

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DEL CONVENIO.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo entre la empresa AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE EIVISSA, SANT ANTONI DE PORTMANY, SANTA EULALIA DEL RIO, SANT JOAN DE LABRITJA, EL ARENAL DE LLUCMAJOR y SOLLER y será de obligada aplicación para todos los trabajadores/as que presten servicios en los mismos, tanto fijos, como eventuales con cualquier tipo de contrato. Cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador/a e independientemente de que la fecha de ingreso en la empresa sea anterior o posterior a la firma del mismo.

Asimismo se respetarán en cuanto a estructura de nómina y horario los que tuvieron los trabajadores que prestaban sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Ibiza y que pasaron a formar parte de la plantilla de SOGESUR, S.A. el día 1 de Noviembre de 1.988 de acuerdo con lo estipulado en la Base 12 del Pliego de Condiciones que rigió la concesión adjudicada a SOGESUR, S.A. y que fue publicada en el B.O.C.A.I.B. n° 89 del 21/07/90.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio los centros de trabajo de AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. que no figuran recogidos expresamente en este artículo.

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años de duración, con efectos a partir del 1 de enero de 2.008 hasta el 31 de diciembre de 2.010.

Las condiciones económicas pactadas en el presente CONVENIO, se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2008. El resto de las condiciones se aplicará a partir de la firma del mismo.

2. Prórroga: Este convenio se considerará prorrogado, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso estará a lo que el nuevo convenio determine. Finalizado el período de vigencia del Convenio, continuará de obligada aplicación y seguirá vigente hasta la negociación y firma del nuevo convenio.

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

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

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

#### ARTÍCULO 2. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

#### ARTÍCULO 3. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

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

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

#### ARTÍCULO 4. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

1. Con la finalidad de interpretar, estudiar y vigilar las cuestiones controvertidas que se deriven del desarrollo y aplicación del presente convenio colectivo, se constituirá, en el plazo de 1 mes a partir de su vigencia, la comisión paritaria de interpretación compuesta por 3 miembros de cada sindicato firmante y por una representación equivalente de la empresa, los cuales serán designados de forma respectiva, por sus diversos órganos competentes, de entre los miembros participantes en el proceso de negociación de la comisión negociadora.

2. La comisión de interpretación se reunirá cuando sea solicitado ya sea por la parte empresarial o la parte (social) productiva y en el plazo de 10 días a partir de la petición.

3. Las consultas dirigidas a la comisión de interpretación por parte de los trabajadores/as, deberán plantearse a través de los delegados de personal, que tramitarán las citadas consultas, cuando lo consideren procedente, a la comisión de interpretación.

4. Las resoluciones o acuerdos de la comisión de interpretación, adoptados por unanimidad, que deberán ser emitidas antes de treinta días naturales a partir de la primera reunión, serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario se tramitará la correspondiente consulta ante la autoridad laboral competente, cuyo dictamen vinculará igualmente a todas las partes.

Todo ello se entiende sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador/a de recurrir las resoluciones o interpretaciones que afecten lesivamente a sus intereses, ante la jurisdicción laboral competente.

5. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto Estatales como pactadas, que deberán respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de las más favorable para el trabajador/a, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

#### ARTÍCULO 5. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, CONTRATACIÓN E INGRESOS.

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

1. Reingreso de excedentes voluntarios.

2. Promoción intracentro.

3. Promoción intercentro.

4. Traslados.

5. Selección externa.

A continuación se detallan las particularidades propias de cada etapa.

Etapa 1: Reingreso de excedentes voluntarios.

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

Etapa 2 y 3: Promoción.

La promoción profesional se realizará a través de un sistema de valoración objetiva de méritos, basado en criterios de evaluación del potencial y del rendimiento del trabajador/a. Se evaluarán los conocimientos con pruebas preferentemente prácticas, acordes con el nuevo puesto de trabajo, seguida de un periodo de formación orientado al puesto de trabajo por cubrir.

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

A) Llevar un mínimo de dos años en situación de activo en la empresa.

B) Tener distinta categoría o especialidad a la plaza convocada y un nivel económico igual o inferior al de la vacante.

C) Tener una antigüedad mínima de un año en su categoría y especialidad actual.

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

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

La convocatoria para cubrir la nueva plaza incluirá al menos:

- Número y características de los puestos a cubrir.
- Forma y plazo (no inferior a 10 días naturales) para participar en el proceso selectivo.
- Perfil de promoción al que deben ajustarse los candidatos.
- Pruebas prácticas.
- Sistema de valoración.
- Composición del tribunal de valoración (deberá estar constituido por igual número de representantes laborales como de la empresa).

Las anteriores prescripciones no regirán para el ingreso o promoción de personal de libre designación por la empresa, relacionadas en la Ordenanza Laboral, ni para el ingreso de personal por periodo de tiempo mínimo establecido por la Ley.

Etapa 4: Traslado.

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

- Antigüedad en la categoría.
- Antigüedad en el centro de trabajo.
- Antigüedad en la empresa.
- Mayor edad del trabajador/a.

Etapa 5: Selección Externa.

1.- En caso de no haber sido cubierta la nueva plaza o vacante producida por los sistemas anteriores se procederá a la selección externa.

2.- En todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc, y habrán de ser visados por la representación laboral del centro o delegados de personal en el momento de su firma, a petición del trabajador/a, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica y antes de ser registrados en la Oficina de Empleo correspondiente.

3.- El trabajador/a recibirá su ejemplar del contrato de trabajo en el momento de su firma. Asimismo y al mismo tiempo la representación laboral o delegados de personal recibirán copia básica tanto de los contratos y renovaciones de contrato que se realicen en cada centro de trabajo como de la comunicación de cualquier suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con una antigüedad superior a los seis meses.

ARTÍCULO 6. PERIODO DE PRUEBA.

Las admisiones del personal se consideran provisionales durante un periodo de prueba variable, siempre que conste por escrito y según sea la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

- Personal técnico titulado, 6 meses.
- Personal administrativo, 45 días naturales.
- Mandos intermedios, 45 días naturales.
- Personal auxiliar, operario y subalterno, 15 días naturales.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. En todo caso el trabajador/a percibirá durante el periodo de prueba las que se le haya (devengado por el tiempo trabajado) clasificado. Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera estado trabajando en periodo de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

La empresa podrá realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de su función, detallando cual es esta según su clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

Este contrato únicamente podrá celebrarse con demandantes de primer empleo entre 16 y 22 años que no tengan la titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años y siempre se celebrará a tiempo completo.

El tiempo dedicado a formación teórica, que deberá ser presencial, será del 25% de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador/a, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y calificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

En el contrato deberá especificarse el centro donde se impartirá formación profesional y el horario, y se entregará copia del mismo a los representantes de los trabajadores, así como el Plan Formativo de la empresa al que se adscribe, los objetivos a conseguir y el tutor designado por la empresa.

A la finalización del contrato, si se acordara por la comisión paritaria la continuación de la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador a un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con la categoría correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con contratos eventuales.

La empresa deberá vincular a su plantilla al menos al 25% de los trabajadores contratados para el aprendizaje una vez que su formación haya finalizado. De lo contrario, una vez que se haya formado a 4 trabajadores para la misma categoría y la empresa no haya vinculado a ninguno de ellos a su plantilla no podrá volver a contratar aprendices para esa misma categoría en el plazo de un año.

Los contratos de aprendizaje no podrán ser usados para cubrir puestos de trabajo vacantes que hayan sido desempeñados por personal fijo.

Se fijan dos clases de contratos de aprendizaje:

1.- APRENDIZAJE DE OFICIO cuya remuneración será el 100 por 100 del salario de la categoría descontando el tiempo de aprendizaje.

2.- APRENDIZAJE DE ADMINISTRACIÓN cuya remuneración será el 100 por 100 de la categoría descontando el tiempo de aprendizaje.

#### ARTÍCULO 8. CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones por el personal del ámbito de este Convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de los siguientes títulos:

- Universitarios.
- Formación profesional de Grado Medio o Superior.
- Equivalentes.

En cualquier caso los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa asignará una persona con la suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso cada tutor pueda tener bajo su tutela más de dos trabajadores en prácticas.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes en los contratos celebrados con trabajadores con titulación media ni a dos meses en los contratos con trabajadores con titulación superior.

La retribución del trabajador/a será la fijada en el presente Convenio para su categoría profesional.

A la finalización del contrato, en caso de continuar la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a con un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con la categoría profesional correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con otras modalidades de contratos a tiempo determinado. Este contrato se formalizará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador/a, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Se entregará copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores en la empresa en el plazo de una semana desde el inicio de la fecha de contratación.

Se establecen los siguientes contratos en prácticas:

- TITULADOS/AS SUPERIORES EN PRÁCTICAS.
- TITULADOS/AS MEDIOS EN PRÁCTICAS.
- FORMACIÓN PROFESIONAL EN PRÁCTICAS.
- EQUIVALENTES QUE ESTABLEZCA LA LEY EN SU MOMENTO.

Cuya remuneración será fijada en la tabla contenida en este Convenio.

#### ARTÍCULO 9. GARANTÍA PARA CONTRATOS FORMATIVOS.

No podrá realizarse un contrato de aprendizaje/prácticas con los trabajadores que hayan estado acogidos con contrato formativo anterior a la entrada en vigor del R.D.L. 18/1993 y R.D. 2317/1993.

#### ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales que se citan en el anexo nº 5.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría son los que se encuentran detallados en la ordenanza laboral.

1.- En caso de necesidad del servicio todos los trabajadores/as de cada centro de trabajo podrán ser destinados a trabajos de la categoría superior a la que ostenten en aquel momento y con el salario que corresponda, desde el primer día, a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

2.- Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador/a al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo y categoría.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTÍCULO 11. RELACIÓN CENSADA.

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

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso.
- c) Categoría profesional que ostente.
- d) Antigüedad en la categoría.
- e) Destino en el centro de trabajo.

Saca

Herrero

Polo

Alvarez

[Firma]

[Firma]

2.- El censo será expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo por un periodo de treinta días, y se enviará una copia del mismo a la representación laboral del centro, a la que tendrán acceso los trabajadores/as. Cualquier error deberá ser comunicado por el trabajador/a afectado a la Jefatura del Centro de trabajo que deberá resolver en el plazo de 30 días.

#### ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 40 horas semanales, de lunes a sábado, equivalente a 1770 horas anuales.

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

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

#### ARTÍCULO 13. RETENES/GUARDIAS.

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

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

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

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

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

El trabajador/a de guardia, en concepto de plus de disponibilidad o retén percibirá en 2008 la cantidad de 170,78 € por semana efectuada de guardia o retén. Para 2009 esta cantidad será REVISADA DE ACUERDO A LA CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL CONTENIDA EN EL ARTICULO 19 DE ESTE CONVENIO, y se fija provisionalmente en 173,35 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

B.- PLUS DE PRIMERA INTERVENCIÓN

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

Oficiales de 1ª y 2ª.....Año 2008: 41,78€. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio, y se fija provisionalmente en 42,40 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

Peones y Oficiales de 3ª..... Año 2008: 41,78 €. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio, y se fija provisionalmente en 42,40 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

El personal procedente de la plantilla del AYUNTAMIENTO DE IBIZA percibirá por este concepto la misma cuantía que el resto del personal durante toda la vigencia del contrato por superar la misma la cuantía a la que habrían tenido derecho en virtud de sus derechos históricos reconocidos en esta materia.

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

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

#### ARTÍCULO 14. GUARDIAS.

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

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

#### ARTÍCULO 15. VACACIONES.

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

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

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

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

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

Las vacaciones anuales se iniciarán siempre en día laborable.

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

5.- Las licencias retribuidas por las causas que establece el artículo 17 del presente CONVENIO en sus apartados b, c, d, f y que coincidan con el periodo vacacional, no se computarán a efectos de la duración del mismo.

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

7.- Cuando durante las vacaciones un trabajador/a permanezca en situación de INCAPACIDAD TEMPORAL que le obligue a permanecer hospitalizado o totalmente inmovilizado en su domicilio por espacio de más de quince días de las mismas, se entenderá como no disfrutadas las vacaciones durante esos días y en consecuencia, se procederá a concedérselo en otro momento, cuando lo permitan las necesidades del servicio, un nuevo periodo vacacional de igual número de días que los por ese hecho se consideran como no disfrutados.

#### ARTÍCULO 16. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

Todo trabajador/a con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de licencia no retribuida por asuntos propios, una vez al año, por un periodo máximo de diez días naturales.

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

#### ARTÍCULO 17. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio; previo acuerdo con la Jefatura del Servicio, se podrán acumular a las vacaciones anuales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes, descendientes o hermanos del trabajador/a y con respecto a la familia política, padres y hermanos, 6 días laborables si es fuera de la isla de residencia y 3 si es dentro de ella.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, o pareja de convivencia, ascendientes o hijos y por familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el solicitante y que requieran cuidados indispensables, por igual duración a lo establecido en el artículo anterior.
- d) Por nacimiento de hijo 6 días naturales si es fuera de la isla de residencia y 3 si es dentro de ella. En caso de intervención se ampliarán a 10 días, cuando el trabajador tenga a su cargo más hijos menores de edad.
- e) Los trabajadores/as que acrediten que están matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría.
- f) Durante 1 día por traslado de domicilio dentro de la misma localidad y 2 si es a otra localidad.
- g) Siempre que el buen funcionamiento del servicio no lo impida, cada jefe de servicio se compromete a conceder a los trabajadores, el tiempo necesario para realizar cualquier tipo de gestión de interés personal, urgente o inaplazable con justificación de la misma.
- h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día si es en la localidad de residencia y 3 si se realiza desplazamiento fuera de la isla de residencia.
- i) 1 días por bautizo o comunión de los hijos si no es festivo
- j) La mujer trabajadora, por tanto, tiene derecho a un permiso íntegramente retribuido de dieciséis semanas no interrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, o al período superior que en cada momento establezca la Ley. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación de la madre suponga riesgo para su salud. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menos de 5 años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.
- k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido, igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es ejercido por la madre al mismo tiempo. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al principio o al final de la misma.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, cuya existencia deberá acreditarse documentalmente y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En los supuestos h e i, se concederán estas licencias si el hecho casual coincide en día laborable para el trabajador/a.

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

#### ARTÍCULO 18.- EXCEDENCIAS.

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

1.- Excedencia forzosa.

2.- Excedencia voluntaria.

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

El trabajador/a que solicite la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o desde la del período reseñado en el apartado j del artículo 17, tendrá derecho a permanecer en esta situación durante un plazo máximo de cuatro años. La iniciación de un nuevo período, como consecuencia del nacimiento de un nuevo hijo, pondrá fin, en su caso al que se viniera disfrutando.

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

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

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

La adjudicación del puesto de trabajo se efectuará a tenor de lo previsto en el artículo 9 de este convenio.

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

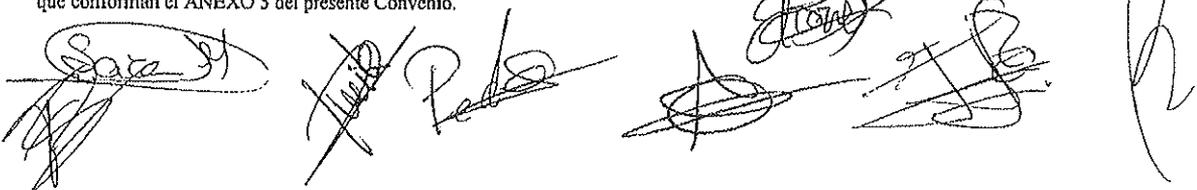
No podrá solicitar excedencia voluntaria quien el momento de solicitarla estuviese pendiente de una sanción derivada de la comisión de una falta grave o muy grave o sometido a expediente disciplinario por supuesta infracción de la misma índole, en tanto no se resolviera éste.

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

3.- Transcurrido un año de excedencia, el trabajador/a con un preaviso de 30 días podrá solicitar su reingreso, siendo obligatorio el mismo por parte de la Empresa.

#### ARTÍCULO 19. SISTEMA RETRIBUTIVO.

Para el año 2008 se acuerda incrementar las tablas salariales definitivas del año 2007 aplicando el porcentaje equivalente a la subida porcentual que experimentó el IPC Real Estatal para ese ejercicio, que ha sido del 1,4%. Siendo las tablas definitivas para 2008 las que conforman el ANEXO 5 del presente Convenio.



Para el año 2009 se acuerda aplicar provisionalmente, y a cuenta, hasta que se conozca el IPC Real Estatal definitivo para el 2009, un 1,5% a las tablas definitivas de 2008 en todos los conceptos salariales como viene expresado en las tablas salariales provisionales para el 2009 que conforman el ANEXO 6 del presente Convenio y en el resto de conceptos salariales contenidos en el articulado de este convenio, con excepción de aquellos conceptos que ya fijan un importe definitivo. Al finalizar el año 2009, se actualizarán las tablas con el IPC Real Estatal definitivo más el 0,5 %, regularizándose las diferencias dentro del primer trimestre de 2010, consolidando en cualquier caso el 1,5% anticipado.

Para el año 2010 se establece aplicar provisionalmente y a cuenta y hasta que se conozca el IPC Estatal definitivo para el 2010, un 2% a las tablas definitivas de 2009 en todos los conceptos salariales como viene expresado en las tablas salariales provisionales para el 2010 y en el resto de conceptos salariales contenidos en el articulado de este convenio, con excepción de aquellos conceptos que ya fijan un importe definitivo. Al finalizar el año 2010, se actualizarán las tablas con el IPC Real Estatal definitivo más el 1 %, regularizándose las diferencias dentro del primer trimestre de 2011, consolidando en cualquier caso el 2% anticipado.

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

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

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

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

El salario base de cualquier categoría nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

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

- 1.- Salario base.
- 2.- Antigüedad.
- 3.- Beneficios.
- 4.- Plus de insularidad.
- 5.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- 6.- Plus de convenio.
- 7.- Horas extras.
- 8.- Pagos extraordinarios.
- 9.- Otros complementos personales, de puesto de trabajo o de calidad o cantidad en el trabajo, que perciban los trabajadores/as por razón del puesto que ocupan o por acuerdo individual.
- 10.- Otros plus extrasalariales.

A continuación se detalla cada punto.

#### 1.- SALARIO BASE

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

2.- La cuantía del salario base, para cada categoría profesional será la que se establece en el anexo 5 de este convenio.

#### 2.- ANTIGÜEDAD

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

Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo de servicio en la empresa, como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicio prestado o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo, etc.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de cargo público.

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

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

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

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

Y en caso de más de 10 años de servicio:

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

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

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

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

#### 3.- BENEFICIOS.

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

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

#### 4.- PLUS DE INSULARIDAD.

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

#### 5.- PLUS DE TOXICIDAD.

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

Toxicidad = Salario base día x 20 multiplicado por el n° días dividido entre 100.

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

Toxicidad = Salario base día x 20 por n° horas mensuales dividido por 100

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including names like 'Sara', 'Reto', and others, along with a large circular stamp on the right side.

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

No obstante, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individuales i/o colectivas necesarias para evitar la toxicidad en trabajos en materias tóxicas o peligrosas. Únicamente cuando, aun habiendo se implantado todas las medidas de protección individual o colectivas posibles, sea técnicamente imposible evitar la toxicidad, procederá la percepción de este plus en los importes y las condiciones establecidas en los párrafos precedentes de este artículo.

#### 6.- PLUS DE CONVENIO.

Se establece como plus de convenio para cada categoría el que consta por tal concepto en el anexo 5 de este convenio.

#### 7.- HORAS EXTRAS.

Se consideran horas extras:

1.- Las que excedan la jornada laboral diaria de 7h.30min., de 40 horas semanales o de 1770 horas anuales.

Cuando las horas extraordinarias vengan motivadas por causa de fuerza mayor de la previstas en la ley, ausencias imprevistas, cambios de turno o para prevenir o reparar siniestros u otro daño extraordinario y urgente, tendrán la consideración de horas estructurales, no teniendo las cargas previstas en la ley, para lo que mensualmente la empresa y los representantes de los trabajadores/as elevarán acuerdo en tal sentido a la autoridad laboral.

El valor de la hora extraordinaria de cada trabajador/a se incrementará en el mismo tanto por ciento que los demás conceptos salariales.

El valor de la hora extraordinaria será el de la hora ordinaria incrementada en un 75% las dos primeras horas, en un 100% las restantes y en un 140% las realizadas en domingos o festivos. Asimismo las horas extraordinarias efectuadas durante el periodo comprendido entre las 22 y las 6 horas, al tener la consideración de nocturnas, se verán incrementadas en un 100% sobre la hora ordinaria. El abono de dichas horas extraordinarias será mensual.

Entre la cantidad de horas extras que realice cada trabajador en computo mensual y por departamento, nunca podrá haber una diferencia entre los distintos trabajadores superior al 25%, salvo con aquellos que renuncien expresamente y por escrito a los miembros del Comité de empresa y estos lo comuniquen a la Empresa. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando mensualmente copia del resumen semanal el parte correspondiente al trabajador y a los Delegados/as de Personal o Miembros del Comité de Empresa.

#### 8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias en las fechas de 30 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 30 de noviembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de su salario base, más antigüedad. Para el personal proveniente del Excmo. Ayuntamiento de Ibiza se le mantendrá en el concepto de pagas extras las cantidades que venían percibiendo tradicionalmente consistente en la suma de todos los conceptos retributivos (salario base + antigüedad + plus convenio + beneficios).

#### ARTÍCULO 20. PRESTACIONES SOCIALES.

##### 1.- ANTICIPOS

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

Estos anticipos serán deducidos de las retribuciones del trabajador/a en el mismo mes en el siguiente de la concesión.

##### 2.- PRÉSTAMOS

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

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

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

Estos préstamos no devengarán interés alguno.

Asimismo la empresa concederá los siguientes préstamos:

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

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

1º.- Tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

2º.- No tener pendientes de amortización otros préstamos anteriores, a no ser que sea autorizado por el comité de interpretación y vigilancia.

3º.- El saldo que se adeude en cada momento a la empresa, por los diversos préstamos concedidos en Baleares, no será superior a 24.041 €.

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

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

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

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

##### 3.- PREMIO DE VINCULACIÓN

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

##### 4.- INDEMNIZACIÓN POR I.L.T.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'Santana', followed by several other signatures and initials, including one that looks like 'Rako' and another that is partially obscured by a large, vertical signature on the far right.

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

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

#### 5.- AYUDA ESCOLAR

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

Para el año 2008:

Infantil, de 0 a 6 años 66,11 €/año.

Primaria 88,14 €/año.

Secundaria 110,19 €/año.

Bachillerato 198,31 €/año.

Universidad 330,55 €/año.

Para el año 2009: Se acuerda adecuar los grupos escolares en función de la graduación vigente, y se asigna, con efectos 1 de enero de 2009 un importe para cada rango de acuerdo con las siguientes tablas:

Guardería, de 0 a 3 años: 80 €/año

Infantil, de 3 a 5 años: 100 €/año.

Primaria: 120 €/año.

Secundaria: 150 €/año.

Bachillerato o ciclo medio: 250 €/año.

Universidad: 340 €/año.

Para el año 2010: estas cantidades serán revisadas de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 en el mismo porcentaje que las demás retribuciones económicas establecidas en el presente convenio para el año 2010.

Trabajador cursando estudios oficiales tendrán los mismos derechos que los hijos.

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

#### 6.- JUBILACIÓN

Los trabajadores/as que lo deseen podrán acogerse a la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.

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

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

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

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

#### 8.- AYUDA POR ORFANDAD

Se fija una ayuda por orfandad para cada hijo menor de edad en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Para el año 2008 se fija en la cuantía de 168,67 €. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio y se fija provisionalmente en 171,20 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

#### 9.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

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

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

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

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

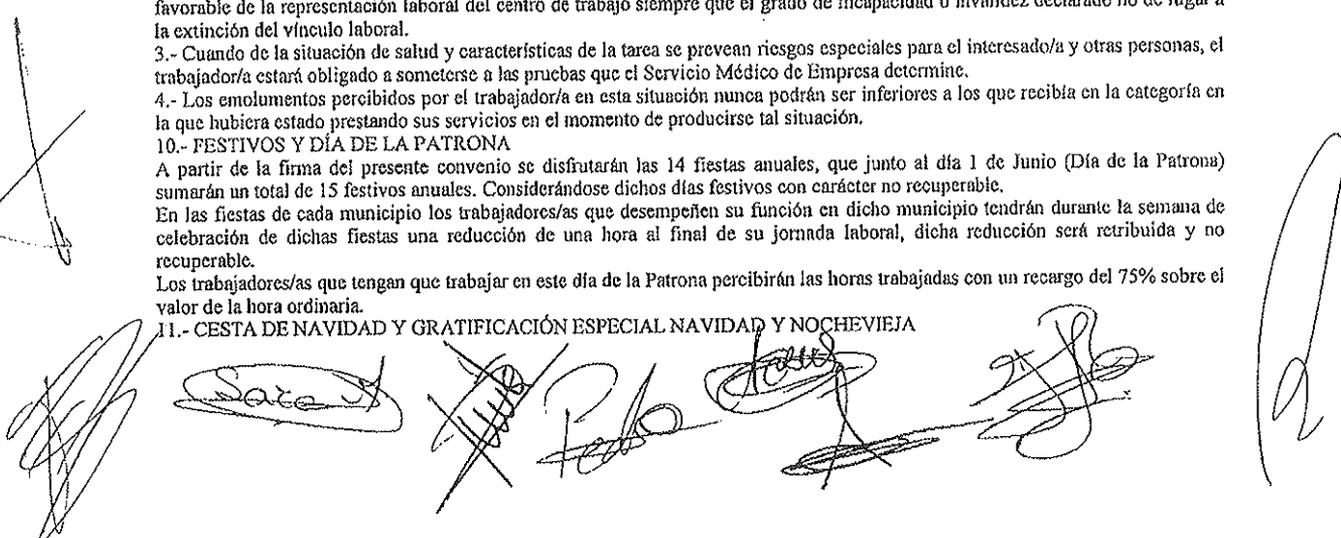
#### 10.- FESTIVOS Y DÍA DE LA PATRONA

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

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

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

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



A.- Cesta de Navidad. Cada uno de los trabajadores/as de la empresa Aqualia, S.A., recibirá en esta fecha una cesta de Navidad cuyo valor para los años 2009 y 2010 será de 49 € + I.V.A.

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

El personal adscrito al Servicio de Guardia o Retén que trabaje en los periodos indicados, percibirá una gratificación especial. Para el año 2008 se fija en 25,62€. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio y se fija provisionalmente en 26,00 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

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

#### 12.- LOCOMOCIÓN

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

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

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

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

#### 13.- ROPA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

#### 14.- SUMINISTRO DE AGUA AL PERSONAL

La empresa concederá el suministro de agua gratuito a sus trabajadores/as para uso doméstico propio. La exención de pago será por todos los conceptos que figuran actualmente en el mismo. Este beneficio se extiende al personal que se haya jubilado en la empresa, y cuya antigüedad en la misma sea igual o superior a cinco años.

Para el personal cuya vivienda habitual esté ubicada fuera del área de cobertura del abastecimiento de agua que gestiona AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, S.A. se establece una bonificación por este mismo concepto, para el año 2008 se fija en 111 € anuales. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio y se fija provisionalmente en 112,67 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

#### 15.- PREMIO DE JUBILACIÓN

Se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, para aquellos trabajadores/as que tengan cubierto el periodo legal de carencia para obtener la pensión de jubilación. Los trabajadores/as que a los 65 años no tengan cubierto dicho periodo, se jubilarán obligatoriamente tan pronto lo hayan cubierto. Los trabajadores/as que pasen a la situación de jubilados por haber cumplido la edad legalmente establecida, recibirán en el momento de la misma, una cantidad de acuerdo con los años de antigüedad en la empresa, siguiendo la siguiente escala:

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

#### 16.- SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ

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

#### ARTÍCULO 21.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

Será de aplicación en cuanto a la calificación y enumeración de conductas sancionables la clasificación recogida en los artículos 46 a 50 del Capítulo VIII del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Sancionamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (BOE 24 de agosto de 2007).

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

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

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

1.- Incoación:

La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por el órgano competente en cada caso y en la misma providencia en que se acuerde la Empresa nombrará un instructor notificándose por escrito este extremo al trabajador/a sujeto a expediente, así como a los representantes laborales. En ningún caso el instructor podrá ser la misma persona que propuso la sanción.

2.- Instrucción de expediente:

a). El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas y actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A vista de las actuaciones practicadas, el instructor pasará al inculcado/a un pliego de cargos, en que se reseñaran con precisión los hechos, a tenor de las actuaciones practicadas.

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

### 3.- Resolución:

- a) La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda.
- b) Dicha resolución deberá notificarse por escrito, con acuse de recibo, tanto al interesado/a como a la representación laboral y sindical del centro de trabajo.
- c) Las sanciones impuestas serán recusables, de acuerdo con la normativa legal correspondiente, ante los Juzgados de lo social.
- C.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de la fecha de su conocimiento por la Empresa. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto previo o propio del expediente instruido. En todo caso el expediente debe quedar resuelto en un plazo máximo de tres meses a partir de la iniciación del mismo. Asimismo cualquier falta prescribirá a los seis meses de su comisión.

D.- El importe de los haberes por sanción se ingresará en la bolsa de acción social, excepto en los casos en que la empresa cubra el puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo planificará los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos en cada centro de trabajo y proponer a la Dirección sistemas o medidas eficientes de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación a los locales y de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sara J

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

La empresa garantizará reconocimientos médicos gratuitos anuales a todo el personal que lo solicite.

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

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

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

La Dirección facilitará la instrucción adecuada al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo que implique riesgos que puedan afectarle, sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos y evitarlos, estando obligado el trabajador/a a seguir estas enseñanzas, dentro del horario de trabajo o en otras horas con descuento de la jornada laboral del tiempo invertido en las mismas.

#### ARTÍCULO 23.- REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

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

- 1.- En el ámbito del presente Convenio se celebrarán elecciones sindicales, de acuerdo con la normativa vigente.
- 2.- La representatividad de los respectivos Sindicatos se determinará por la celebración del proceso electoral con carácter general.
- 3.- Las competencias y funciones de los Comités de Centro o Delegados de Personal, así como las de sus componentes, son las reconocidas en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de los derechos y facultades establecidos en el Estatuto de los Trabajadores/as y, en particular, en el título II y Ley Orgánica de Libertad Sindical y en las demás disposiciones vigentes de general aplicación.
- 4.- El tiempo que se emplee por los miembros de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal en reuniones con representantes de la empresa, a petición de cualquiera de las partes, no se deducirá del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, a favor de dichos miembros, para el ejercicio de sus funciones propias de representación.
- 5.- Los componentes de los Comités de Centro o Delegados/as de Personal, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acumular trimestralmente el crédito de horas retribuidas que les corresponda, según la escala establecida en dicho artículo, por cesión en parte o totalmente de crédito horario de componentes de su misma Organización Sindical, con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) La solicitud de acumulación de crédito horario y su distribución se realizará por los respectivos Sindicatos, sin rebasar el número máximo total de horas en cómputo global.
- b) La acumulación se efectuará entre miembros del Comité de Centro o Delegados de personal.
- c) Se dará notificación previa y por escrito a la Dirección del Centro de trabajo, con un plazo de diez días de antelación, adjuntando autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.
- 6.- Con objeto de facilitar las funciones de representación y gestión sindical, la empresa habilitará a los Comités de Centro o Delegados de personal los siguientes medios:
  - a) Mobiliario y dotación adecuados para el archivo y clasificación de los diferentes documentos que se vayan generando, o que se consideren de interés, en lo concerniente a las actividades relacionadas con la representación laboral o sindical en cada centro de trabajo.
  - b) Enseres y material de oficina.
  - c) Tablones de anuncios en cada centro de trabajo en número razonable, ubicados en lugares visibles y concurridos por el personal, para uso exclusivo de los órganos de representación, cuya información sea identificable y de curso legal.
  - d) Asimismo y en caso necesario, se facilitará un local idóneo para la celebración de asambleas.
- 7.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente. Asimismo, no podrá condicionar el empleo de un trabajador/a por el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### FUNCIONES:

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

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

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

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

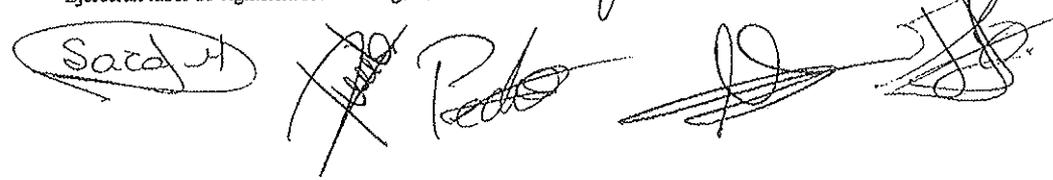
- Trimestralmente, sobre la evolución económica, producción y programas que afecten al empleo colectivo de la Empresa.
- Anualmente, sobre el balance, la cuenta de resultados, la Memoria de la Sociedad y de cuantos documentos se den a conocer a sus accionistas, en virtud de las disposiciones legales vigentes, y en la forma y modo que estas determinen.
- De todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y en especial, en los supuestos de despido.
- Las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
- Se les dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Asimismo se les facilitará mensualmente relación de las contrataciones efectuadas y su naturaleza, ascensos.

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

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

#### 4.- De vigilancia:

- Ejercerán labor de vigilancia sobre las siguientes materias:



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

**GARANTÍAS:**

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

**ACUMULACIÓN DE CRÉDITO HORARIO**

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

**ARTÍCULO 24.-**

Todos los traslados a otro centro de trabajo serán pactados entre la empresa y el trabajador/a, a excepción de que dicho traslado sea motivado por una nueva concesión o una pérdida del servicio y siempre en los ámbitos de la Isla de Ibiza y del municipio de Lluçmajor para los respectivos empleados/as de cada isla, cumpliendo los requisitos del art.5 del Convenio. Este pacto no será aplicable al personal con mando en la empresa (técnicos, titulados/as etc.).

**ARTÍCULO 25.-**

Las partes acuerdan adherirse al acuerdo interprofesional sobre solución de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) (BOIB de 23/09/99).

**ARTÍCULO 26.-**

Las cuantías establecidas en los artículos 20.5, 20.8, 20.11 b, sufrirán, salvo mención en contrario, los mismos incrementos establecidos en el artículo 19 párrafo 1 y 2 para los salarios.

**ARTÍCULO 27.- IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES**

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y de una manera especial lo establecido en el artículo 63 del III Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales (BOE 24 de agosto de 2007). De acuerdo con las obligaciones contenidas en la referida Ley Orgánica, AQUALIA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA, ha negociado y suscrito con la representación de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya representación unitaria del personal representa la mayoría en Aqualia, es decir con FIA-UGT y FSC-CCOO, el pasado 21 de diciembre de 2009, un Plan de Igualdad de aplicación a todas las divisiones y filiales de Aqualia, que constituye un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y al que se someten las partes firmantes del presente Convenio.

**ARTÍCULO 28.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO**

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la legislación y disposiciones de aplicación en materia de acoso sexual y moral.

**ANEXO I**

**Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Ibiza**

**Personal de Oficina**

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

de Lunes a Viernes  
de: 8:00 a 15:00 h

Sábados Alternos  
de: 8:30 a 13:30 h

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

de Lunes a Viernes  
de: 8:00 a 15:00 h

Sábados  
De: 8:30 a 13:30 h

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

**Personal de Red**

De lunes a viernes

sábados

domingos

Sábado

Semana --> De Guardia	Equipo 1	De 8:00 a 15:00h De 17:00 a 19:30h (G)	De 8:30 a 13:30 h (G)	Guardia (G)
	Equipo 2	De 8:00 a 15:00h	Un operario De 8:30 a 13:30	_____
	Equipo 3	De 8:00 a 15:00h	_____	_____
	Equipo 4	De 8:00 a 15:00h	_____	_____

Horario Rotativo

NOTAS: - (G) = Guardia Localizada  
- El relevo de las guardías se realiza a las 8:00h del día correspondiente

Personal de Producción

	Lunes a Viernes	Martes	Sábados	Domingos
Operario 1	_____	De 8:00 a 15:00h	-----	Recorridos y Vigilancia (G)
Operario 2	De 8.00 a 14:00 De 19:00 a 21:00 (G)	De 8.00 a 14:00 De 19:00 a 21:00 (G)	Recorridos y vigilancia (G)	

Horario Rotativo

NOTAS: (g) = Guardia localizada  
- El relevo de las guardias se realiza a las 8:00 h del día correspondiente.

ANEXO 2

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

Personal de Oficina

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

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

Personal Técnico de Santa Eulalia  
Retén de sábado a viernes

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Operario 1	De 7:30 a 14:30	De 7:30 a 14:30	De 7:30 a 13:30 De 17:00 a 19:30	Guardia (5:00h)
Operario 2	De 7:30 a 14:30 De 17:00 a 19:30	De 7:30 a 13:30 De 17:00 a 19:30	_____	_____
Operario 3	_____	De 7:30 a 14:30	De 7:30 a 13:30	_____
Operario 4	De 7:30 a 14:30	De 7:30 a 14:30	_____	_____
Operario 5	De 7:30 a 14:30	De 7:30 a 14:30	_____	_____

Horario Rotativo

Nota: El relevo de la semana de RETÉN se realiza a las 7.30h del sábado

Personal Técnico de San Juan Bautista

A series of handwritten signatures in black ink, including one that clearly reads 'Sara J'.

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

**Horario Rotativo**

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

**ANEXO 3**

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Lluçmajor

Personal de Oficina

Lunes a Viernes  
de 8:00 a 15:00h

Sábados  
De 8:00 a 13:00h

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

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Equipo 1 Semana retén	De 14:30 a 22:00	De 14:30 a 22:00	De 14:30 a 19:30 (un operario)	Guardia (7,5h) (un operario)
Equipo 2	De 7:30 a 15:00 (un operario)	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 3	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 4	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____
Equipo 5	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 15:00	De 7:30 a 12:30 (un operario)	_____

**Horario Rotativo**

NOTA: El relevo de la semana de RETEN se realiza a las 7:30h del lunes

**ANEXO Nº 4**

Horario de Trabajo en Jornada Intensiva para el Servicio de Sant Antoni de Portmany

Personal Oficina

Lunes a Viernes  
De 8:00 a 15:00

Sábados  
De 8:00 a 13:00

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

Personal Técnico de Sant Antoni

	Lunes	Martes a Viernes	Sábado	Domingo
Operario 1	De 8:00 a 13:00	De 8:00 a 13:00	De 8:00 a 11:00	
Semana de	De 17:30 a 19:30	De 17:30 a 19:30	De 17:30 a 19:30	

Retén (40h)

Operario 2 (40h)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 3 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 4 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 5 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____
Operario 6 (40)	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 15:00	De 8:00 a 13:00	_____

Horario rotativo

Nota: El relevo de la semana de RETÉN se realiza a las 8:00 h del lunes

RECORRIDO

Se establece un turno de recorrido de las instalaciones para los domingos por el cual el operario que lo realiza percibirá una prima, que para el año 2008 se fija en 60,52 € y dispondrá de un día de libranza en la semana siguiente. Para el año 2009 esta cantidad será revisada de conformidad con la cláusula de revisión salarial contenida en el artículo 19 de este convenio y se fija provisionalmente en 61,43 €. Para el año 2010 esta cantidad será revisada de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de este convenio.

ANEXO 5: Tabla salarial de las Islas Baleares definitiva 2008

SUELDO BASE

Capataz 718,54  
Oficial 1º 692,54  
Conductor de camión 692,54  
Oficial 2º 666,23  
Oficial 3º 646,01  
Peón 637,02  
Subjefe de sección 835,03  
Oficial 1º administrativo 775,65  
Contable 775,65  
Oficial 2º administrativo 725,91  
Delineante 725,91  
Encargado de Lectores 725,89  
Auxiliar administrativo 646,01  
Lector 646,01

BENEFICIOS

Capataz 107,78  
Oficial 1º 103,88  
Conductor de camión 103,88  
Oficial 2º 99,93  
Oficial 3º 96,90  
Peón 95,55  
Subjefe de sección 125,25  
Oficial 1º administrativo 116,35  
Contable 116,35  
Oficial 2º administrativo 108,89  
Delineante 108,89  
Encargado Lectores 108,88  
Auxiliar administrativo 96,90  
Lector 96,90

PLUS CONVENIO

Capataz 577,60  
Oficial 1º 559,54  
Conductor de camión 559,54  
Oficial 2º 451,23  
Oficial 3º 397,10

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in a circle, and several other scribbled signatures.

Peón 221,10  
Subjefe de sección 361,00  
Oficial 1º administrativo 436,26  
Contable 436,26  
Oficial 2º administrativo 362,69  
Delineante 362,69  
Encargado Lectores 273,12  
Auxiliar administrativo 207,78  
Lector 207,78

PLUS INSULARIDAD

Capataz 37,53  
Oficial 1º 37,53  
Conductor de camión 37,53  
Oficial 2º 37,53  
Oficial 3º 37,53  
Peón 37,53  
Subjefe de sección 37,53  
Oficial 1º administrativo 37,53  
Contable 37,53  
Oficial 2º administrativo 37,53  
Delineante 37,53  
Encargado Lectores 37,53  
Auxiliar administrativo 37,53  
Lector 37,53

PLUS DEDICACIÓN

Oficial 1º administrativo 10,28  
Contable 10,28  
Oficial 2º administrativo 10,28  
Delineante 10,28  
Encargado Lectores 10,28  
Auxiliar administrativo 14,95  
Lector 14,95

SALARIO ANUAL

Capataz 20.171,64  
Oficial 1º 19.492,04  
Conductor de camión 19.492,04  
Oficial 2º 17.723,98  
Oficial 3º 16.714,49  
Peón 14.442,51  
Subjefe de sección 19.645,83  
Oficial 1º administrativo 19.615,39  
Contable 19.615,39  
Oficial 2º administrativo 17.847,17  
Delineante 17.847,17  
Encargado Lectores 16.772,10  
Auxiliar administrativo 14.622,04  
Lector 14.622,04

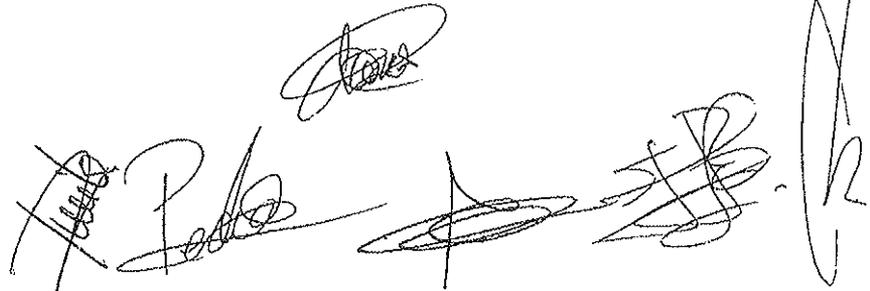
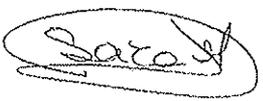
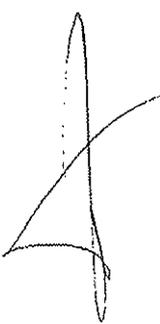
ANEXO 6: Tabla salarial de las Islas Baleares provisional 2009

SUELDO BASE

Capataz 729,32  
Oficial 1º 702,93  
Conductor de camión 702,93  
Oficial 2º 676,22  
Oficial 3º 655,70  
Peón 646,57  
Subjefe de sección 847,55  
Oficial 1º administrativo 787,29  
Contable 787,29  
Oficial 2º administrativo 736,80  
Delineante 736,80  
Encargado de Lectores 736,78  
Auxiliar administrativo 655,70  
Lector 655,70

BENEFICIOS

Capataz 109,40  
Oficial 1º 105,44  
Conductor de camión 105,44  
Oficial 2º 101,43  
Oficial 3º 98,35



Peón 96,99  
Subjefe de sección 127,13  
Oficial 1° administrativo 118,09  
Contable 118,09  
Oficial 2° administrativo 110,52  
Delineante 110,52  
Encargado Lectores 110,52  
Auxiliar administrativo 98,35  
Lector 98,35

PLUS CONVENIO

Capataz 586,27  
Oficial 1° 567,93  
Conductor de camión 567,93  
Oficial 2° 458,00  
Oficial 3° 403,06  
Peón 224,42  
Subjefe de sección 366,41  
Oficial 1° administrativo 442,80  
Contable 442,80  
Oficial 2° administrativo 368,13  
Delineante 368,13  
Encargado Lectores 277,22  
Auxiliar administrativo 210,89  
Lector 210,89

PLUS INSULARIDAD

Capataz 38,10  
Oficial 1° 38,10  
Conductor de camión 38,10  
Oficial 2° 38,10  
Oficial 3° 38,10  
Peón 38,10  
Subjefe de sección 38,10  
Oficial 1° administrativo 38,10  
Contable 38,10  
Oficial 2° administrativo 38,10  
Delineante 38,10  
Encargado Lectores 38,10  
Auxiliar administrativo 38,10  
Lector 38,10

PLUS DEDICACIÓN

Oficial 1° administrativo 10,43  
Contable 10,43  
Oficial 2° administrativo 10,43  
Delineante 10,43  
Encargado Lectores 10,43  
Auxiliar administrativo 15,18  
Lector 15,18

SALARIO ANUAL

Capataz 20.474,21  
Oficial 1° 19.784,43  
Conductor de camión 19.784,43  
Oficial 2° 17.989,84  
Oficial 3° 16.965,21  
Peón 14.659,15  
Subjefe de sección 19.940,52  
Oficial 1° administrativo 19.909,62  
Contable 19.909,62  
Oficial 2° administrativo 18.114,88  
Delineante 18.114,88  
Encargado Lectores 17.023,68  
Auxiliar administrativo 14.841,37  
Lector 14.841,37