials (art. 46) i se'n farà el seguiment des de la Comissió Paritària d'interpretació del Conveni.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, el plus d'assistència s'abonarà en els casos següents (encara que se superi la limitació): llicències per Conveni, accident laboral, intervenció quirúrgica o hospitalització per més de set dies i vacances.

A la Comissió Paritària s'acordarà un document sobre malalties professionals possibles a l'Empresa derivades del lloc de feina, una vegada que el Servei de Prevenció hagi emès el seu informe sobre la qüestió.

### **Art. 22. Plus de torns, diumenges i flotants**

- a) El plus de treballs de 'torn' té el caràcter de complement salarial, d'acord amb l'apartat b de l'article 5 del Decret del 17 d'agost de 1973.

El personal que realitza la seva jornada laboral en règim de torns de forma habitual, d'acord amb el que estableix el calendari laboral, percebrà aquest plus.

Aquest plus es percebrà entre les 12 pagues ordinàries.

El plus que la quantia mensual ascendeix a 83,86 € i es percebrà mentre es realitzi aquest règim de treball. Anualment s'incrementarà amb l'IPC, excepte els anys 2008 i 2009, que es troben degudament actualitzats segons taula salarial.

El personal que de forma habitual i reiterada realitzi la seva jornada de treball en el sistema de tres torns (matí, capvespre i vespre) percebrà un plus, de caràcter funcional, addicional a l'anteriorment indicat de 5€ mensuals (12 pagues). Aquest només es percebrà mentre es compleixi el sistema de tres torns de forma habitual i reiterada. En tenir aquests plusos caràcter funcional, la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional al lloc assignat. Així doncs, es deixarà de percebre en cas de baixa mèdica, llicències, etc.

- b) Tot el personal que treballi en diumenges percebrà la quantitat de 14,42€.

- c) El personal 'flotant' de les EDAR i Potabilitzadora percebrà un plus flotant per a cobrir les vacances, baixes per malaltia, accident o absències, així com totes les situacions generades per circumstàncies anàlogues a les anteriorment detallades, de la resta d'operadors/controladors. Es respectarà el descans entre jornades legalment establert. El mòdul de càlcul per a determinar la quantia a abonar per aquest plus serà del 10 % sobre el salari base mensual.

#### ***Art. 23. Plus de nocturnitat***

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 25 % sobre el salari diari (conceptes taula salarial annexa salari base, beneficis, antiguitat, residència).

#### ***Art. 24. Plus de toxicitat***

Es reconeix el plus de toxicitat als treballadors/res de les brigades de clavegueram que directament realitzin comeses de neteja i manteniment de clavegueres, o a totes les feines relacionats amb el tràfec de fangs sèptics, i sempre que les realitzin, en la quantia del 20 % sobre el seu salari diari, així com al personal de les EDAR i al personal de la Brigada d'Asfaltatge (serveis comuns) de Xarxes.

#### ***Art. 24 bis. Plus de manipulació de fibrociment***

Es reconeix el plus de manipulació de fibrociment al personal de les brigades que manipula i realitza feines sobre les xarxes de fibrociment per dia real i efectiu de manipulació, i sempre que els realitzin, en la quantia del 20 % sobre el seu salari diari..

#### ***Art. 24 ter. Plus de brigades de reparació i muntatge***

S'abonarà un complement de lloc de feina de 220€ bruts mensuals (12 pagues) al personal de les brigades de reparació i muntatge, i de 140€ bruts mensuals (12 pagues) a les de reparació i clavegueram del servei de l'Àrea de Xarxes. Aquest complement s'abonarà per la realització de funcions concretes i específiques que suposen una major exigència física en el lloc de feina i una major experiència i coneixements en llanterneria i obra civil.

Els complements de lloc no seran en cap cas consolidables, per la qual cosa només es tindrà dret a percebre'ls mentre es mantinguin les condicions del lloc que n'han determinat el reconeixement. Tampoc seran consolidables si el/la treballador/ra continués percebent l'abonament econòmic en concepte de complement de lloc encara que haguessin deixat d'existir les condicions del lloc objecte del seu reconeixement inicial.

Aquests complements es continuaran percebent en període de vacances i incapacitat temporal.

### **Art. 25. Plus de conducció**

Els oficials/les de 1a i 2a i peons especialistes que disposin de permís de conduir i quedin obligats a conduir vehicles que l'Empresa assigni per a realitzar feines de la seva especialitat que els encomanin, percebran un plus de conducció de 41,28€ al mes si utilitzen el permís de conduir de segona i de 61,19€ al mes si és el de primera, independentment que condueixin tots els dies o no.

L'empresa abonarà les despeses de la renovació del carnet de conduir de primera al personal que en presenti la deguda justificació.

### **Art. 25 bis. Plus de localització i disponibilitat setmanal**

Atès el caràcter de servei públic que té l'Empresa es fa imprescindible un sistema de localització i disponibilitat amb criteri uniforme que garanteixi la prestació adequada del servei.

La prestació del plus de localització i disponibilitat serà setmanal i s'establiran períodes rotatius entre els treballadors (fora de la jornada habitual de treball). La quantitat a percebre serà de 140,98€ per setmana de guàrdia efectiva, de dilluns a diumenge (20,14€/dia). Aquesta quantitat es considera independent de les hores extraordinàries que el/la treballador/ra realitzi durant el període de guàrdia i es computaran pel temps efectiu de feina. Es reconeix el pagament en concepte d'hores extraordinàries fins a 30 minuts abans i després de l'entrada i sortida de la prestació efectiva d'hores extra (indicats al sistema de control de presència).

El personal designat disposarà d'un calendari anual rotatiu i equitatiu entre els mateixos, la Direcció donarà compte a la RLT o, en defecte d'això, a les organitzacions sindicals signants d'aquest Conveni col·lectiu. La Comissió Paritària de Vigilància, Seguiment i Interpretació d'aquest Conveni col·lectiu vetlarà en particular per l'aplicació i el compliment del contingut d'aquest article.

### **Art. 26. Quilometratge**

Al personal de l'Empresa que posi al servei d'aquesta el seu vehicle personal se li abonarà l'import de 0,31€ per quilòmetre recorregut, revisable cada 1 de gener i 1 de juliol, segons l'estudi econòmic que ha servit de base per a fixar l'actual.

Al personal de l'Empresa que posi al servei d'aquesta el seu vehicle personal se li abonarà per aquest concepte l'import corresponent al resultat de la revisió semestral de l'estudi econòmic.

Així mateix, es revisarà la quantia del concepte de locomoció en les mateixes dates i d'acord amb el mateix criteri.

Es considerarà l'ús del vehicle de l'Empresa, fora de l'horari laboral i emprant-lo per a ús particular, com a retribució en espècie.

**Art. 27. Menyscapte de diners**

Pel concepte de menyscapte de diners es fixa, per a tot el personal al qual s'assignin funcions de cobrament en metàl·lic, la quantitat anual del 40% sobre el jornal base mensual.

**Art. 28. Roba de feina**

La roba de feina d'estiu s'entregarà durant el mes d'abril i la d'hivern, durant el mes d'octubre. Al personal administratiu i tècnic que en Comissió Paritària es determini cada any se li abonaran anualment 200€ en concepte de desgast de roba.

S'entregarà la següent quantitat de roba de feina al personal:

<u>Hivern</u>	<u>Estiu</u>
2 pantalons	2 pantalons
2 camises	<u>2 camises</u>
1 jersei	
1 guardapits	
<u>1 anorac cada dos anys</u>	





## **CAPÍTOL VI. Comissió Paritària, complement salarial i ajudes assistencials**

### ***Art. 29. Complement salarial per malaltia o accident. Incapacitat temporal***

En cas d'IT el Servei Mèdic de l'Empresa durà el seguiment del procés de malaltia de forma que el/la treballador/ra en aquesta situació percebi el 100 % del seu sou real en el període de baixa.

Per tal d'aconseguir una disminució de l'absentisme existent a l'Empresa, quan el Servei Mèdic de l'Empresa consideri que han cessat les causes que motivaren la baixa emetrà un informe perquè el/la treballador/ra deixi de percebre el 25 % del seu sou real des de la seva data d'emissió. Aquest informe s'haurà d'enviar al Comitè d'Empresa, que disposarà d'un termini de 72 hores per, si ho considera convenient, nomenar un metge que realitzi un informe contradictori, abans de dur a terme el possible descompte. Aquest nomenament haurà de ser acceptat per la Direcció. El cost de l'informe mèdic contradictori anirà a càrrec de l'Empresa. El 25 % descomptat s'ingressarà al fons social especial. La negativa del/la treballador/ra a sotmetre's al reconeixement del Servei Mèdic de l'Empresa, estant de baixa, podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que puguin existir a càrrec de l'Empresa per aquesta situació.

En el supòsit de declaració d'incapacitat laboral parcial o total efectuada per l'òrgan competent la Direcció procedirà al canvi del lloc de feina, si hi ha vacant i la situació del/la treballador/ra ho permet, per un altre més compatible amb el seu estat físic i la seva capacitat dins el seu mateix grup professional o inferior.

El nou lloc compatible amb l'estat actual del/la treballador/ra el definirà la prefectura de Personal, a proposta del Servei Mèdic de l'Empresa.

### ***Art. 30. Ajuda assistencial per defunció***

En morir un treballador/ra de la plantilla de l'Empresa s'entregarà una sola vegada i en un termini màxim de 3 mesos una quantitat en metàl·lic que resulti de conjugar les aportacions següents: l'import de l'1 % del salari base de tot el personal de la plantilla d'Aigües de l'Empresa a la qual pertanyia el difunt/ta, corresponent a la nòmina del mes en què l'Empresa tingui coneixement de l'òbit, quantia que serà a la vegada descomptada en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual.

El total resultant serà ingressat en concepte d'auxili per defunció per a fer front a les despeses de sepeli, juntament amb la liquidació corresponent, al mateix compte bancària on estigui domiciliada la nòmina del/de la treballador/ra.

En cas de divergències, la Comissió Paritària d'Interpretació del Conveni resoldrà amb jurisdicció pròpia.

### **Art. 31. Ajudes assistencials**

El personal de l'Empresa que percebi prestacions econòmiques de la Seguretat Social perquè té al seu càrrec familiars discapacitats/ades físics/iques o psíquics/iques, degudament reconeguts/udes per aquella, l'Empresa els abonarà, a més de la dita prestació, la quantitat de 115,98€ mensuals per cada un. Aquesta quantitat també s'abonarà amb motiu de les festes de Nadal.

S'aplicarà l'anterior paràgraf als reconeixements per part de l'IBAS o per l'organisme que en cada moment les determini.

### **Art. 32. Dret a defensa legal del/la treballador/ra**

- a) Els conductors/res i qualsevol treballador/ra de l'Empresa que prestant els seus serveis professionals amb vehicle d'aquesta o particular al servei d'aquesta sofrissin un accident de circulació durant la jornada laboral tindran dret a la defensa legal per part de l'Empresa, fins a la sentència o resolució administrativa ferma, fins i tot en el supòsit d'indicis racionals de culpabilitat, i es respectaran en aquesta fase els seus ingressos salarials.

En les condicions anteriorment exposades, l'Empresa constituirà la fiança que en causa criminal se'ls exigís per a assegurar la seva llibertat provisional, així com el pagament de les despeses judicials que, sense constituir sanció personal, sobrevinguessin a conseqüència del procediment criminal que els seguís.

La fiança que pel concepte previst hagi de constituir l'Empresa no podrà excedir del capital màxim garantit en la pòlissa que a aquest efecte té subscripta amb l'entitat asseguradora corresponent.

- b) A tot el personal amb permís de conduir que *in itinere* sofrís un accident de circulació i com a resultat se'l privàs temporalment de llibertat o del permís de conduir se li respectarà, mentre duri aquesta privació, el salari real que percebi, llevat que sigui condemnat per sentència ferma per conducció sota la influències de begudes alcohòliques o drogues.

## **CAPÍTOL VII. Drets sindicals**

### ***Art. 33. Funcions i competències del Comitè***

Les funcions i competències del Comitè d'Empresa, sense perjudici de les disposades als articles anteriors, són:

1. Ser informat dels llocs de feina que l'Empresa pensa cobrir, així com les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i consultat sobre les mesures que afectin els treballadors/res, quant a la modificació o establiment de nous sistemes de treball, amb una antelació de 15 dies.
3. Assegurar el compliment de les normes de seguretat i higiene al treball advertint la Direcció de l'Empresa de les possibles infraccions o deficiències.
4. Ser informat i consultat sobre els canvis dels llocs de feina, trasllats de personal i modificació dels torns que es realitzin a l'Empresa.
5. Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària, per falta greu o molt greu, es notificarà la proposta de sanció amb una antelació de 48 hores al Comitè d'Empresa. En el termini de 72 hores el Comitè haurà d'emetre un informe.
6. L'empresa facilitarà, almenys trimestralment, al Comitè un informe sobre l'evolució econòmica, la situació de la producció, etc.
7. El Comitè serà informat de forma trimestral de la política d'inversions de l'Empresa.
8. Participarà juntament amb l'Empresa en tot el que afecti la classificació dels grups professionals.

### ***Art. 34. Drets i garanties del Comitè***

Els drets i garanties del Comitè són:

- a) L'Empresa facilitarà un local la disponibilitat del qual no estarà supeditada ni supervisada per aquesta i serà adequat al nombre de membres del Comitè, que en podrà fer ús tant dins com fora de la jornada ordinària de treball.
- b) El dret de reunió del Comitè, dins de la jornada ordinària de treball en aquest local, no estarà supeditat a cap tipus de requisit, llevat de la disponibilitat de temps sindical que cada membre pugui disposar..

- c) El temps sindical serà de 30 hores mensuals per membre, acumulables trimestralment. Una vegada que s'elimini la restricció legal (Reial decret 20/2012) que actualment limita les hores de permís sindical, el temps sindical tornarà a ser de 40 hores, llevat d'una nova restricció legal. Per a fer-les efectives bastarà la comunicació a l'Empresa amb una antelació mínima de 24 hores. Aquest temps sindical es podrà acumular en un o diversos membres del Comitè d'acord amb l'establert legalment, i podran quedar rellevats del treball, sense ultrapassar el màxim legal d'hores atribuïdes al conjunt del Comitè. Les reunions a petició de l'Empresa no es comptabilitzaran a compte del crèdit sindical, sinó que aniran a compte de l'Empresa.
- d) L'empresa posarà a la lliure disposició del Comitè els taulers d'anuncis que existeixen a cada centre de treball.
- e) Així mateix, garantirà la lliure circulació dels membres a les dependències de l'Empresa, podent informar els treballadors/res sense perjudici del normal desenvolupament productiu.
- f) L'empresa autoritzarà la celebració d'assemblees dins de hores de treball fins un màxim d'una assemblea mensual, llevat en el període de negociació del Conveni que podran ser fins a 3, i en còmput total de 12 hores anuals.

Aquestes assemblees, ho seran de tots els treballadors/res de l'Empresa, condició que es podrà modificar de mutu acord, sense perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors.

Les assemblees seran convocades pel Comitè i es comunicaran a la Direcció amb una antelació de 48 hores. En aquesta comunicació es fixarà l'ordre del dia i la data de la seva realització. L'hora d'inici s'haurà de concretar-se de comú acord amb l'Empresa.

Per raons fonamentades i motivades l'Empresa podrà modificar la data comunicada i, així mateix, el Comitè podrà reduir el termini de preavís a 24 hores.

- g) El Comitè d'Empresa designarà un dels seus membres, el qual tindrà dret a assistir a les reunions del consell d'administració amb veu però sense vot, rebent tota la documentació del mateix.

### **Art. 35. Dels sindicats de l'Empresa**

Les seccions sindicals representen i defensen els interessos del sindicat que representen i dels seus afiliats/ades en el si de l'Empresa, i serveixen d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la Direcció de l'Empresa.

Els sindicats podran constituir a cada secció d'empresa les corresponents seccions sindicals si compten almenys amb un 10% d'afiliats/ades entre la plantilla. Hom s'ajustarà al que estableix la Llei orgànica de llibertat sindical.

El sindicat que al·legui tenir el dret d'estar representat mitjançant titularitat personal a qualsevol de les seccions de l'Empresa ho haurà d'acreditar de manera fefaent i acte seguit es reconeixerà al dit/dita delegat/ada la seva condició de representant del sindicat a tots els efectes, i les garanties i el temps sindical retribuït que preveuen l'article 32 d'aquest Conveni i l'Estatut dels treballadors.

### **Art. 36. Funcions dels delegats/ades sindicals**

Les funcions dels delegats/ades sindicals són:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat que representen i dels afiliats/ades a aquest a la secció d'empresa i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical i la Direcció de l'Empresa.
2. Podran assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, Comitè de Seguretat i Salut, amb veu i sense vot.
3. Tindran accés a la mateixa documentació i informació que en la secció de l'Empresa que hagi de posar a disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb el que regulat la Llei, i estant obligats a guardar secret professional en les matèries en què legalment escaigui. Tindran les mateixes garanties i drets reconeguts als membres del Comitè d'Empresa.
4. Seran escoltats per la Direcció de l'Empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors/res en general i els afiliats/ades al sindicat.
5. Seran informats per l'Empresa sobre els acomiadaments i les sancions per faltes que afectin els afiliats/ades al sindicat.
6. Podran recaptar quotes entre els seus afiliats/ades, repartir informació sindical i mantenir reunions amb aquests, tot això fora de les hores efectives de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'Empresa.
7. L'empresa autoritzarà les reunions d'afiliats/ades per part de les seccions sindicals als locals de l'Empresa, fora de les hores de treball. A aquestes reunions hi podran assistir, amb notificació prèvia i el consentiment de l'Empresa, responsables de les centrals sindicals respectives.

8. Els delegats/des ajustaran les seves funcions a la realització de les tasques sindicals que li són pròpies.
9. El delegat sindical haurà de ser treballador/ra en actiu de la respectiva secció de l'Empresa, designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representa. Serà preferentment membre del Comitè d'Empresa.
10. Quan el delegat/ada d'alguna secció sindical ho sol·liciti a l'Empresa, aquesta haurà d'efectuar el descompte de la corresponent quota sindical de la nòmina del/la treballador/ra afectat/ada, tot això amb les degudes garanties sobre la identitat de l'afiliat/ada i de la seva plena conformitat.
11. La secció sindical disposarà per al conjunt dels seus afiliats/ades de cinc dies anuals no retribuïts, per a atendre qüestions pròpies de la secció sindical, amb notificació prèvia i justificació posterior.
12. S'exceptua del període mínim necessari de permanència a l'Empresa els treballadors/res que sol·liciten l'excedència per a ocupar un càrrec sindical de caràcter local, regional o nacional. Aquesta excedència durarà mentre duri el mandat sindical.

### ***Art. 37. Comitè de Seguretat i Salut***

El Comitè de Seguretat i Salut en el Treball, constituït a l'Empresa, és l'encarregat de vigilar el compliment del que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals.

L'Empresa garantirà anualment la vigilància de la salut a tot el personal. Les persones que no vulguin passar pel reconeixement mèdic ofert anualment per l'Empresa podran refusar-lo per escrit, sempre i quan no sigui obligatori pel tipus de taques que exerceix.

D'acord amb els protocols mèdics el Servei de Vigilància de la Salut establirà la periodicitat de la realització de les revisions mèdiques obligatòries al personal.

Independentment de l'anterior, el personal està obligat a passar les revisions mèdiques que el servei mèdic de l'Empresa consideri oportunes, fins a un màxim de 4 anuals.

S'assigna formació dirigida als delegats de prevenció, la qual serà inferior a 30 hores anuals.

## **CAPÍTOL VIII. Revisió salarial i millores socials**

### **Art. 38. Increment sobre la massa salarial**

L'increment sobre la massa salarial pactat és el següent: si les lleis de pressuposts generals de l'Estat taxen un increment salarial referit al sector públic per als anys 2017, 2018 i 2019, l'increment salarial serà el marcat per les dites lleis. En cas contrari, s'aplicarà un increment del 2 % de la massa salarial per l'any 2017, i d'un 2,5 % per als anys 2018 i 2019, agafant a tots els anys com a referència la massa salarial de l'any anterior.

Anualment es convocaran les places fixes que hagin quedat vacants per jubilacions, invalideses i defunció.

S'acorda incloure el tema de jubilació parcial i contracte de relleu d'acord amb el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, que regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, per tal de donar-li cabuda en el Conveni i promoure aquest sistema, al qual es podran acollir tots els treballadors que compleixin els requisits exigits per llei i així ho sol·licitin.

S'acorda que la jubilació parcial haurà d'estar compresa entre el 75 % i el 85 % i la resta a treballar es pactarà individualment amb cada treballador per tal d'acordar la prestació del servei per mesos, setmanes, dies o hores.

### **Art. 39. Ascensos a efectes econòmics**

A partir de la signatura d'aquest Conveni els ascensos a efectes econòmics es regiran de la manera següent:

1. Les places fixes d'organigrama que hagin estat baixa a l'any anterior es cobriran, d'acord amb el sistema establert a l'article 11 (antic 7/8), durant el primer trimestre de l'any següent.
2. Tot el personal fix en plantilla amb dret a ascens en signar-se el Conveni 1998/1999 ascendirà a efectes econòmics quan compleixi els 6 anys, únicament, a la categoria immediata superior, sense més ascensos econòmics.
3. Tots els treballadors/res que cobren d'oficial/la 1a per a consolidar la categoria hauran de passar per les proves establertes a l'article 7/8.
4. Tots els oficials/les 1a (obrers/res) amb categoria consolidada des de 6 anys o més, a la data de la signatura del Conveni 1998/1999 ascendiran a efectes econòmics únicament a la categoria immediata superior (intermèdia). La resta d'oficials/les 1a (obrers/res) amb categoria consolidada i menor antiguitat (a la data de

la signatura del Conveni 1998/1999) ascendiran a efectes econòmics únicament a la categoria immediata superior (intermèdia) quan compleixin els 6 anys.

5. El sistema d'ascensos a efectes econòmics vigent anteriorment desapareixerà en tots els seus extrems per al personal que adquireixi la condició de fix a la plantilla després de la signatura del Conveni 1998/1999. Per a promocionar, aquest personal haurà de fer-ho d'acord amb el que preveu l'art. 11 (antic 7/8).

#### **Art. 40. Premis per jubilació i indemnitzacions per accident**

Els premis per jubilació regulats en aquest article només seran d'aplicació al personal que en el moment en què es va integrar el nou pla de pensions (09/12/02) o bé en què estava dins el període de carència (fins el desembre 2004), optaren per NO adherir-se al pla de pensions que substitueix aquest premi per jubilació.

Amb efecte a partir del dia d'entrada en vigor d'aquest Conveni s'estableixen les ajudes següents:

1. L'empresa abonarà als seus drethavents una sola vegada, en cas de mort natural del/la treballador/ra estant en actiu, l'import de 12.020,24 o 24.040,48€ si la mort és per accident laboral.
2. L'empresa abonarà als treballadors/res en actiu i amb una antiguitat de més de 10 anys a la Secció d'Aigües que es jubilen voluntàriament un cop complida l'edat de 60 anys, les següents quantitats actualitzades a l'any 2016:

Als 60 anys	36.499,42 €
Als 61 anys	33.892,28 €
Als 62 anys	31.285,22 €
Als 63 anys	28.678,26 €
Als 64 anys	25.975,14 €
Als 65 anys	20.856,80 €

Durant la vigència del Conveni aquests premis s'incrementaran en el mateix percentatge que augmenti l'IPC.

Per la procedència dels dits premis o ajudes, el/la treballador/ra haurà de posar en coneixement de l'Empresa la seva decisió en tal sentit, amb una antelació de dos mesos a la data de compliment de l'edat esmentada. Si durant la vigència d'aquest Conveni l'edat de jubilació es rebaixa de forma general o circumstancial, amb els condicionants expressats, la dita quantitat s'estendrà subsistent en la mateixa quantia i referida a la nova edat mínima de jubilació plena.



Als premis o ajudes enumerats en aquest article només hi podran accedir, amb caràcter exclusiu, els treballadors/res que compleixin els requisits indicats i hagin ingressat a la Secció d'Aigües abans de l'1 de gener de 1984.

3. L'empresa abonarà als treballadors/res que estant en actiu siguin declarats amb invalidesa permanent per l'organisme de la Seguretat Social pertinent l'import de 12.020,24€ si no els pot recol·locar i no estan coberts per la pòlissa d'assegurança a que fa referència l'apartat 5 d'aquest mateix article 37.
4. El personal amb més de deu anys d'antiguitat que hagi ingressat o ingressi a l'Empresa després de l'1 de gener de 1984 tindrà dret als següents premis de jubilació, actualitzats a l'any 2016:

Als 60 anys	36.499,42€
Als 61 anys	33.892,28€
Als 62 anys	31.285,22€
Als 63 anys	28.678,26€
Als 64 anys	25.975,14€

Durant la vigència del Conveni aquests premis s'incrementaran en el mateix percentatge que augmenti l'IPC.

5. L'Empresa subscriurà una assegurança col·lectiva per al personal amb antiguitat posterior al 01.01.84 i establirà una indemnització de 7.512,65€ en cas de mort i de 12.020,24€ en cas d'invalidesa permanent absoluta per a qualsevol feina, derivant-se ambdues contingències d'accident, sigui laboral o no.

#### **Art. 41. Ajuda per orfandat**

Es fixa una ajuda per orfandat de 113,14€ mensuals per cada fill menor d'edat.

#### **Art. 42. Ajuda per escolaritat**

S'estableix una ajuda de 60€ anuals, a pagar el mes de setembre per cada fill/filla en edat d'escolaritat compresa entre 3 i 16 anys.

#### **Art. 43. Subministrament d'aigua al personal**

Es reconeix un abonament anual de la quantitat resultant de sumar el preu de 120 m<sup>3</sup> d'aigua a l'abonament de conservació de comptadors, calculat d'acord amb les tarifes vigents en el període de referència.

#### **Art. 44. Fons social**

Ambdues parts es comprometen que durant la vigència d'aquest Conveni es crearà una Comissió Paritària per a elaborar normes i estatuts per a la futura creació d'un fons social destinat al col·lectiu acollit a aquest Conveni.

#### **Art. 45. Jornada de festa**

Hom s'ajustarà al que disposa l'article 12 e).

#### **Art. 46. Ajudes socials**

Es destina la quantitat de 43.000€ a ajudes socials, que seran distribuïdes per la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni. S'estableix un mecanisme d'ajust del dit import basat en la seva actualització per nombre d'empleats. La ràtio per empleat/ada serà el resultat de dividir 43.000 entre la plantilla mitjana de l'any anterior i es calcularà a any vençut. Si en els anys successius la plantilla disminueix es mantindrà la quantia de les ajudes socials en 43.000€ i si la plantilla augmenta s'incrementarà la part proporcional per empleat/ada. S'afegirà a aquesta quantitat el que es deixa de percebre a l'article 21.

L'Empresa durà a terme les gestions necessàries per a oferir el servei de guarderia als treballadors/res que ho requereixin.

## **CAPÍTOL IX. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes**

### ***Art. 47. Igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes***

Per a garantir la igualtat de tracte i de oportunitats entre homes i dones, les parts acorden la necessitat de realitzar accions encaminades a assolir els objectius d'igualtat en aspectes com accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i del l'assetjament per raó de sexe.

Per a això s'ha creat la Comissió Paritària d'Igualtat d'Aigües, en compliment de l'LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, formada per tres representants de la part empresarial i tres representants de la part social, amb la missió de vetlar pel compliment de la dita Llei.

La Comissió d'Igualtat es reunirà de manera ordinària amb caràcter trimestral, i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts, amb un preavís mínim de 15 dies hàbils laborables, especificant l'ordre del dia.

La Comissió d'Igualtat impulsarà, en el marc de la negociació del Conveni col·lectiu, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Com a desenvolupament per a assolir els objectius d'igualtat a la Secció d'Aigües en aspectes com accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les parts acorden el següent:

- a) El Pla d'igualtat diferenciarà les accions concretes del Servei d'Aigües de les de Medi Ambient per a garantir la igualtat entre dones i homes.
- b) **Accés a l'ocupació i promoció:** les parts acorden remoure els obstacles que impliquin la supervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el desenvolupament de la carrera professional, per la qual cosa es crearà un procés de selecció de personal que garanteixi les normes i els drets establerts en aquest Conveni, amb l'objectiu d'avaluar les persones candidates amb criteris clars i objectius i atenent principis de mèrit, capacitat i idoneïtat pel lloc de feina. Així mateix, es promourà la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.

- c) **Formació:** ambdues parts acorden fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació com al llarg de la carrera professional. Els comissionats/ades d'Igualtat podran disposar en el si de la Comissió les accions formatives que tinguin relació amb els objectius fixats al Pla d'Igualtat.
- d) **Retribucions:** ambdues parts acorden establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- e) **Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe i/o de la violència de gènere:** ambdues parts acorden utilitzar els mecanismes existents per a la prevenció de l'assetjament i de la violència de gènere, com poden ser el Programa d'atenció a l'empleat (PAE) i el protocol de prevenció de l'assetjament difós a tot el personal de l'Empresa (s'inclou com a annex IV al Conveni).
- f) **Conciliació laboral, personal i familiar:** les parts acorden facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional, per la qual cosa s'establiran les mesures específiques a l'art. 48 d'aquest Conveni.

#### ***Art. 48. Mesures de conciliació***

- a) **Excedència per cura de familiars:** els treballadors/res tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a la cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, i per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda. Durant els dos primers anys del període de permanència en aquesta situació serà computable a l'efecte de l'antiguitat.
- b) **Permís per lactància:** per lactància d'un fill menor de dotze mesos el treballador/ra, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i mitja al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el podrà exercir qualsevol des dos progenitors si ambdós treballen. Igualment, la treballadora podrà sol·licitar que el temps de lactància se substitueixi per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà segon la llei vigent en els casos de part múltiple.
- c) **Reducció de la jornada per guarda legal:** el treballador/ra que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de catorze anys, d'una persona major dependent o d'una persona amb discapacitat al seu càrrec, que no exerceixi activitat retribuïda, tindrà dret a la disminució de la seva jornada de treball,

amb la disminució proporcional del salari entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la duració de la jornada. Es permetrà elegir jornada reduïda, dins la jornada ordinària de treball, durant els 14 primers anys des del naixement del fill, amb la possibilitat de recuperar l'activitat a temps complet quan el/la treballador/ra ho sol·liciti. Aquesta reducció la podran sol·licitar ambdós cònjuges.

- d) **Maternitat/paternitat:** es permetrà comptabilitzar el gaudi de les vacances amb la baixa per maternitat o paternitat, acumulació de dies pendents de gaudi i temps de lactància ininterrompudament.

#### ***Art. 49. Annex unificat***

Queden refoses en aquest 'annex unificat' les quantitats de l'annex I de l'anterior Conveni i es fixa la quantitat de 67,62€, que prové de la suma de l'annex I 2002 (22,54€) i de l'annex I 2003 (45,08€).

El nou import a partir de la signatura del Conveni serà de 212,12€ (14 pagues).

A partir del 01/01/16 l'Annex Unificat s'incrementarà en 25,25€ com a conseqüència de la pujada salarial (1 % a partir de la massa salarial de 2015 prevista per la Llei general de Pressuposts generals de l'Estat de 2016), per la qual cosa ascendirà en aplicació d'aquest nou Conveni a un import total de 237,37€ (14 pagues).

Aquesta quantitat serà considerada salari pensionable del pla de pensions.



## **CAPÍTOL X. Règim disciplinari**

### ***Art. 50. Règim de faltes i sancions***

Els treballadors i treballadores podran ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix als articles següents

### ***Art. 51. Classificació de les faltes***

Tota falta comesa per un treballador o una treballadora es classificarà, atenent-ne la importància, la transcendència i la intenció, en lleu, greu o molt greu, d'acord amb els articles següents.

### ***Art. 52. Faltes lleus***

Són faltes lleus les següents:

1. Cometre d'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència sense la deguda justificació durant el període d'un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motius justificats, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-la cursada.
3. Petits descuits en la conservació del material.
4. Falta d'higiene i neteja personal.
5. No comunicar a l'Empresa els canvis de residència o domicili.
6. Les discussions sobre els assumptes aliens a la feina dins les dependències de l'Empresa o durant actes de servei. Si aquestes discussions produeixen un escàndol notori es podran considerar falta greu o molt greu.
7. No comunicar les situacions personals que puguin afectar les obligacions fiscals o de Seguretat Social de l'Empresa amb el seu personal.
8. Abandonar el servei sense causa fundada, encara que sigui breument.
9. No atendre el públic amb la diligència i la correcció degudes.

### ***Art. 53. Faltes greus***

Es classificaran com a faltes greus les següents:

1. Cometre més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de trenta dies.
2. No comunicar amb la puntualitat deguda les activitats del treballador o la treballadora que puguin afectar la cotització a la Seguretat Social. La falta maliciosa en les dades es considerarà falta molt greu.
3. Dedicar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, estant de servei.
4. La mera desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del servei, si implica menyscapse de la disciplina o se'n deriva perjudici per a l'Empresa, es podrà considerar molt greu.
5. Simular la presència d'un altre treballador/ra fixtant o signant per aquesta persona.

6. La negligència o desídia a la feina que afecti la bona marxa d'aquesta.
7. La imprudència en actes de servei. Si implica risc d'accident per a aquesta persona o tercers, o perill d'avaria o dany a les instal·lacions o equips es podrà considerar molt greu.
8. Fer, sense el permís oportú, gestions particulars durant la jornada, així com emprar per a usos propis eines, equips o instal·lacions de l'Empresa, fins i tot quan això succeeixi fora de la jornada de treball.
9. L'embraguesa o la toxicomania, evidenciada fora d'actes de servei, vestint la uniformitat de l'Empresa.
10. La falta d'assistència a la feina fins a dos dies al mes.
11. Si qualsevol falta de puntualitat o la causa prevista a l'article 52.8 es provoca perjudici a l'Empresa o és causa d'accident, aquesta falta es podrà considerar greu.
12. Abandonar el lloc de feina, incomplint el règim de torns establerts a cada centre de treball o no acudir-hi, o acudir-hi tard, quan estigui de guàrdia o sigui cridat estant de reforç. Si ocasiona perjudicis a l'Empresa o menyscapse de la disciplina es podrà considerar molt greu.
13. Si existeix reiteració en la comissió de la causa prevista en el paràgraf novè de l'article 52.
14. No observar les lleis i els reglaments o incomplir les normes en matèria de prevenció de riscos laborals quan suposi un risc per al/la treballador/ra, els seus companys i companyes o tercers persones, així com no usar o usar inadecuadament els mitjans de seguretat facilitats per l'Empresa. Si el risc és greu o es produeix algun perjudici es considerarà com a molt greu.
15. Amagar qualsevol fet que la treballadora o el treballador hagi presenciats, que causi de manera apreciable perjudici greu a qualsevol índole a la seva empresa, als seus companys/nyes de treball o a tercers.
16. La falta de puntualitat, sense la deguda justificació, quan hagi de rellevar un company o companya.
17. Si la causa prevista a l'article 52.6 produeix un escàndol notori.
18. Reincidir en una falta lleu, exclosa la de puntualitat, encara que sigui d'una altra naturalesa, dins un trimestre i havent-se produït almenys amonestació escrita.

#### **Art. 54. Faltes molt greus**

Es consideraran faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos, o 20 durant un any.
2. La falta injustificada d'assistència a la feina de més de 2 dies al mes.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a l'Empresa com als companys de feina o a tercers, dins les dependències de l'Empresa o durant actes de servei a qualsevol lloc.
4. El consum fraudulent d'aigua o complicitat en aquest.



5. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a matèries primeres, utensilis, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa o de tercers relacionats amb aquesta.
6. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comès fora de l'Empresa o per qualsevol altre fet que pugui implicar per a aquesta desconfiança respecte de la seva autoritat, i en tot cas, les de duració superior a sis anys, dictades per l'Autoritat Judicial.
7. La continuada i habitual falta d'higiene i neteja que produeixi queixes justificades dels seus companys o companyes de treball o clients.
8. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'Empresa.
9. Revelar a elements aliens a l'Empresa dades de reserva obligada.
10. Fer feines particulars durant la jornada.
11. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als clients, als caps o a qualsevol empleat o empleada de l'Empresa, així com als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o a les dependències de l'Empresa.
12. Causar un accident greu per negligència o imprudència inexcusables.
13. Abandonar la feina a llocs de responsabilitat o en una situació que causi un greu perjudici a l'Empresa o als seus clients.
14. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat del/la treballador/ra.
15. Originar baralles amb els/les companys/nyes de treball o clients.
16. Simular una malaltia o un accident.
17. Prestar els seus serveis habitualment sofrint els efectes o les conseqüències de qualsevol tipus d'embriaguesa o toxicomania.
18. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament moral.
19. Les derivades del que preveuen la causa 6 de l'article 52 i la 2, 4, 7, 12 i 14 de l'article 53.
20. La causa prevista a l'article 53.10 si provoca perjudici a l'Empresa o d'accident.
21. La reincidència en la falta greu, encara que sigui de naturalesa distinta, si es comet dins un semestre.

#### ***Art. 55. Règim de sancions i procediment sancionador***

Correspon a l'Empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest Conveni col·lectiu.

Totes les sancions que no consisteixen en amonestació verbal requeriran comunicació escrita motivada al treballador o treballadora

En els casos de sanció per falta molt greu que suposin l'acomiadament l'Empresa comunicarà la sanció per escrit en un termini de preavís de dos dies hàbils perquè produeixi efectes i n'entregarà una còpia a l'RLT del seu centre de treball. El treballador o treballadora disposarà d'un permís retribuït, dels dos dies hàbils esmentats,

per a al·legar per escrit davant l'Empresa el que consideri oportú en defensa seva. Si l'Empresa no modifica per escrit la seva decisió aquesta s'entendrà efectiva quan hagi transcorregut del dit termini de dos dies hàbils.

En qualsevol cas, l'Empresa donarà compte a l'**RILT** de totes les sancions que interposi.

#### **Art. 56. Graduació de les sancions**

Les sancions que l'Empresa podrà interposar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

- a) **Per falta lleu:** amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.
- b) **Per falta greu:** suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
- c) **Per falta molt greu:** suspensió de sou i feina de 16 a 70 dies o acomiadament.

#### **Art. 57. Prescripció**

La facultat de l'Empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les faltes molt greus, als 70 dies, a partir de la data en què va tenir coneixement que es cometés i, en qualsevol cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

#### **Art. 58. Acumulació de faltes**

A l'efecte de reincidència no es tindran en compte i s'eliminaran de l'expedient les faltes que s'hagin comès amb anterioritat, d'acord amb els següents terminis, comptats des de la darrera falta:

- a) **Faltes lleus:** 3 mesos.
- b) **Faltes greus:** 6 mesos.
- c) **Faltes molt greus:** 1 any.

## **DISPOSICIONS ADDICIONALS**

### **Disposició adicional primera**

#### **Pla de pensions**

Atès que en data 23.10.02 l'Empresa va prendre l'acord de promoure un pla de pensions ajustat a l'acta de la reunió mantinguda entre representants de l'Empresa i treballadors el dia 31.05.02, no són d'aplicació cap de les prestacions previstes al Conveni col·lectiu derivades de mort (articles 30 –la part que afecta l'Empresa–, 40 i 42), jubilació (article 40), invalidesa (article 40), excepte per a les persones que en el moment que el pla es posi en funcionament manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social, per a les quals es mantindran plenament en vigor els articles citats anteriorment, i també per a les persones afectades pel període de carència per a integrar-se al pla.

Per al supòsit de jubilació parcial cal atènr-se al que disposi sobre això la Comissió de Control del Pla de Pensions.

L'Empresa accepta que les vacants degudes a jubilació anticipada als 64 anys es cobreixin d'acord amb el decret que ho reguli.

### **Disposició adicional segona**

Les parts acorden crear una Comissió Paritària composta per tres membres de la part social i tres membres de la part d'Empresa, amb la finalitat de fer un control i seguiment de la formació del personal. La Comissió de Control i Seguiment de la Formació s'ha de reunir de manera ordinària amb caràcter trimestral i de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts, amb un preavís mínim de 15 dies hàbils laborables, i ha d'especificar l'ordre del dia.

### **Disposició adicional tercera**

Les parts acorden reconèixer la categoria superior al personal fix/indefinit de Conveni que percebi la diferència de categoria abans del 08/02/2017, entenent com a categoria superior la que es percebi en nòmina de manera permanent; és dir, 30 unitats al mes.

Aquest reconeixement té caràcter únic, fruit de la negociació d'aquest Conveni col·lectiu anys 2016-2019, i de cap manera es podrà extrapolar a cap situació de cap treballador/ra de la Secció d'Aigües no inclosa en aquesta acord, atès que l'única via de promoció, al marge del pactat en aquesta disposició, és la reconeguda a l'article 11 d'aquest Conveni col·lectiu.

## **Disposició addicional quarta**

Les parts acorden que durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu 2016-2019 no es convocarà reglamentàriament cap concurs oposició ni procés selectiu de les places que estan ocupades per personal indefinit no fix.

## **Disposició transitòria primera**

En el supòsit de jubilació parcial i pel que fa al pla de pensions, s'acorda incloure la possibilitat de liquidar el pla o continuar aportant-hi fins a l'edat màxima reglamentària. En aquest darrer cas, les aportacions, tant del/de la treballador/ra com de l'Empresa, s'han de fer segons el salari pensionable que s'hauria percebut si s'hagués continuat treballant al 100%.

En tot cas, pel que fa als/a les treballadors/res que abans de l'1 de desembre de 2002 no hagin comunicat per escrit a EMAYA el seu desig de mantenir el sistema anterior, s'entendrà que s'acullen al nou sistema implantat per aquest Conveni, que serà necessàriament d'aplicació a tots els treballadors de nova contractació que compleixin els requisits que preveu l'Acord de creació del pla de pensions del 31 de maig de 2002. (S'inclou com a annex).

Tots/totes els/les treballadors/res que podent fer-ho no s'hagin acollit al pla de pensions i abans del 31.12.2004 no manifestin per escrit la seva intenció d'acollir-s'hi perdran el dret a les garanties de mínims establertes. El mateix succeirà en el cas dels/de les treballadors/res que una vegada superat el període de carència manifestin la seva voluntat de no adherir-se al pla.

## **Annex a la disposició transitòria primera**

Acta de la reunió mantinguda entre els representants dels treballadors i els representants de l'Empresa relativa a la negociació de l'exteriorització i la transformació dels compromisos per pensions dels Convenis de Medi Ambient i Aigües de l'Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, d'acord amb l'rd 1588/1999.

Reunits a Palma, el dia 31 de maig de 2002, amb l'assistència de:

En representació de l'Empresa, el senyor Salvador Gil González i el senyor Cristòfol Sastre Barceló.

En representació dels treballadors, el senyor Gabriel A. Tomás González, el senyor Juan Serrano Rueda, el senyor Bartolomé Palmer Roig, el senyor Julián Sánchez Espigares, el senyor Miguel Riera Arnáiz, el senyor José Cardona Tripijana, el senyor Pantaleón Baquero Used, el senyor Pedro Blascos Ginard, el senyor Gabriel Ramis

Mayol, el senyor Miguel Ángel Alonso Gálvez, el senyor Bartolomé Méndez Espasa, el senyor Javier M<sup>a</sup> Palmer Santana, el senyor Felipe Ramos Juan, el senyor Juan Carlos Costa Gómez, el senyor José de las Heras Boza, el senyor Jesús Fernández Barrios i el senyor Miguel Pou Rosselló.

En qualitat d'assessors tècnics, el senyor Antonio Fleixas Antón, el senyor Juan Rodríguez Díez, el senyor Federico Sánchez Llanes i el senyor Juan Ugás Llonch.

Criteris generals en l'exteriorització i la transformació de l'actual sistema de previsió social derivat dels convenis col·lectius en vigor a EMAYA, SA.

- a) Voluntarietat d'acollir-se al nou sistema. Els empleats que manifestin la seva voluntat de no integrar-se en el nou sistema de previsió mantindran els mateixos drets que els que es derivin dels actuals convenis col·lectius.

A l'efecte de donar compliment al que es disposa legalment en l'obligatorietat de l'exteriorització dels compromisos per pensions, l'entitat subscriurà pòlisses d'assegurances adaptades a la llei per a la garantia d'aquells drets.

- b) El nou sistema de previsió social és únic per a tota la plantilla de l'entitat, amb independència de la seva integració en un Conveni Col·lectiu o d'altres (aigües o medi ambient).
- c) El nou sistema de previsió social ha de ser subscrit per les parts en acord amb rang adequat a les bases següents:
- A les persones que s'integrin en el nou sistema no els és aplicable cap de les prestacions previstes en els actuals convenis col·lectius derivades de mort (Conveni aigües: art. 28, art. 37, art. 39; Conveni medi ambient: art. 39, art. 41 b i e –viudes-), jubilació (Conveni aigües: art. 37; Conveni medi ambient: art. 40, art. 41.e, invalidesa (Conveni aigües: art. 37; Conveni medi ambient: art. 39, art. 41.e).
  - Per a les persones que manifestin expressament el seu desig de no integrar-se en el nou sistema de previsió social es mantenen plenament en vigor els articles esmentats anteriorment.

### **Acord de proposta**

S'ha de promoure un pla de pensions sistema ocupació d'aportació definida per a la contingència de jubilació.

### **Aportacions**

Les aportacions d'aquest pla serien:

- Aportació inicial a càrrec de l'Empresa partint de reconèixer individualment l'import calculat com a serveis passats meritats el 31-12-2000 d'acord amb les garanties de jubilació que es descriuen més endavant, establertes en el nou acord de previsió social. Si la suma dels imports per a reconèixer en cadascun dels col·lectius ascendeix a un import superior al càlcul fet el 31-12-2000, que per a cada col·lectiu ascendeix a 247.843.974 pessetes (Aigües) i 199.318.653 pessetes (Medi Ambient), l'import de l'aportació inicial es reduiria proporcionalment per a tots els membres de cada col·lectiu de manera que globalment la suma de les aportacions inicials de cada col·lectiu ascendeixi als imports esmentats. Forma part d'aquest acord la base tècnica utilitzada per a efectuar els càlculs esmentats anteriorment.
- Aportació periòdica a càrrec de l'Empresa i partícips en la proporció d'un 80 % a càrrec de l'Empresa i un 20 % a càrrec dels partícips, calculat partint d'aplicar un percentatge anual sobre el salari total anual derivat del Conveni col·lectiu. S'entén per salari anual el salari pròpiament dit, integrat pel salari base, els plusos que figuren a la taula salarial, l'antiguitat, la devolució de l'article 18 del Conveni d'aigües i el complement de nivell salarial i els plusos que s'especifiquen a continuació:

**Del Conveni d'aigües:** plus de nocturnitat, plus de toxicitat, plus de diumenges, plus d'activitat, plus de conducció, plus de treball per torns, plus de flotants EDAR.

En relació amb els imports que perceben alguns treballadors en concepte de plus de localització, plus de dia treballat i complement individual, en el procés de negociació col·lectiva es negociarà la seva inclusió o no en el pla.

**Del Conveni de medi ambient:** plus de nocturnitat, plus de toxicitat, plus de diumenges i dies festius, plus d'activitat, plus de conducció, plus de recollida nit dissabte/diumenge, plus de treball per torns, plus de treball diumenges i dies festius, plus de l'annex II.3 del Conveni i el plus que assenya la l'article 30.f del Conveni, quant al seu import mínim.

Aquesta aportació seria creixent els primers cinc anys de vigència del pla i constant a partir del cinquè exercici d'acord amb els percentatges següents:

	Per la part de la remuneració anual inferior al límit de referència	Per la part de la remuneració en excés al límit de referència
Primer exercici	1 %	2 %
Segon exercici	2 %	4 %
Tercer exercici	3 %	6 %
Quart exercici	4 %	8 %
Cinquè exercici	5 %	10 %

S'estableix com a límit de referència l'import de 5.000.000 de pessetes. Aquest límit

variaria per acord entre les parts derivat de la negociació col·lectiva i, si no n'hi ha, anualment amb la variació de l'IPC.

### Garanties mínimes de prestació

- A les persones que hagin cotitzat anteriorment a l'1-01-1967 i que optin per la jubilació anticipada se'ls garanteix que en cas que els drets consolidats acumulats a la data de la seva jubilació siguin inferiors segons l'edat d'exercici d'aquesta opció als imports que es detallen a la taula següent l'Empresa complementaria la prestació de capital derivada del pla de pensions amb un import tal que la suma d'aquest import i la prestació del pla s'ajustàs a la següent taula homogeneïtzada (per a 2001 i que variarà anualment per acord entre les parts derivat de la negociació col·lectiva o, si no n'hi ha, amb la variació de l'IPC real):

Import (any 2016)	
Als 60 anys	36.499,42 €
Als 61 anys	33.892,28 €
Als 62 anys	31.285,22 €
Als 63 anys	28.678,26 €
Als 64 anys	25.975,14 €

Aquesta garantia té la naturalesa de compromís per pensions i s'ha d'instrumentar mitjançant un contracte d'assegurança adaptat a les disposicions d'exteriorització.

Les primes no s'imputen a l'empleat.

No es reconeix el dret de rescat a l'empleat.

L'Empresa anualment ha d'adaptar la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

- A les persones que no hagin cotitzat anteriorment a l'1-01-1967 i que optin per la jubilació als 64 anys en aplicació del Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, del Ministeri de Treball i Seguretat Social, se'ls garanteix que si els drets consolidats acumulats a la data de la seva jubilació són inferiors a l'import meritat els darrers dotze mesos d'activitat, entès tal com s'ha definit a l'apartat en què es descriu l'aportació periòdica, l'Empresa complementarà la prestació de capital derivada del pla de pensions amb un import tal de manera que la suma d'aquest import i la prestació del pla ascendeixi a un total equivalent al total anual meritat els darrers dotze mesos d'activitat.

Aquesta garantia té la naturalesa de compromís per pensions i s'ha d'instrumentar mitjançant un contracte d'assegurança adaptat a les disposicions d'exteriorització.

Les primes no s'imputen a l'empleat.

No es reconeix el dret de rescat a l'empleat.

L'Empresa anualment ha d'adaptar la prestació assegurada al compromís derivat de la garantia descrita satisfent la prima complementària o rescatant parcialment el contracte.

### **Riscs**

En cas de mort o declaració per l'organisme pertinent de la Seguretat Social de l'estat d'invalidesa permanent absoluta del participip es garanteix al beneficiari designat en el pla de pensions per a cas de mort o al mateix participip en cas d'invalidesa permanent absoluta una prestació, a càrrec de l'Empresa, addicional, si escau, als drets consolidats acumulats en el pla de pensions, de manera que en conjunt el beneficiari de la prestació percebi un import que com a mínim ascendeixi a la quantia meritada els darrers dotze mesos d'activitat, entès tal com s'ha definit a l'apartat en què es descriu l'aportació periòdica.

### **Base tècnica utilitzada**

Taula de mortalitat GRM/F 95

Tipus d'interès 4,50 %

Índex de creixement salarial 2,50 %

Taules d'invalidesa per trams (fins a 44:0,05 %; fins a 54:0,10 %; més gran de 54:0,25 %)

Les parts reunides han treballat durant un període de temps superior als 5 anys fins a arribar a les conclusions anteriorment transcrites, les quals eleven, de manera conjunta, al Consell d'Administració de l'Empresa perquè, sí així ho considera oportú, promogui el corresponent pla de pensions i a l'Assemblea dels Treballadors perquè en prengui coneixement.



## **Disposició transitòria segona** (antiga cinquena del CC 2012 - 2015) **Pla de pensions**

Transcripció de l'acta de preacord de 14 de novembre de 2008

Les parts signants dels acords relatius a la negociació de l'externalització i la transformació dels compromisos per pensions dels convenis col·lectius de Medi Ambient i Aigües acorden reunir-se abans del 31 de desembre de 2008 per a tractar els temes següents:

- Diferències de garanties mínimes del pla de pensions en funció de l'any en què el partícip va iniciar la cotització a la Seguretat Social.
- Moment en què s'ha d'efectuar el pagament de les garanties mínimes al partícip que opta per la jubilació parcial.
- La integració en el sistema de nous treballadors l'aportació dels quals al pla serà reduïda o escassa com a conseqüència de la seva permanència a l'Empresa o data d'alta al pla.

El compromís de l'Empresa és presentar l'estudi sobre aquests punts sense que hi hagi l'obligatorietat d'arribar a acord.

En el cas que sigui necessari s'ha de sol·licitar la participació d'empreses especialitzades en la implantació i l'organització de sistemes de pensions.

Els possibles acords d'aquesta Comissió s'han d'integrar en la redacció del Conveni col·lectiu i formar-ne part, la qual acabarà la seva feina el dia 30.04.09.

La Comissió de Treball ha d'estar formada per tres membres per cadascuna de les parts. Els acords d'aquesta Comissió s'han d'integrar en el Conveni col·lectiu i formar-ne part.

## **Disposició transitòria tercera** (antiga setena del CC 2012 - 2015) **Garantia de mínims del pla de pensions**

- a) S'acorda, durant la vigència d'aquest Conveni, mantenir la garantia de mínims per al col·lectiu de treballadors amb data d'incorporació igual o anterior a 31/12/2012 en els mateixos termes que en l'actualitat, en el moment en què arribin a l'edat legal de jubilació. Per al col·lectiu de nova incorporació, s'exigirà un període cotitzat real al fons de pensions de 15 anys. En cas de no complir amb aquest període mínim de cotització exigint només es tindrà dret a les aportacions fetes en nom del/de la treballador/ra.

b) S'introdueixen uns ajusts en la meritació del dret a la percepció de la garantia d'aplicables als dos col·lectius descrits en el paràgraf anterior:

- En el moment de produir-se la jubilació de la persona que sol·licita la garantia de mínims ha d'estar en estat partícip actiu dins el pla.
- La mobilització dels drets consolidats del pla ocasiona la pèrdua de la garantia de mínims.

### **Disposició transitòria quarta (nova)**

El nou quadre de grups i categories professionals (annex II) serà d'aplicació exclusivament al personal que s'incorpori una vegada signat el present Conveni col·lectiu i a processos de promoció interna que s'inicien a partir d'aquesta data.

Les persones que a la signatura del present Conveni col·lectiu percebin diferències de categoria amb categories a extingir en el present Conveni veuran respectada la categoria que venien percebent en la seva promoció interna. Aquesta condició és igualment aplicable al personal temporal.

### **Disposició transitòria cinquena**

La Comissió de Treball per a l'aplicació de l'article 11 es reunirà almenys 2 vegades al mes amb l'objecte d'agilitzar les convocatòries dels corresponents concursos oposició per a la cobertura de les places vacants pendents del 2014, 2015 i 2016, que suposen un total de 25 places: 24 places mitjançant concurs oposició i una plaça de lliure designació.



## Annex I. Taula salarial aigües 2016

Taula salarial en còmput mensual (€).

Àrea funcional tècnica	S. Base	Beneficis	Residència	Total	Antiguitat
Director d'Àrea	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Direcció tècnica (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Titulació grau superior amb prefectura (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Titulació grau superior (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81
Titulació grau mitjà amb prefectura (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81
Jefatura de Departamento	1.845,09	369,04	461,30	2.675,43	46,48
Tècnic d'enginyeria	1.754,98	350,99	438,75	2.544,72	44,15
Prefectura de servei	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Titulació grau mitjà (a extingir)	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Topògraf/fa 1a i delineant projectista	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Encarregat/ada de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Auxiliar càlcul de 1a (a extingir)	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Tècnic superior	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Personal tècnic informàtic (a extingir)	1.396,75	279,32	349,18	2.025,25	34,96
Tècnic intermedi	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Personal zelador d'obres	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Delineant (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Personal tècnic laboratori (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Auxiliar de càlcul de 2a (a extingir)	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Auxiliar tècnic	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Auxiliar laboratori (a extingir)	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Calcador/ra (a extingir)	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Personal auxiliar informàtic (a extingir)	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Àrea funcional administrativa/gestió	S. Base	Beneficis	Residència	Total	Antiguitat
Director d'Àrea	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Prefectura Administració (a extingir)	2.222,11	444,41	555,54	3.222,06	56,13
Prefectura de grup (a extingir)	1.974,64	394,91	493,65	2.863,20	49,81
Prefectura de departament	1.845,09	369,04	461,30	2.675,43	46,48
Analista Informàtic (a extingir)	1.754,98	350,99	438,75	2.544,72	44,15
Prefectura de secció	1.585,72	317,17	396,45	2.299,34	39,81
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Tècnic superior de gestió	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Capatàs/tassa administratiu/iva	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Operadors/res telecomandament	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Controlador/ra facturació	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Oficial/la 1a	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Encarregat/ada magatzem	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Cobrador/ra E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Personal lector E	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Inspector/ra de subministrament	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/la 2a	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Lector/ra, cobrador/ra, magatzemer/ra	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Auxiliar administratiu/iva	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Àrea funcional operària	S. Base	Beneficis	Residència	Total	Antiguitat
Subprefectura de secció	1.408,99	281,83	352,24	2.043,06	35,27
Inspector/ra de connexions	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Capatàs/a	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Operador/ra control	1.232,25	246,44	308,06	1.786,75	30,74
Intermedi (subcapatàs/tassa-capatàs/tassa) (a extingir)	1.196,97	239,40	299,21	1.735,58	29,82
Operador/ra explotació	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/la 1a	1.126,18	225,24	281,55	1.632,97	28,03
Oficial/la 2a	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,10
Conserge	1.090,88	218,15	272,75	1.581,78	27,10
Ordenança	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Oficial/la 3a	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Personal peó especialista	1.055,51	211,09	263,86	1.530,46	26,22
Subcapatàs/tassa (a extingir)	1.161,60	232,31	290,40	1.684,31	28,90
Personal peó	984,79	196,96	246,17	1.427,92	24,39

Taula salarial en còmput anual (€).

Àrea funcional tècnica	S. Base	Beneficis	Residència	Total	Antiguitat
Director d'Àrea	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Direcció tècnica (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Titulació grau superior amb prefectura (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Titulació grau superior (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Titulació grau mitjà amb prefectura (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Jefatura de Departamento	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88	46,48
Tècnic d'enginyeria	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52	44,15
Prefectura de servei	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Titulació grau mitjà (a extingir)	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Topògraf/fa 1a i delineant projectista	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Encarregat/ada de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Auxiliar càlcul de 1a (a extingir)	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Tècnic superior	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Personal tècnic informàtic (a extingir)	22.348,00	4.469,12	5.586,88	32.404,00	34,96
Tècnic intermedi	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Personal zelador d'obres	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Delineant (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Personal tècnic laboratori (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Auxiliar de càlcul de 2a (a extingir)	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Auxiliar tècnic	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Auxiliar laboratori (a extingir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Calcedor/ra (a extingir)	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Personal auxiliar informàtic (a extingir)	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
<b>Àrea funcional administrativa/gestió</b>	<b>S. Base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>Total</b>	<b>Antiguitat</b>
Director d'Àrea	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Prefectura Administració (a extingir)	35.553,76	7.110,56	8.888,64	51.552,96	56,13
Prefectura de grup (a extingir)	31.594,24	6.318,56	7.898,40	45.811,20	49,81
Prefectura de departament	29.521,44	5.904,64	7.380,80	42.806,88	46,48
Analista Informàtic (a extingir)	28.079,68	5.615,84	7.020,00	40.715,52	44,15
Prefectura de secció	25.371,52	5.074,72	6.343,20	36.789,44	39,81
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Tècnic superior de gestió	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Capatàs/tassa administratiu/iva	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Operadors/res telecomandament	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Controlador/ra facturació	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Oficial/la 1a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Encarregat/ada magatzem	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Cobrador/ra E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Personal lector E	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Inspector/ra de subministrament	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/la 2a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Lector/ra, cobrador/ra, magatzemer/ra	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Auxiliar administratiu/iva	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
<b>Àrea funcional operària</b>	<b>S. Base</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Residència</b>	<b>Total</b>	<b>Antiguitat</b>
Subprefectura de secció	22.543,84	4.509,28	5.635,84	32.688,96	35,27
Inspector/ra de connexions	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Capatàs/a	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Operador/ra control	19.716,00	3.943,04	4.928,96	28.588,00	30,74
Intermedi (subcapatàs/tassa-capatàs/tassa) (a extingir)	19.151,52	3.830,40	4.787,36	27.769,28	29,82
Operador/ra explotació	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/la 1a	18.018,88	3.603,84	4.504,80	26.127,52	28,03
Oficial/la 2a	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48	27,10
Conserge	17.454,08	3.490,40	4.364,00	25.308,48	27,10
Ordenança	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Oficial/la 3a	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Personal peó especialista	16.888,16	3.377,44	4.221,76	24.487,36	26,22
Subcapatàs/tassa (a extingir)	18.585,60	3.716,96	4.646,40	26.948,96	28,90
Personal peó	15.756,64	3.151,36	3.938,72	22.846,72	24,39

## Annex II. Quadre grups professionals

Grup. Prof	Requisits	Acreditació documental
1	Finalització de l'ensenyament obligatori <sup>(3)</sup>	Títol de graduat escolar o títol d'ESO o certificat d'escolaritat o llibre d'escolaritat o equivalent
2	Graduat escolar o ESO <sup>(3)</sup>	Títol de graduat escolar Títol d'ESO
3	Cicle formatiu grau mitjà o batxiller <sup>(4)</sup> Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxiller
4	Cicle formatiu grau mitjà o batxiller Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxiller.
5	Cicle formatiu grau mitjà o batxiller Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol en formació professional grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent o batxiller.
6	Cicle formatiu grau superior <sup>(1)</sup> Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol en FP grau superior <sup>(1)</sup> Títol de diplomatura/ llicenciatura o Títol de grau universitari
7 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/ llicenciatura o Títol de grau universitari
8 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/ llicenciatura o Títol de grau universitari o Títol de grau universitari i màster
9 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol de diplomatura/ llicenciatura o Títol de grau universitari o Títol de grau universitari i màster
10 LD	Titulació universitària Dilatada experiència en el lloc de feina <sup>(2)</sup>	Títol de llicenciatura o títol de grau universitari i màster

1. En el grup 6, per al lloc de subcap de secció se sol·licitarà com a requisit cicle formatiu grau superior (títol en FP grau superior); per a la resta de llocs de feina se sol·licitarà títol universitari.

2. En els grups del 7 al 10, el requisit de "dilatada experiència" s'aplicarà en els termes que estableixi l'òrgan de selecció. Als grups del 3 al 6 s'aplicarà únicament en la via d'accés "D" (concurs oposició "obert") i la definirà la Comissió de Treball.

Àrea funcional tècnica	Àrea funcional activa/gestió	Àrea funcional operària
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Conserge</li> <li>· Ordenança</li> <li>· Peó especialista</li> <li>· Peó</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar tècnic</li> <li>· Calçador/a (a extingir)</li> <li>· Auxiliar laboratori (a extingir)</li> <li>· Auxiliar informàtic (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar administració</li> <li>· Oficial/la 2a administració</li> <li>· Lector/a</li> <li>· Cobrador/a</li> <li>· Magatzemer/a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Oficial/la 3a</li> <li>· Oficial/la 2a</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar càlcul 2a (a extingir)</li> <li>· Delineant (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Oficial/la 1<sup>a</sup> Administració</li> <li>· Inspector/a subministres</li> <li>· Lector/a E - Cobrador/a E</li> <li>· Controlador/a facturació</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Oficial/la 1a</li> <li>· Operador/a explotació</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Auxiliar càlcul 1a (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Op. telecomandament</li> <li>· Encarregat/da magatzem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Intermedi (Subcapatàs-capatàs) (a extingir)</li> <li>· Operador/a de control</li> <li>· Inspector/a connexions</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Encarregat/da de secció</li> <li>· Topògraf/fa de 1a</li> <li>· Delineant projectista</li> <li>· Zelador/a d'obres</li> <li>· Tècnic informàtic (a extingir)</li> <li>· Tècnic de laboratori (a extingir)</li> <li>· Tècnic intermedi de PRL</li> <li>· Tècnic intermedi de laboratori</li> <li>· Tècnic intermedi d'Informàtica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capatàs/tassa administratiu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Capatàs/tassa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tècnic d'enginyeria</li> <li>· Tècnic superior de PRL</li> <li>· Tècnic superior de laboratori</li> <li>· Subcap de secció <sup>(1)</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tècnic superior de gestió</li> <li>· Subcap de secció <sup>(1)</sup></li> <li>· Analista informàtic (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Subcap de secció <sup>(1)</sup></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prefectura de secció,</li> <li>· Titulació Grau Mitjà (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prefectura de secció</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prefectura de servei</li> <li>· Tit. grau mitjà amb prefectura (a extingir)</li> <li>· Titulació grau superior (a extingir)</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>· prefectura de departament</li> <li>· Tit. grau superior amb prefectura (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Prefectura de departament</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Director/a d'àrea</li> <li>· Director/a tècnic (a extingir)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Director/a d'àrea</li> </ul>	

3. Per a promocionar al grup 3, des dels grups 1 i 2 es convalida la formació amb 5 anys d'experiència en el grup d'origen. Únicament per a promoció interna.

4. Per a promocionar al grup 4 des del grup 3 es convalida la formació amb 5 anys d'experiència en el grup d'origen. Únicament per a promoció interna.

## **Annex III. Bases generals de les convocatòries de proves selectives per a cobrir places vacants mitjançant processos de concurs oposició a EMAYA (secció d'aigües)**

### **1. Objecte i normes generals**

#### **1.1 Objecte, contingut i àmbit d'aplicació**

És objecte de les presents bases generals la regulació dels diferents processos selectius per a la cobertura de les places vacants de personal a EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram, S.A., -Secció d'Aigües- (d'ara en endavant EMAYA), en virtut dels articles 38 i 39.1 del Conveni Col·lectiu d'EMAYA, Empresa Municipal d'Aigües i Clavegueram S.A. -Secció d'Aigües- (d'ara en endavant Conveni) corresponent a cada any (exercici).

Els articles 38 i 39.1 del Conveni regulen la convocatòria amb caràcter anual per a la cobertura de les places fixes de l'organigrama que hagin quedat vacants per jubilació, invalidesa i mort l'any anterior, que s'han de cobrir segons el procediment establert a l'article 11 del Conveni, durant el primer trimestre de l'any següent.

Por tot això es fa necessari establir un acord anual de cobertura de vacants entre l'empresa i la part social, que es realitzarà en Comissió Negociadora.

L'acord de cobertura de vacants es realitzarà al més aviat possible dins del primer trimestre de cada any, una vegada que es coneguin les vacants derivades dels articles 38 i 39.1 del Conveni col·lectiu, i establirà les places vacants existents i el calendari per a la seva cobertura mitjançant el procediment de concurs oposició.

L'empresa sotmetrà l'acord de cobertura de vacants al Consell d'Administració.

Les especificitats de cada procés selectiu, com són característiques, programa o temari a seguir a les proves selectives, requisits de titulació o formació específica, requisits específics de les places vacants, mètode i ponderació de l'avaluació i proves a realitzar seran objecte de regulació i concreció a les bases específiques elaborades per la Comissió de Treball, que s'adoptaran juntament amb les corresponents convocatòries.

Segons l'acord de la Comissió Negociadora de 15 de gener de 2015, les bases específiques de cada convocatòria les proposarà l'empresa a la Comissió de Treball i aquesta les aprovarà i publicarà en un termini màxim de 15 dies per cada convocatòria.

Aquestes bases han estat negociades amb les organitzacions sindicals en les reunions de Comissió de Treball de dia 22 de gener, 6, 13 i 20 de febrer de 2015, i revisió de 16 de febrer de 2017.



## 1.2 Legislació aplicable

Als processos selectius s'aplicaran la Disposició addicional primera 'Àmbit específic d'aplicació' de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i el Conveni col·lectiu vigent d'EMAYA.

## 2. Requisits dels aspirants

Per a ser admesos a la realització de les proves selectives els/les aspirants hauran de complir els següents requisits, sense perjudici dels que figuren a cada una de les bases específiques. Aquests requisits s'hauran de complir el dia que finalitzi el termini de presentació de sol·licituds i mantenir-se fins al moment de la incorporació a la plaça:

- a) Tenir la nacionalitat espanyola o d'algun dels altres estats membres de la Unió Europea o nacional d'algun estat en el qual, en virtut dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, sigui d'aplicació la lliure circulació de treballadors, amb excepció d'aquells llocs de feina que directament o indirectament impliquin una participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques.

En les mateixes condicions, també hi podran participar, sigui quina sigui la seva nacionalitat el/la cònjuge dels nacionals espanyols i dels nacionals dels altres Estats membres de la Unió Europea si no estan separats de dret i els seus descendents i els del seu cònjuge si no estan separats de dret, són menors de 21 anys o majors de la dita edat dependents.

- b) Tenir complits els 18 anys d'edat i no excedir, si s'escau, l'edat màxima de jubilació ordinària.
- c) Posseir el títol exigít o estar en condicions d'obtenir-lo en la data en què acabi el termini de presentació de sol·licituds. En cas de titulacions obtingudes a l'estranger, posseir la credencial que n'acrediti l'homologació.
- d) Tenir les capacitats i les aptituds físiques i psíquiques que siguin necessàries per a exercir les funcions corresponents. Els aspirants que accedeixin a places reservades per a discapacitats hauran d'acreditar el grau igual o superior al 33% en el moment de presentar les sol·licituds. També hauran de sol·licitar a la mateixa sol·licitud les adaptacions que considerin adequades per a dur a terme les proves selectives
- e) No haver estat separat o separada mitjançant expedient disciplinari del servei o haver estat acomiadat o acomiadada disciplinàriament declarat procedent de qualsevol empresa del sector públic, ni trobar-se en inhabilitació absoluta o es-

pecial per a treballs o càrrecs públics per resolució judicial. Si és nacional d'altres estats, no estar inhabilitat o en situació equivalent ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi, al seu estat, en els mateixos termes l'accés a la feina en el sector públic.

- f) Abans d'accedir a la plaça, la persona interessada haurà de fer constar que no ocupa cap càrrec de treball ni realitza activitat al sector públic delimitat per l'art. 1 de la Llei 53/1984, i que no percep pensió o prestació incompatible. Si realitza alguna activitat privada, inclosa la de caràcter professional, haurà de declarar-ho en el termini de deu dies comptats a partir del dia de l'inici de la relació laboral, perquè l'òrgan competent acordi la declaració de comptabilitat o d'incompatibilitat.
- g) Els aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola i de l'origen dels quals no es desprèn el coneixement de la llengua castellana n'hauran d'acreditar el coneixement mitjançant l'aportació del diploma d'espanyol com a llengua estrangera, regulat a l'RD 1137/2002, de 31 d'octubre, o del certificat d'aptitud d'espanyol per a estrangers, expedits per les escoles oficials d'idiomes, o mitjançant l'acreditació que tenen una titulació acadèmica espanyola expedida per l'òrgan oficial competent en el territori espanyol, o bé superant una prova específica que acrediti que posseeixen el nivell adequat de comprensió i d'expressió oral i escrita d'aquesta llengua.

Cada convocatòria podrà exigir el compliment d'altres requisits específics que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a desenvolupar, si es formula d'una manera abstracta i general.

### **3. Sol·licituds**

Les persones aspirants a proves selectives hauran d'emplenar el model de sol·licitud establert per EMAYA, que es facilitarà a les oficines del Departament de Recursos Humans d'EMAYA a Son Pacs. Així mateix, el dit model de sol·licitud es podrà obtenir a través d'Internet consultant el web d'EMAYA [www.emaya.es](http://www.emaya.es). Aquest model de sol·licitud s'haurà d'obtenir per duplicat perquè l'interessat es quedi una còpia segellada de la sol·licitud presentada.

Les sol·licituds es podran presentar al Departament de Recursos Humans d'EMAYA, situat a Son Pacs, camí dels Reis, 400, 07010 Palma, en l'horari establert a les bases específiques, indicant-hi el procés al qual s'aspira.

Per a ser admesos i prendre part en el procés selectiu bastarà que els interessats manifestin a la sol·licitud que compleixen les condicions exigides en la base segona i a les respectives bases específiques, referides sempre a la data d'expiració del termini assenyalat per a presentar sol·licituds.

Juntament amb la sol·licitud, el sol·licitant haurà d'emplenar i signar una declaració jurada que no pateix cap malaltia o lesió crònica que impedeixi realitzar les tasques pròpies del lloc de feina corresponent a la convocatòria a la qual s'aspira.

El fet de constar a la llista d'admesos no implica el reconeixement del compliment dels requisits exigits als interessats per a participar en aquesta convocatòria. Les persones que superin el procés selectiu hauran de presentar la documentació acreditativa dels requisits generals que s'indiquen a la base segona, a més del que prevegin les bases específiques de cada convocatòria, amb caràcter previ a l'aprovació de la plaça en Consell d'Administració.

El termini de presentació de sol·licituds serà de deu (10) dies naturals, comptats a partir de l'endemà que es publiqui la convocatòria al web d'EMAYA. Quan el darrer dia del termini sigui inhàbil, s'entendrà prorrogat al primer dia hàbil següent.

A les convocatòries internes de concursos oposició el termini de presentació de sol·licituds serà de deu (10) dies naturals, comptats a partir de l'endemà que es publiqui la convocatòria als taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA i a la Intranet (Portal de l'Empleat). Quan el darrer dia del termini sigui inhàbil s'entendrà prorrogat al primer dia hàbil següent.

Juntament amb la sol·licitud els interessats hauran de presentar:

- a) En el supòsit d'accés per la reserva de persones amb discapacitat i d'acord amb el Reial decret 2271/2004, de 23 de desembre, que regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de feina de les persones amb discapacitat, certificat acreditatiu del grau igual o superior al 33%. A la mateixa sol·licitud hauran de determinar si sol·liciten qualsevol adaptació per a realitzar les proves selectives.
- b) Per les persones que no tinguin la nacionalitat espanyola i del seu origen no es desprengui el coneixement de la llengua castellana, còpia compulsada del diploma d'espanyol com a llengua estrangera, regulat a l'RD 1137/2002, de 31 d'octubre, o del certificat d'aptitud d'espanyol per estrangers, expedits per les escoles oficials d'idiomes, o una titulació acadèmica espanyola expedida per l'òrgan oficial competent al territori espanyol.

A les convocatòries de concurs oposició, els mèrits que es valoraran a la fase de concurs, i que es referiran a la data de termini de presentació de sol·licituds, s'hauran d'aportar mitjançant la presentació d'originals o fotocòpies compulsades amb el model establert a l'efecte per EMAYA, en el termini de 5 dies hàbils comptats a partir de l'endemà que es publiqui la llista definitiva d'aspirants que han superat la fase d'oposició.

Únicament es valoraran els mèrits que estiguin adequadament i clarament acreditats d'acord amb els barems de la fase de concurs. Els mèrits adduïts i no justificats pels aspirants en la forma indicada no seran valorats. No es tindrà en compte la remissió a altres expedients de convocatòries anteriors.

L'acreditació dels serveis prestats a EMAYA, la durà a terme d'ofici el tribunal a partir de les dades que figuren als arxius i base de dades del Departament de Recursos Humans d'EMAYA.

L'acreditació dels treballs realitzats en entitats públiques empresarials (entitats de dret públic sotmeses al dret privat), consorcis, fundacions del sector públic, empreses societàries del sector públic i empreses privades es farà mitjançant el certificat de vida laboral, i l'acreditació de la categoria i de les funcions fetes en el contracte laboral o un certificat de EMAYA, del consorci o de la fundació corresponent, o d'una altra manera que acrediti la categoria i les funcions dutes a terme.

#### **4. Persones amb discapacitat**

D'acord amb l'article 59 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, així com el Reial decret 2271/2004, de 23 de desembre, que regula l'accés a l'ocupació pública i la provisió de llocs de feina de les persones amb discapacitat, les convocatòries de processos selectius podran preveure la reserva d'una quota de les places convocades perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat degudament acreditada.

A les convocatòries d'ingrés a EMAYA on figure aquesta reserva, les persones interessades a participar-hi ho hauran de manifestar expressament a les seves sol·licituds. Els aspirants seran admesos en igualtat de condicions que la resta d'aspirants.

L'adaptació de les proves, si s'ha sol·licitada a la sol·licitud, consistirà en la concessió d'un temps addicional per a realitzar els exercicis.

Segons el que estableix l'Ordre 1822/2006, de 9 de juny, per la qual s'estableixen criteris generals per a l'adaptació de temps addicionals en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública de persones amb discapacitat, s'establiran per a les persones discapacitades que ho sol·licitin, si la discapacitat guarda relació directa amb la prova a realitzar, les adaptacions de temps necessàries per a dur a terme les diferents proves. En aquests casos s'haurà d'adjuntar a la sol·licitud el dictamen tècnic facultatiu emès per l'òrgan tècnic de qualificació de grau de discapacitat competent, acreditant fefaentment la/les deficiència/ies permanents que han donat origen al grau de discapacitat reconegut.

L'adaptació de mitjans i les ajudes raonables consisteix en la posada a disposició de l'aspirant dels mitjans materials i humans, de les assistències i suports i de les ajudes tècniques i/o tecnològiques assistides que necessiti per a realitzar les proves en què participi, així com en la garantia d'accessibilitat de la informació i la comunicació dels processos i la del recinte o espai físic on aquestes tinguin lloc.

Les proves selectives tindran un contingut idèntic per a tots els aspirants, independentment del torn pel qual s'opti, sense perjudici de les adaptacions i els ajustaments raonables necessaris de temps i mitjans per a realitzar-les.

Les places reservades a persones amb discapacitat que no siguin cobertes es tornaran a convocar el mateix any o s'afegiran a les places a convocar reservades de l'any següent.

## **5. Admissió d'aspirants**

Una vegada expirat el termini de presentació de sol·licituds, l'òrgan convocant o el que aquest hagi delegat, publicarà en el termini màxim d'un mes les llistes provisionals dels aspirants admesos i dels exclosos, amb expressió de la causa d'exclusió si s'escau. La relació de les persones admeses i excloses s'exposarà al tauler d'anuncis dels centres de treball de la Secció d'Aigües, al web d'EMAYA [www.emaya.es](http://www.emaya.es) i al web de l'Ajuntament <http://www.palma.cat>, a l'apartat d'oferta pública d'ocupació.

A la llista provisional d'admesos i exclosos hi constarà el nom i llinatges de les persones candidates, el seu número de DNI, NIE o passaport. A la resta de publicacions només hi figurarà el número de DNI, NIE o passaport.

En tot cas, amb la finalitat d'evitar errors i, si es produeixen, possibilitar-ne l'esmena en temps i forma, les persones interessades han de comprovar no només que no figuren a la relació de persones excloses sinó, a més, que els seus noms consten a la relació permanent de persones admeses.

Per a esmenar el possible defecte o presentar els documents que siguin preceptius, les persones excloses o omeses disposaran d'un termini de 5 dies hàbils comptats de dilluns a divendres, des de la publicació de la relació indicada. Si no s'hi presenten esmenes, al·legacions o reclamacions, i una vegada revisades aquestes pel tribunal qualificador, es publicarà la llista definitiva de persones admeses i excloses.

## **6. Tribunal qualificador**

El tribunal qualificador de cada procés selectiu quedarà constituït per quatre vocals i un president.

La composició del tribunal s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà a la paritat entre dones i homes.

### **6.1 Nomenament**

Els tribunals qualificadors seran designats per l'òrgan convocant i la seva composició formarà part del contingut de les corresponents bases específiques de la convocatòria.

### **6.2 Formalització i requisits**

La Comissió de Treball triarà quatre vocals i quatre vocals suplents per sorteig entre les persones que es considerin idònies per a avaluar el concurs oposició per al qual es nomenin. Dos vocals i dos vocals suplents seran triats per la Comissió de Treball per sorteig entre vuit proposats per la Direcció de l'Empresa, entre els que consideri més idonis, exclouent-ne membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals. Els altres dos vocals i dos vocals suplents seran també triats per la Comissió de Treball per sorteig i seran proposats per les seccions sindicals signants del Conveni col·lectiu. Els membres proposats hauran de formar part del Comitè d'Empresa; cada secció sindical proposarà un mínim de dos i un màxim de tres candidats o vocals. Si una secció sindical només té un membre al Comitè d'Empresa, de forma excepcional podrà proposar a un delegat sindical com a vocal.

La Direcció de l'Empresa triarà un president i un secretari, i un president i un secretari suplents.

En la designació de les persones que han de formar part dels tribunals de selecció es garantirà la idoneïtat per a valorar els coneixements i les aptituds dels aspirants en relació amb les característiques de les places convocades.

Les persones triades per a formar part dels tribunals efectuaran la seva tasca de forma obligatòria, llevat de causa justificada, de força major o per imperatiu legal, causes que seran valorades per la Comissió de Treball.

No podran formar part dels tribunals:

- El/la gerent d'EMAYA, atès que és un càrrec de designació política, o la persona que hagi ocupat el càrrec de gerent d'EMAYA en els quatre anys anteriors.
- Les persones que hagin realitzat les tasques de preparació d'aspirants a les proves selectives.
- El personal temporal.

Els membres del tribunal qualificador i els assessors especialistes que pugui designar s'hauran d'abstenir d'intervenir, i notificar-ho a l'òrgan convocant, quan hi concorri un interès personal, tinguin parentiu de consanguinitat fins al quart grau o d'afinitat fins al segon grau amb qualsevol dels aspirants o tinguin amistat íntima o enemistat manifesta amb algun dels aspirants.

Així mateix, els aspirants podran recusar els membres del tribunal quan es doni alguna de les circumstàncies esmentades al paràgraf anterior.

Si es donen aquestes circumstàncies en un membre d'un òrgan de selecció ho haurà de comunicar al president, el qual ho traslladarà a l'òrgan convocant perquè el substitueixi. Si les circumstàncies es donen en el president, aquest ho haurà de comunicar immediatament a l'òrgan convocant perquè el substitueixi.

No obstant això, tant la Direcció de recursos humans com un membre de cada secció sindical representada a la mesa negociadora podran exercir en qualsevol moment funcions de vigilància com a mers observadors, per a vetlar pel bon desenvolupament de les proves selectives.

### **6.3 Funcionament**

Els acords i les decisions s'adoptaran per majoria, i és desitjable la unanimitat de les decisions. Els quatre vocals designats tindran veu i vot en el tribunal qualificador.

El president tindrà veu i únicament en cas d'empat a les votacions del tribunal qualificador el president exercirà el vot de qualitat.

El secretari tindrà veu però en cap cas tindrà vot.

El tribunal qualificador no es podrà constituir ni actuar sense l'assistència d'almenys 4 components –titulars o suplents, indistintament–, entre els quals hi ha d'haver el president. El tribunal podrà designar assessors especialistes, amb veu però sense vot, quan ho consideri convenient.

Es podrà comptar amb l'assistència de personal assessor especialista per a totes o algunes de les proves, d'acord amb el que prevegin les convocatòries corresponents.

A tots el processos de selecció o provisió, el Departament de Recursos Humans facilitarà als tribunals la seva col·laboració amb la finalitat de coordinar-los i resoldre incidències.

## **6.4 Responsabilitats**

El personal que formi part dels tribunals no està sotmès al principi de jerarquia, ja que només estan obligats per llei a complir la seva obligació de dur a terme la selecció amb criteris tècnics basats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

No obstant aquesta independència funcional, els integrants del tribunal, com a responsables de les decisions adoptades, poden incórrer, si incompleixen els principis indicats, en responsabilitat disciplinària.

Cal recordar dos deures fonamentals pels membres dels tribunals selectius:

1. L'obligació de respectar l'objectivitat, la neutralitat i imparcialitat del procediment selectiu.
2. El deure de sigil professional, relatiu al coneixement de les dades, fets o circumstàncies del procés selectiu que adquireixen en virtut de la seva pertinència a l'òrgan col·legiat, i que implica que no puguin facilitar cap informació d'aquestes dades a persones alienes al tribunal.

Totes les responsabilitats i exigències que s'indiquen en aquest apartat es fan extensives als assessors, experts tècnics i col·laboradors, i a les entitats designades si s'escau per a elaborar, executar o avaluar qualsevol de les proves de processos selectius.

## **7. Inici i desenvolupament del procés selectiu**

Els exercicis de la fase d'oposició seran els que estiguin prevists a les bases específiques de les diferents convocatòries. El tribunal ha de respectar rigorosament el tenor literal que descriu el contingut de cada exercici, així com subjectar-se al temari que s'hagi pogut preveure. El tribunal podrà aplicar la seva discrecionalitat tècnica i autonomia funcional només en el que preveuen expressament a les bases.

El departament o àrea de la plaça/ces a convocar és el competent per a confeccionar els temaris objecte de la fase d'oposició, els quals seran aprovats a les bases específiques de cada convocatòria per la Comissió de Treball. Els temaris, llevat que la normativa prevegi una altra circumstància, s'hauran d'adaptar a les funcions pròpies de les places convocades.

Els aspirants seran convocats per a cada exercici en una crida única, i seran exclòsos de les proves selectives els qui no compareguin, llevat dels casos degudament justificats i lliurement apreciats pel tribunal.



En qualsevol moment el tribunal podrà requerir els opositors que acreditin la seva identitat.

Els exercicis es podran contestar, segons l'elecció de cada aspirant, en qualsevol de les llengües oficials d'aquesta comunitat autònoma.

Els membres del tribunal seran responsables d'adoptar les mesures més idònies a totes les proves escrites, llevat que no sigui possible perquè es tracti de proves orals, físiques o similars, a fi de garantir la confidencialitat de les dades dels aspirants i que permeti a la vegada la identificació de l'exercici corresponent a cada aspirant sense conèixer les seves dades personals.

En el cas d'utilització de sistemes mecanitzats, els codis s'assignaran automàticament segons els sistemes d'impresos habituals, amb assignació dels codis QR o a través de qualsevol sistema que garanteixi l'anonimat dels aspirants en la correcció de les proves.

## **8. Qualificacions dels exercicis**

Les bases específiques de la convocatòria establiran el sistema de puntuació dels exercicis. El president i els quatre vocals que constitueixen el tribunal qualificador avaluaran les proves teòriques i pràctiques, exceptuant els exercicis d'idiomes i la prova psicotècnica d'aptituds, si n'hi ha. El tribunal qualificador respectarà el que es prevegi en cada cas. Així mateix, la valoració dels exercicis pot ser:

- Unitària, quan l'exercici té aquest caràcter.
- Dividida en dues parts o més, quan l'exercici té dues parts diferenciades o més. La puntuació serà independent per a cada una de les parts i també es podrà establir una puntuació mínima global per a superar l'exercici.

Amb caràcter general, els exercicis seran obligatoris i tindran caràcter eliminatori, i es tindrà una cura especial que hi hagi connexió entre el tipus de proves que s'han de superar i les tasques que hagin de desenvolupar als llocs de feina convocats. Aquests exercicis es qualificaran fins a un màxim de deu punts i els qui no arribin a un mínim de cinc punts a cada un dels exercicis seran eliminats, llevat que a les respectives bases específiques hi figuri una altra qualificació específica.

Els exercicis es qualificaran d'acord amb els criteris que les convocatòries específiques determinin en cada cas. D'altra banda, els tribunals acordaran els criteris específics de correcció de cada un dels exercicis, en funció de la especificitat del seu contingut, amb caràcter previ a la seva realització.

Els exercicis d'idiomes, si s'escau, i les proves d'aptitud psicotècnica es podran valorar com a apte o no apte, o es podran també qualificar, i les bases específiques establiran si aquests es qualificaran o només es valoraran com a apte o no apte.

**Qualificació de tots els exercicis.** Els criteris detallats per a qualificar les proves es recolliran les bases específiques de cada convocatòria, excepte a les proves d'aptitud psicotècnica, en què seran determinats pel psicòleg/loga col·legiat/ada encarregat/ada de subministrar, realitzar i avaluar la prova d'aptitud psicotècnica.

El tribunal qualificador únicament verificarà el desenvolupament correcte de la prova d'aptitud i avaluarà els resultats.

Es procurarà que les proves teòriques siguin de tipus test, penalitzant-hi els errors, sense descartar un altre tipus de desenvolupament.

A les proves pràctiques cada membre del tribunal atorgarà una qualificació, el total es dividirà pel nombre de membres del tribunal i el coeficient resultant serà la qualificació definitiva. Si alguna de les puntuacions atorgades per les persones integrants del tribunal es desvia de la nota mitjana en més d'un 30 % es realitzarà una nova mitjana, sense tenir en compte la dita puntuació extrema.

Les qualificacions dels exercicis es faran públiques en un termini màxim de 15 dies naturals des que es duguin a terme les proves d'avaluació i s'exposaran als taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA –Secció d'Aigües–, al web d'EMAYA i a l'apartat oferta pública de feina del web de l'Ajuntament de Palma.

Per a fer la reclamació oportuna o sol·licitar la revisió de l'exercici les persones interessades disposaran d'un termini de 3 dies hàbils (es consideren hàbils de dilluns a divendres ja que les oficines d'EMAYA estan tancades els dissabtes), comptat des de l'endemà que es publiqui la llista provisional, però les bases específiques de les convocatòries podran preveure la realització successiva dels exercicis d'un procés selectiu en un o més dies consecutius. En aquest cas el termini per a reclamar o sol·licitar la revisió de cada exercici s'atorgarà de forma conjunta al final de les proves, i la participació dels aspirants a cada prova serà condicionada a la superació de l'anterior, sense que es puguin considerar obtinguts drets de cap tipus per part dels aspirants que superin un exercici posterior a un de suspès. Als efectes esmentats es facilitarà la vista dels exercicis propis als aspirants.

Les revisions o reclamacions sol·licitades a la prova d'aptitud psicotècnica recauran en el/la psicòleg/loga col·legiat/ada que ha avaluat la prova. Les revisions o reclamacions sol·licitades a la prova de llengua les realitzaran la/es persona/es qualificada/es que hagi/n avaluat les proves.

Una vegada fetes les revisions es publicarà la llista definitiva amb els resultats i les qualificacions a la fase d'oposició.

### **9. *Avaluació de la fase de concurs, presentació de documents i puntuació final***

El percentatge de puntuació final de la fase de concurs respecte de la puntuació total del concurs oposició es determinarà a cada base específica, sense que en cap cas determini per si mateixa el resultat del procés selectiu.

Aquesta fase es durà a terme quan hagi finalitzat la d'oposició i no serà eliminatòria ni es tindrà en compte per a superar les proves de la fase d'oposició. Els mèrits s'hauran de presentar en el termini de 5 dies hàbils comptats a partir de l'endemà que es publiqui la llista definitiva d'aspirants que han superat la fase d'oposició. En aquesta fase el tribunal avaluarà els mèrits al·legats pels aspirants en la forma que determinin les respectives bases específiques i exposarà els resultats als taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'Aigües, al web d'EMAYA i a l'apartat d'oferta pública del web de l'Ajuntament de Palma. A partir de l'endemà i durant un termini de tres dies hàbils els aspirants podran presentar per escrit al registre de EMAYA les observacions, les reclamacions i la revisió dels mèrits.

El tribunal valorarà els mèrits acreditats pels aspirants en la forma indicada a les bases generals, d'acord amb el barem de mèrits establert a la convocatòria específica.

A aquest efecte l'òrgan convocant proporcionarà un model de fulls de valoració dels mèrits que contingui l'esquema del barem establert a la convocatòria, per a facilitar al tribunal la seva tasca de valoració.

El tribunal no valorarà cap mèrit que no hagi estat acreditat en el termini indicat i en la forma establerta a les bases específiques.

Als llocs de feina en els quals sigui necessària la utilització de l'idioma català les bases específiques podran determinar que sigui un requisit d'accés a la plaça vacant o que pugui ser un mèrit a valorar.

Els aspectes i el quàntum a valorar es determinaran a les bases específiques de cada convocatòria, i serà comuna a tots els processos la valoració de l'experiència professional i la formació relacionada amb el lloc, i podran variar segons la plaça vacant concreta els mèrits específics a valorar .

En cap cas es valoraran com a mèrits les assignatures de titulacions acadèmiques ni els cursos que hagin format part com a exercici d'un procés selectiu.

Juntament amb l'aportació dels mèrits es requerirà els aspirants que aportin la documentació que acrediti que compleixen els requisits de participació al concurs oposició. Se n'haurà d'aportar original i còpia per a comprovar-los.

Els aspirants que no presentin la documentació requerida en el termini indicat, llevat dels casos de força major, i els qui no tinguin algun dels requisits seran exclosos del procés selectiu i totes les actuacions referents als dits aspirants quedaran anul·lades.

Tota la documentació que es presenti en llengua estrangera s'haurà d'acompanyar amb la corresponent traducció jurada.

Una vegada revisats els mèrits es publicaran els resultats definitius.

### **10. Acta final i contractació**

Una vegada obtinguda la puntuació final, el/la candidat/ta que pugui aspirar al lloc del concurs serà citat/ada al servei mèdic, el qual, després del reconeixement i les proves addicionals necessàries realitzades pel metge especialista en medicina del treball, n'indicarà l'aptitud o no. Si és declarat/ada apte/ta sense limitacions els resultats finals obtinguts tindran el caràcter de definitius.

Si en aquell moment no resulta apte/a quedarà eliminat/ada i ocuparà el seu lloc el/la següent en la puntuació final que resulti apte/ta.

A continuació es publicarà als taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA, Secció d'Aigües, al web d'EMAYA i a l'apartat d'oferta pública del web de l'Ajuntament de Palma l'acta final del concurs oposició, on constaran els/les candidats/tes guanyadors/res d'aquest.

La Direcció de l'Empresa durà al Consell d'Administració l'expedient del concurs oposició perquè aquest reconegui els candidats guanyadors de les places convocades i, si s'escau, la condició de fix en plantilla.

El Departament de Recursos Humans contactarà amb l'aspirant guanyador/ra per a tramitar la contractació laboral. Els qui sense causa justificada no compareguin per a efectuar la contractació quedaran exclosos. En aquest cas es cridarà la següent persona de la llista que hagi superat l'oposició, per ordre de major puntuació final.

## **11. Incidències**

El tribunal queda autoritzat per a resoldre els dubtes que es puguin presentar i prendre els acords necessaris per el bon ordre del procés selectiu en tot el que no preveuen aquestes Bases o a les bases específiques.

## **12. Comunicacions i terminis**

Totes les comunicacions sobre processos selectius de concurs oposició en torn lliure es publicaran als taulers d'anuncis de tots els centres de treball d'EMAYA -Secció d'Aigües-, al web d'EMAYA [www.emaya.es](http://www.emaya.es) i a l'apartat oferta pública de feina del web de l'Ajuntament de Palma: <http://www.palma.cat>.

Per a comptar els terminis reflectits en aquestes Bases generals s'entendran com a dies hàbils els compresos entre el dilluns i el divendres, per la qual cosa el dissabte es considera dia no hàbil .

## **13. Borsa de treball**

Una vegada finalitzat el concurs oposició totes les persones que l'hagin superat formaran una llista –anomenada borsa de treball– per ordre de major a menor puntuació obtinguda al concurs oposició , a càrrec de la qual es podran efectuar crides segons les necessitats de caràcter temporal d'EMAYA.

La borsa de feina tindrà una vigència de tres anys, comptats des de la data que es publiqui l'acta final del concurs oposició.

Si en aquest període de tres anys no es convoca concurs la Comissió de Treball estarà facultada per a determinar-ne la pròrroga o la creació d'una nova borsa de treball en aquesta categoria.



## **ANNEX IV. Protocol de prevenció de l'assetjament psicològic, l'assetjament sexual o per raó de sexe de la secció d'aigües**

### **1. Objecte**

L'objecte d'aquest protocol consisteix a establir l'aplicació de polítiques a EMAYA que contribueixin, en primer lloc, a mantenir uns entorns laborals lliures d'assetjament en els quals s'evitin aquest tipus de situacions i, en segon lloc, a garantir que, si es produeixen, es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i corregir-lo.

#### **Objectius:**

- Prevenir l'assetjament en qualsevol tipus de manifestació (laboral, sexual i/o per raó de sexe).
- Formar i informar el personal en matèria de prevenció de l'assetjament psicològic, sexual i/o per raó de sexe, tipus, definicions, fases i mesures de prevenció.
- Avaluar riscos psicosocials, valorar-los i prendre mesures per a evitar-los, minimitzar-los i/o erradicar-los.
- Establir i difondre tots els mecanismes disponibles per a prevenir l'assetjament i mantenir un entorn de treball sa i saludable, lliure de conflictes.
- Detectar de manera primerenca qualsevol situació de risc de violència.
- Donar a conèixer al personal de l'empresa les pautes i els mecanismes establerts davant situacions d'assetjament.

### **2. Àmbit d'aplicació**

Aquest protocol és aplicable a tota la plantilla, independentment de la seva situació contractual i categoria professional, que presti serveis per a EMAYA.

Tot el personal de EMAYA ha de conèixer l'existència d'aquest protocol mitjançant la seva divulgació i informació, i també una formació encaminada a la prevenció de riscos psicosocials en general i prevenció de l'assetjament en particular.

### **3. Objectiu i conceptes bàsics**

Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de la persona i especialment la seva dignitat en l'àmbit laboral, l'empresa reconeix la necessitat de prevenir de manera col·lectiva i/o individual per a poder eradicar en la seva fase prèvia tots els comportaments i factors organitzatius que posin de manifest conductes d'assetjament en l'àmbit laboral, de conformitat amb els principis inspiradors de la normativa vigent.

Per això s'elabora aquest protocol, l'objecte del qual és establir compromisos respecte de la informació, la formació, les consultes, el programa d'atenció a l'empleat, la prevenció, la mediació i la supressió de conductes en matèria d'assetjament a la feina, i també establir un procediment intern, amb les garanties de confidencialitat que la matèria exigeix, a fi de canalitzar les queixes que es puguin produir i propiciar la seva solució dins l'empresa.

#### **3.1. Definicions**

L'expressió 'assetjament' comprèn tota conducta, declaració o sol·licitud que, feta amb una certa reiteració i sistematicitat, es pugui considerar ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produeixi en el lloc de feina o en ocasió d'aquest i que impliqui l'insult, el menyspreu, la humiliació, la discriminació o la coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, que pot arribar a lesionar la seva integritat mitjançant la degradació de les condicions de treball, sigui quin sigui el motiu que dugui a la realització d'aquesta conducta.

##### **3.1.1. Assetjament psicològic**

*exposició a conductes de violència psicològica adreçades de manera reiterada i prolongada en el temps envers una o més persones per part d'una/es altra/res que actuen davant aquella/lles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut. Són comportaments d'assetjament els que discriminen, humilien, debiliten, ofenen, ridiculitzen o amenacen la integritat del/de la treballador/ra.*

Per a parlar d'un cas d'assetjament psicològic o laboral s'han de donar dues circumstàncies que fan manifest l'assetjament:

1. Que sigui de manera sistemàtica en el temps (per exemple, una vegada per setmana)
2. Que es prolongui en el temps (més de sis mesos) i generalment que tingui una intencionalitat, com sol ser perseguir que la persona abandoni el seu lloc de feina.



És a dir, les conductes d'assetjament psicològic es manifesten per comportaments de persecució continuats i persistents que es materialitzen en (llista no exhaustiva):

- **Atacs a la víctima amb mesures organitzacionals:** canviar la ubicació d'una persona separant-la dels seus companys, prohibir als companys que parlin a una persona determinada, obligar algú a executar tasques en contra de la seva consciència, jutjar l'acompliment d'una persona de manera ofensiva, qüestionar les decisions d'una persona de manera ofensiva, assignar tasques sense sentit, assignar a una persona tasques molt per sota de les seves capacitats, assignar tasques degradants, assignar tasques impossibles de complir, refusar la comunicació amb una persona, tractar una persona com si no existís, etc.
- **Atacs a la vida privada de la víctima:** criticar permanentment la vida privada d'una persona, terror telefònic duit a terme per la persona assetjadora, fer semblar estúpida una persona, donar a entendre que una persona té problemes psicològics, mofar-se de les discapacitats d'una persona, imitar gestos i/o veus d'una persona, mofar-se de la vida privada d'una persona, etc.
- **Violència física o agressions verbals:** amenaces de violència física, ús de violència menor, maltractament físic, crits o insults, amenaces verbals, etc.
- **Atacs a les actituds de la víctima:** atacs a les actituds i creences polítiques, atacs a les actituds i creences religioses, mofes de la nacionalitat de la víctima, etc
- **Rumors:** parlar malament de la persona a la seva esquena, difondre rumors sobre la víctima, difondre rumors falsos sobre la seva feina o vida privada, etc.

### ***Què no és assetjament***

(NTP 854 'Assetjament psicològic en el treball: definició' de l'INSHT)

No tenen la consideració d'assetjament psicològic les conductes que impliquin un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afectin l'àmbit laboral, es donin en el seu entorn i influeixin en l'organització i en les relacions laborals. No obstant això, cal evitar que els conflictes derivin en qualsevol forma de violència en el treball i es converteixin en habituals o desemboquin en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc no tenen la consideració d'APT les situacions en què no hi hagi accions de violència al treball fetes de manera reiterada i/o prolongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Així mateix, no constituiria APT l'estil de comandament autoritari per part dels superiors, l'organització incorrecta del treball, la falta de comunicació, etc., que són, no obstant això, situacions que s'haurien de tractar en el marc de la prevenció de riscos psicosocials.

**Exemples d'algunes situacions que no serien assetjament:**

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que hi hagi.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites i justificades.
- La supervisió-control, i també l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris fets a la col·lectivitat, en general.

### **3.1.2.. Assetjament sexual**

*Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

**Tipus de conductes d'assetjament sexual:**

- **Conducta física de naturalesa sexual:** hi està inclòs qualsevol contacte físic no desitjat (tocaments innecessaris, aplaudiments, pessics o frecs amb el cos), i l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- **Conducta verbal de naturalesa sexual:** insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de feina després que s'hagi deixat clar que aquesta insistència és molesta, flirtejos ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- **Conducta no verbal de naturalesa sexual:** hi està inclosa l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades i/o gestos lascius, xiulets o fer certs gests..



Determinades conductes poden ser difícils d'especificar; no obstant això, sempre ens trobam davant la naturalesa, clarament sexual, de la conducta d'assetjament, que aquesta conducta no és desitjada per la víctima, que es tracta d'un comportament molest, que no hi ha reciprocitat en la conducta i que, a més, és una conducta imposada.

### **3.1.3. Assetjament per raó de sexe**

*Qualsevol comportament fet en funció del sexe o l'orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.*

**Tipus de conductes qualificades d'assetjament per raó de sexe en el treball:**

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals) a una persona en funció del seu sexe.
- Assignar una persona a un lloc de feina de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional, únicament pel seu sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Denegar permisos als quals té de dret una persona, de manera arbitrària i per raó del seu sexe.
- Utilitzar formes denigrants d'adreçar-se a persones d'un determinat sexe.

Que una situació no sigui qualificada d'assetjament no indica que no es tractarà amb el respecte i l'atenció deguts. Per això, l'empresa tractarà qualsevol tipus de conflicte a fi de prevenir l'assetjament psicològic al treball (APT), l'assetjament sexual o per discriminació.

### 3.2. Mesures de prevenció de l'assetjament

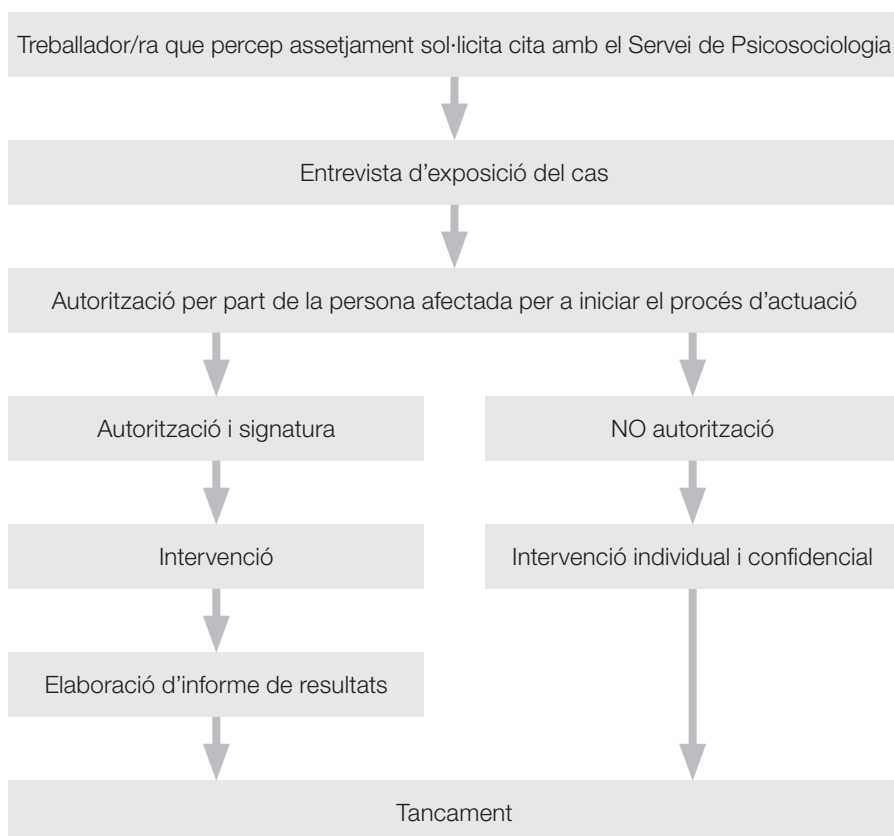
Les situacions de violència laboral són processos graduals que es van gestant al llarg del temps, per la qual cosa s'ha d'actuar de manera preventiva. L'empresa posa en marxa, perquè l'acció preventiva sigui eficaç i s'eviti l'assetjament, un ampli procediment que comprèn la negociació i l'acord, la prevenció proactiva, la detecció primerenca de situacions de risc d'assetjament, la gestió i resolució de conflictes i les respostes de solucions.

L'Empresa durà a terme de manera periòdica un seguit d'actuacions encaminades a la prevenció de l'assetjament:

- **Formació:** s'impartirà la formació en prevenció de l'assetjament a tot el personal com un dels eixos principals per a la prevenció de l'assetjament, i formació en habilitats directives, comunicació i gestió d'equips a les persones que ocupen un càrrec de comandament intermedi a l'empresa. S'inclouran en les necessitats formatives anuals les formacions encaminades a la prevenció de riscos psicosocials o, si no n'hi ha, en la programació preventiva anual.
- **Informació:** divulgació de material (cartells, fullets, web, etc.) amb la informació necessària i suficient per a prevenir l'assetjament.
- **PAE:** Programa d'atenció a l'empleat, que es dedica a l'atenció de qualsevol treballador/ra de l'Empresa que percebi qualsevol malestar d'origen laboral, algun tipus de conflicte, o qualsevol aspecte que l'afecti en l'àmbit laboral.
- **Avaluacions psicosocials:** es duran a terme avaluacions psicosocials de tots els departaments, seccions i àrees a fi de determinar els riscos psicosocials als quals s'està exposat per col·lectius i fer les accions correctores oportunes per a evitar-los i/o eliminar-los. Es prioritzaran les avaluacions en àrees on es detectin conflictes arribats pel PAE, i també per sol·licitud de delegats de prevenció.
- **Investigacions de casos puntuals:** per a les persones que ho sol·licitin s'inter vindrà sobre casos particulars investigant les causes i les possibles solucions.
- **Serveis de mediació:** es duran a terme mediacions per a les persones que ho sol·licitin o quan es consideri que una mediació sigui favorable a la solució del conflicte.
- **Gestió de conflictes:** es gestionaran tots els conflictes laborals que es produeixin en l'àmbit laboral; per a això és imprescindible la comunicació i la col·laboració per part de tot el personal.

- **Procediments de solució autònoma dels conflictes de violència laboral:** basats en les notes tècniques de prevenció 891 i 892, l'empresa farà els procediments i les accions oportunes per a solucionar els conflictes.
- **D'altres:** qualsevol altra mesura que sigui convenient aplicar en el transcurs de la implantació d'aquest protocol.

#### Fase prèvia a la implantació del protocol de prevenció de l'assetjament mitjançant PAE



#### **4. Declaració de principis i compromisos**

Per tal de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona constitucionalment reconeguts, l'empresa reconeix la necessitat de prevenir conductes d'assetjament a la feina impossibilitant-ne l'aparició i eradicant tot comportament que es pugui considerar constitutiu d'assetjament en l'àmbit laboral.

Unes bones condicions de treball repercuten tant en la productivitat com en l'ambient laboral, i tenint en compte que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament el personal directament afectat, sinó que repercuten igualment en el seu entorn més immediat, l'empresa es compromet a prevenir els comportaments constitutius d'assetjament i a afrontar les queixes que es puguin produir, d'acord amb els principis següents:

- La Direcció d'EMAYA es compromet a posar en marxa els mitjans necessaris per a oferir la formació, la informació, les campanyes educatives, la capacitat, l'avaluació i el seguiment per a prevenir l'assetjament en qualsevol de les seves formes i la violència a la feina. La prevenció de l'assetjament es tindrà en compte, per tant, als plans formatius de l'empresa.
- Tot el personal empleat a EMAYA té dret a rebre un tracte correcte, respectuós i digne, i que es respectin la seva intimitat i la seva integritat física i moral, i no pot estar sotmès sota cap circumstància, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, incloent-hi la seva condició laboral, a tractes degradants, humiliants o ofensius. Per això no es tolerarà l'assetjament en cap tipus de les seves manifestacions. La Direcció d'EMAYA reconeix la importància de la formació com un dels eixos principals per a la prevenció de l'assetjament als centres de treball; per tant, s'establirà un programa de formació contínua dins el pla anual de formació en matèria de prevenció de l'assetjament, adreçat a tota la plantilla, que farà un especial èmfasi en la formació com a objectiu en la prevenció, en la salut i en el bon ambient laboral de l'organització.
- La Direcció i els representants dels treballadors d'EMAYA s'asseguraran que les persones que considerin que han estat objecte d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, les que plantegin una queixa en matèria d'assetjament, o les que prestin assistència en qualsevol procés d'acord amb aquest protocol (per exemple, facilitant informació o intervenint com a testimoni) no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte disciplinari. Així mateix, qualsevol acció que entorpeixi o dificulti la investigació o el procés serà també considerada com a assumpte disciplinari.

- La Direcció es compromet a tractar amb serietat i de manera confidencial i imparcial qualsevol cas del qual estigui assabentada. Per això, convida tot el personal a exposar qualsevol possible situació d'assetjament, a fi d'investigar-lo i tractar-lo convenientment.
- L'empresa es compromet a adoptar les mesures necessàries per a prevenir l'aparició de conductes d'assetjament i pal·liar-les.
- A fi de fer possible l'actuació davant qualsevol tipus de conducta que pugui ser objecte d'assetjament, l'empresa elabora aquest procediment de prevenció i solució de conflictes en matèria d'assetjament.
- La persona treballadora que es consideri objecte de conductes d'assetjament té dret, sens perjudici de les accions administratives i judicials que els corresponguin, a plantejar una queixa davant el Servei de Psicopsicologia o davant els delegats de prevenció, i activar els mecanismes oportuns que s'expliquen més endavant en aquest document.
- El Servei de Psicopsicologia, ubicat a Son Pacs, es configura com a element d'informació i assessorament dins l'àmbit de les seves funcions, que desenvolupa aquest protocol.
- La Direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament, per la qual cosa es duren a terme programes formatius de prevenció de conflictes laborals i de l'assetjament, avaluacions psicopsicols generals o particulars, anàlisi de resultats, accions correctores, seguiments, etc.
- La Direcció d'EMAYA es compromet a una prevenció proactiva de l'assetjament implantant un Programa d'Atenció a l'Empleat (PAE) perquè qualsevol persona hi accedeixi i es tractin els conflictes per a prevenir d'aquesta manera l'assetjament psicològic.

### ***5. Procés o protocol d'actuació davant casos d'assetjament***

Aquest protocol ha de ser difós a tot el personal d'EMAYA, mitjançant el web d'EMAYA i els delegats de prevenció, o bé adjuntant-lo a la nòmina.

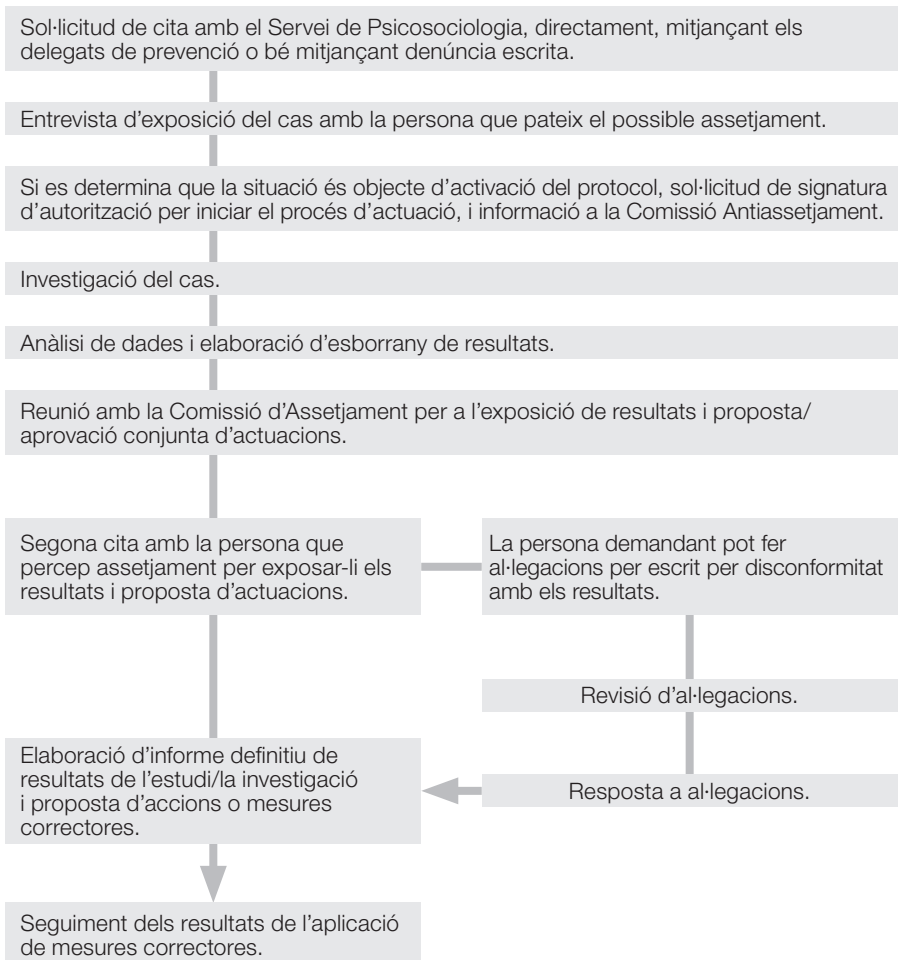
L'òrgan designat dins l'empresa per a la gestió dels casos és el Servei de Psicopsicologia.

Es proposen dos itineraris d'actuació segons la via que s'ha de seguir (formal o informal).

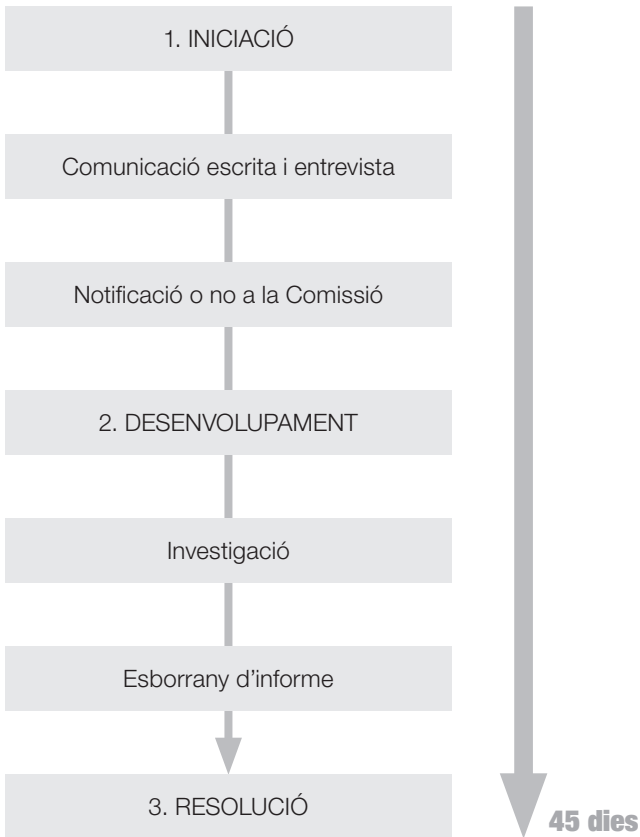


1. La via informal serveix per resoldre el cas, normalment mitjançant un diàleg i/o una mediació, i l'acostament d'ambdues parts, i també declaració de bones intencions. Aquesta via s'inclourà al Programa d'atenció a l'empleat (en el mateix Servei de Psicosociologia). No són casos d'assetjament, però sí que són conflictes que han de ser tractats.
2. La via formal o oficial exigeix la intervenció i la implicació de més persones i àrees o departaments en el procés d'actuació.

### 5.1. Itinerari general



## 5.2. Fases



La persona que denunciï pot estar acompanyada en tot moment i durant el procés per una persona de la seva confiança.

### 5.2.1. Fase d'iniciació

Qualsevol treballador/ra que consideri que està sent objecte d'un presumpte assetjament psicològic (laboral, sexual o per raó de sexe) ho ha de comunicar a la persona instructora/mediadora designada a aquest efecte (Servei de Psicosociologia) utilitzant el model de denúncia o el Comunicat de Risc Psicosocial que hi ha al web d'EMAYA o sol·licitant-lo a la representació legal dels/de les treballadors/res.

També poden denunciar casos de presumpte assetjament la representació legal dels/de les treballadors/res, els/les delegats/ades de prevenció i qualsevol treballador/ra que tingui coneixement de l'existència de casos d'aquesta naturalesa. Així mateix, si el Servei de Psicociologia té coneixement de l'existència d'un possible cas d'assetjament o situació conflictiva ha de contactar amb la persona suposadament assetjada per a informar-la sobre aquest protocol.

L'escrit de denúncia ha de contenir almenys la informació següent (vegeu l'annex de presentació de denúncia): identificació i signatura del/de la treballador/ra que formula la denúncia, descripció dels fets i naturalesa de l'assetjament, persona o persones que presumptament estan cometent l'assetjament, qualsevol informació que faciliti la investigació dels fets, testimonis dels fets i sol·licitud expressa que el cas/la denúncia es gestioni mitjançant la Comissió o que la Comissió no hi intervingui.

No es tindran en consideració les denúncies que es facin de manera anònima.

Una vegada que la denúncia sigui en poder de la persona mediadora, aquesta mantindrà una entrevista amb la presumpta víctima, en el termini màxim dels 7 dies laborables següents a haver-la rebuda. A l'entrevista, l'instructora/la instructora o mediador/ra sol·licitarà l'ampliació de la informació sobre els fets, les dates, les causes, etc. que estimi oportuns i sol·licitarà al denunciant el consentiment exprés i per escrit per a poder accedir a la informació que sigui necessària.

En els casos en què el procediment es tramiti davant la Comissió Antiassetjament, es pot optar per ometre el nom de la presumpta víctima, del presumpte o presumptes assetjadors i el dels testimonis, que han de ser substituïts per codis alfanumèrics.

### *5.2.2. Fase de desenvolupament*

A partir de la primera entrevista amb la presumpta víctima mantinguda per l'instructora/la instructora o mediador/ra, aquesta inicia el treball d'investigació, per la qual cosa pot fer les accions següents:

- entrevista amb la resta de treballadors del centre de treball
- entrevista amb la representació legal dels treballadors
- entrevista amb els superiors jeràrquics
- entrevista amb el/s presumpte/s assetjador/s
- sol·licitud dels antecedents o la informació que es consideri útil per a obtenir un millor coneixement dels fets denunciats i per esbrinar-ne la veracitat
- etc.

### 5.2.3. Fase de finalització o resolució

A partir de l'anàlisi de la informació obtinguda es poden donar les situacions següents:

1. Que hi hagi indicis racionals d'una possible situació d'assetjament o que, no havent-hi indicis d'assetjament, sí que n'hi hagi de fets o circumstàncies que podrien ser constitutius de falta laboral
  - S'instarà l'adopció de mesures cautelars, en cas necessari.
  - Es convocarà, de manera urgent, la Comissió Antiassetjament a fi de valorar l'informe de conclusions i emetre la corresponent proposta de sanció/resolució.
2. Que no es constatin indicis racionals d'una situació d'assetjament ni d'altra circumstància constitutiva de falta laboral.
  - Es convocarà la Comissió Antiassetjament per a valorar l'informe de conclusions i emetre de la corresponent proposta d'arxivament.
  - Si es constata que la denúncia va ser feta de manera no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar el denunciat o EMAYA, la Comissió Antiassetjament pot instar Recursos Humans a iniciar l'actuació disciplinària corresponent.

Es considerarà denúncia falsa la denúncia en què, després de la instrucció del procediment, resulti que es presenten simultàniament els dos requisits següents:

- a) Que no tingui justificació ni fonament.
- b) Que hagi estat presentada amb mala fe per la persona que denuncia o amb l'única finalitat de danyar la persona denunciada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits a les definicions anteriors (pàg. 4, 5 i 6).

En tot cas, es procurarà que la durada de tot el procés no excedeixi els 45 dies laborals.

### 5.2.4. Seguiment

La Comissió ha de comprovar el grau de compliment de les recomanacions fetes als informes de conclusions, dins els terminis que s'hi estableixen, i la l'instructora/la instructora o mediador/ra ha de supervisar l'evolució del/de la treballador/ra afectat/ada, tant pel que fa als danys sobre la seva salut com a l'adequació de les mesures organitzatives correctores, i també l'aplicació de les mesures disciplinàries imposades.

### 5.3. *Comissió Antiassetjament*

La Comissió Antiassetjament ha d'estar formada, a més de per la persona mediadora, per 2 delegats/ades de prevenció i uns/unes altres 2 representants de l'empresa.

L'instructora/la instructora o mediador/ra ha de tenir formació en psicologia i garantir la imparcialitat i la confidencialitat en tot el procés. Així mateix, ha d'actuar amb total independència i tenir capacitat d'actuació absoluta en aquest àmbit. Ha d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre el problema que se li exposa.

Les persones que integren la Comissió han de tenir o rebre formació sobre què és assetjament i què no ho és, els perfils de les persones assetjades i assetjadores, les fases de l'assetjament i la seva prevenció. També han d'actuar amb absoluta discreció i confidencialitat sobre els casos i no poden revelar dades a persones alienes al procés. Cap de les persones que integren la Comissió no pot haver estat ni estar incursa en cap procés d'assetjament ni com a part demandada ni com a part demandant.

L'instructora/la instructora o mediador/ra és la persona a qui s'han d'adreçar els treballadors i treballadores per a informar d'una situació de possible assetjament psicològic o bé la representació legal d'aquests. Aquesta comunicació s'ha de fer per escrit, utilitzant els mitjans disponibles (model de denúncia o CRA disponibles al web d'EMAYA).

#### **Funcions del/de la mediador/ra:**

- Rebre les denúncies de possible assetjament psicològic.
- Informar la Comissió Antiassetjament, com més aviat millor.
- Obrir expedient, impulsar la tramitació del procediment intern d'actuació, fer les gestions oportunes i posar en marxa les diligències i els tràmits pertinents fins a l'elaboració de l'informe de conclusions i proposta de resolució que ha de presentar a la Comissió Antiassetjament.
- Atendre el/la treballador/ra que sol·licita ajuda, com més aviat millor.
- Investigar els casos de manera objectiva i neutral, amb discreció i rigorosa confidencialitat.
- Recomanar l'adopció de mesures cautelars, si cal.

## **Funcions de la Comissió Antiassetjament:**

- Vetlar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Garantir la confidencialitat dels fets denunciats.
- Fer el seguiment de la investigació de la denúncia de manera objectiva i neutra.
- Col·laborar, atesa de la informació facilitada pel/per la mediador/ra, en l'informe de conclusions i la proposta de resolució i/o sanció.
- Supervisar el compliment efectiu de les mesures imposades com a conseqüència de casos d'assetjament laboral.
- Reunir-se de manera ordinària anualment i de manera extraordinària cada vegada que sigui necessari emetre un informe de conclusions.

## **6. Mesures resolutòries**

Les possibles solucions o actuacions segons el cas i els resultats obtinguts objecte de la investigació o l'estudi poden ser les següents:

- a) **Organitzacionals:** compromís de respecte, petició pública de disculpes, canvi de lloc de feina o d'àrea, programes de formació en habilitats directives i gestió del personal per a comandaments intermedis, etc.
- b) **Disciplinàries,** segons el que estableix el Conveni col·lectiu estatal de les indústries de captació, elevació, conducció, tractament, distribució, sanejament i depuració d'aigües potables i residuals, i que s'assenyalen a continuació, es poden prendre mesures disciplinàries adreçades a la persona assetjadora o a la persona que hagi presentat la falsa denúncia.

### **Art. 34. Règim de faltes i sancions**

*Els treballadors poden ser sancionats per la Direcció de l'Empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.*

*Punt 6 de l'article 48: les discussions sobre els assumptes aliens al treball, dins les dependències de l'empresa o durant actes de servei es consideren falta lleu. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, poden ser considerades com a falta greu o molt greu.*

*Punt 11 de l'article 50: els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als clients, als caps o a qualsevol empleat de l'empresa, i també als familiars de tots ells, durant la jornada de treball o a les dependències de l'empresa, poden ser considerats com a falta molt greu.*

*Punt 15 de l'article 50: originar bregues i baralles amb els companys de feina o clients pot ser considerat com a falta molt greu.*

*Punt 18 de l'article 50: l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o l'assetjament psicològic poden ser considerats com a falta molt greu.*

*Les sancions que les empreses poden imposar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses són les següents:*

- a) Per falta lleu: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de sou i feina de fins a dos dies.*
- b) Per falta greu: suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.*
- c) Per falta molt greu: suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies o acomiadament.*

## **7. Disposicions finals**

El procediment s'ha d'aplicar amb independència de les accions legals que la persona que denuncia pugui interposar davant qualsevol sol·licitud administrativa o judicial.

Al cap d'un any de la implantació del protocol, la Comissió farà una avaluació del seu funcionament i la seva eficàcia, i elaborarà un informe de valoració, en el qual es podran fer propostes de millora.

