

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

4136 *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa UTE Sant Llorenç i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100752012021)*

Antecedents

1. El 4 de març de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sant Llorenç aplicable al personal de l'empresa adjudicatària del servei de neteja viària dels nuclis de Sant Llorenç i Son Carrió i la recollida de residus i gestió del parc verd del municipi de Sant Llorenç des Cardassar per al període 2021-2023.
2. El 16 d'agost de 2021, Vicente Vilches Campos, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa UTE Sant Llorenç en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.



4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 2 de desembre de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral
Virginia Abraham Orte
Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)

CONVENI COL·LECTIU DEL CENTRE DEL SERVEI PÚBLIC MUNICIPAL DE NETEJA VIÀRIA DELS NUCLIS DE SANT LLORENÇ I SON CARRIÓ, I EL DE RECOLLIDA, TRASLLAT DE RESIDUS I GESTIÓ DEL PARC VERD DEL MUNICIPI DE SANT LLORENÇ DES CARDASSAR

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.
ÀMBIT FUNCIONAL I TERRITORIAL

Aquest conveni col·lectiu regeix i regula les relacions laborals entre l'empresa adjudicatària i els seus treballadors que prestin serveis i siguin afectes al servei públic municipal de neteja viària dels nuclis de Sant Llorenç i Son Carrió, i al de recollida, trasllat de residus i gestió del parc verd del municipi de Sant Llorenç des Cardassar.

Totes dues parts manifesten expressament la seva intenció de no pactar acords en àmbits inferiors al d'aquest conveni, tret de les competències atribuïdes a la Comissió Paritària.

De mutu acord, manifesten que, en el cas de signar-se un conveni sectorial a l'àmbit de les Illes Balears, ha de prevaler el que sigui més beneficiós per als treballadors.

ARTICLE 2.
ÀMBIT PERSONAL

La normativa d'aquest conveni col·lectiu és d'observança obligada i general per als treballadors de l'empresa adjudicatària del servei públic municipal de neteja viària dels nuclis de Sant Llorenç i Son Carrió, i del de recollida, trasllat de residus i gestió del parc verd del municipi de Sant Llorenç des Cardassar, inclosos als àmbits anteriors.

S'exclou de l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu el personal d'alta direcció, que es regula a l'article 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors. Aquest personal és de lliure designació per l'empresa. La seva relació laboral es regeix pel seu contracte de treball i per la normativa especial d'aplicació.

Així mateix, estan exclosos de l'àmbit d'aquest conveni els supòsits que preveu l'article 1.3 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 3.

ÀMBIT TEMPORAL

Aquest conveni ha d'entrar en vigor el dia en què se signi; ara bé, els efectes econòmics s'han d'aplicar a partir del dia 1 de gener del 2021.

Aquest conveni té una vigència de 3 anys (de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2023). El primer any s'ha d'aplicar un increment de l'1,5%; el segon, del 2%, i el tercer, del 3%, sobre tots els conceptes de la taula salarial.

ARTICLE 4.

DENÚNCIA I PRÒRROGA

Aquest conveni col·lectiu s'ha de considerar automàticament denunciat un cop acabi la vigència que es preveu al paràgraf anterior, i no cal cap preavís. Les parts s'han de reunir un mes després que hagi deixat de ser vigent.

Un cop acabi la vigència d'aquest conveni i mentre durin les negociacions per renovar-lo, s'ha de mantenir vigent el seu contingut normatiu.

ARTICLE 5.

VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions que s'hi pacten formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i en còmput anual.

Si la jurisdicció competent anul·la o invalida algun dels seus articles parcialment o totalment, les parts signants s'han de reunir per tal de resoldre el problema plantejat i, mentrestant, el Conveni queda sense efecte.

En el termini de dos mesos, si la Taula Negociadora no ha arribat a cap acord, les parts s'hauran de sotmetre expressament a la conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

En tots els aspectes que no siguin objecte de regulació específica en aquest conveni, s'ha de tenir en compte el que es regula al Conveni del sector de sanejament públic; neteja viària; regs; recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació del clavegueram (BOE núm. 181, de 30 de juliol de 2013); a l'Estatut dels treballadors, i a altres lleis de caràcter general.

ARTICLE 6.

COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

A) Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni, tant si són de caràcter salarial com si no ho són, són compensables en el seu conjunt i en còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que ja estigui satisfent l'empresa, tant si és per imperatiu legal, com si és pel Conveni col·lectiu, per laude, per un contracte individual, per ús o costum, per concessió voluntària de l'empresa o per qualsevol altra causa.

B) A aquestes condicions les han d'absorbir, fins on arribin i en còmput anual, els augments que en un futur es puguin establir en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius o contractes individuals de treball, o per qualsevol altra causa.



C) Qualsevol variació en les disposicions generals futures o passades sobre retribució, només pot tenir eficàcia pràctica si, en el seu conjunt global i en còmput anual, sobrepassa el nivell d'aquest conveni, també en còmput global i anual.

ARTICLE 7.
DEROGACIÓ

La totalitat dels acords o pactes d'empresa de qualsevol naturalesa que siguin vigents en el moment en què entri en vigor aquest conveni han de quedar derogats i sense cap efecte a partir d'aquest moment, és a dir, de la seva entrada en vigor.

ARTICLE 8.
COMISSIÓ PARITÀRIA

Es crea una comissió paritària de representants de les parts negociadores per a les qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni, a la qual s'han de sotmetre les parts, ineludiblement, en primera instància.

Ha d'estar composta per dos representants de l'empresa, com a màxim, i per dos dels treballadors, com a màxim, , els quals preferentment han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora d'aquest conveni col·lectiu.

La Comissió s'ha de reunir en el termini de 10 dies des que ho sol·liciti una de les parts, que n'ha d'indicar el motiu. La convocatòria haurà de contenir els punts objecte de l'ordre del dia de la reunió. La resolució s'haurà d'emetre en el termini de set dies.

Les reunions són vàlides sempre que es facin de la manera que s'estableixi i els acords han de tenir la majoria simple dels assistents i ser vinculants per a totes dues parts.

Cada part pot assistir a les reunions amb un assessor (o sigui, un assessor per la part social i un altre per la part empresarial).

CAPÍTOL II.
CONDICIONS GENERALS D'INGRÉS

ARTICLE 9.
INGRÉS A LA FEINA

L'admissió del personal s'ha d'efectuar d'acord amb les disposicions vigents en cada moment i segons el que es regula al Conveni col·lectiu sobre la matèria, en cap cas abans que el treballador hagi fet els 18 anys.

El dret d'informació sobre contractació s'ha de regir pel que s'estableix a les disposicions legals i pel que es determina en aquest conveni sobre els drets dels treballadors en matèria de contractació.



ARTICLE 10.
PROVES D'APTITUD

L'empresa, en relació amb l'ingrés dels aspirants, pot fer les proves de selecció que consideri necessàries per comprovar-ne el grau d'aptitud.

ARTICLE 11.
ADMISSIÓ DEL PERSONAL

L'admissió del personal s'ha d'ajustar al que hi ha establert legalment sobre contractació i s'ha de considerar com a provisional l'admissió durant un període de prova que no pot excedir els temps que s'indiquen a continuació:

- Personal directiu i tècnic: sis mesos.
- Personal administratiu i comandaments intermedis: dos mesos.
- Personal obrer: dos mesos.

Durant aquest període, l'empresa i l'empleat poden rescindir o desistir de la prova, respectivament; no n'han d'avisar prèviament i cap de les parts tindrà dret a una indemnització.

En tot cas, durant el període de prova, el treballador ha de percebre la remuneració corresponent a la tasca que faci o a l'acompliment de les funcions específiques i classificades en aquest conveni.

CAPÍTOL III.
ORGANITZACIÓ DE LA FEINA I PRODUCTIVITAT

ARTICLE 12.
PLENA DEDICACIÓ A LA FEINA

En el cas que es presentin condicions que possibilitin l'execució simultània o successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un grup professional anàleg o inferior, aquestes funcions es poden encarregar a un sol treballador fins a arribar al temps total de la seva jornada.

ARTICLE 13.
DISCRECIÓ PROFESSIONAL

El treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i els negocis de l'empresa.

ARTICLE 14.
PRODUCTIVITAT

La productivitat és un bé constitucionalment protegit i millorar-la constitueix un deure bàsic dels treballadors. Així, els representants legals del personal han de col·laborar amb la direcció de l'empresa per tal d'aconseguir que augmenti.

ARTICLE 15.

PRESTACIÓ DE LA FEINA I MOBILITAT FUNCIONAL

La prestació de la feina està determinada pel que s'hagi convingut al contracte de treball. El treballador ha de prestar la classe i l'extensió de feina que marquin les lleis, aquest conveni, els d'àmbit superior, les instruccions de l'empresari i, si no n'hi ha, els usos i costums.

Als treballadors, sempre que disposin de la formació necessària, se'l pot destinar a un altre lloc, dins del mateix grup professional, quan les necessitats d'organització o producció ho requereixin, d'acord amb el que regula la legislació laboral vigent.

En cas de necessitat, l'empresa pot demanar als treballadors que desenvolupin tasques d'un grup professional superior. En aquests casos, quan la causa que hagi motivat el canvi cessi, els treballadors hauran de tornar al seu lloc habitual.

Aquests canvis no poden durar més de sis mesos ininterromputs en el període d'un any o vuit en el període de dos anys, excepte en els casos de substitució a treballadors amb llicències, excedències, baixes per maternitat, malaltia comuna o accident de treball que necessàriament comportin la reserva de lloc de treball; en aquests casos, el canvi dura mentre subsisteixen les circumstàncies que l'han motivat.

La retribució d'aquest personal, sempre que desenvolupi tasques d'un grup professional superior, és la corresponent a aquest grup des del primer dia en què faci feines d'aquesta categoria professional superior.

Per necessitats justificades, l'empresa pot destinar un treballador a tasques d'un grup professional inferior, però ha de conservar la retribució corresponent al seu nivell professional. Tret de casos excepcionals, dels quals s'ha d'informar els representants legals dels treballadors, aquesta situació no es pot prolongar més de tres mesos continuats, a fi i efecte de no perjudicar la seva formació professional.

Així mateix, sempre que sigui possible, l'empresa ha d'evitar assignar sempre aquest canvi de tasques a un mateix treballador, i per això s'ha de fer rotació entre la resta de la plantilla. En aquests casos, el criteri d'ordre per a la rotació és l'antiguitat, de menys a més.

No obstant això, si el canvi té l'origen en la petició d'un treballador, se li pot assignar la retribució que correspongui a la tasca efectivament desenvolupada.

L'empresa proposa que en casos puntuals es pugui fer un control d'alcoholèmia als treballadors, que estan obligats a sotmetre-s'hi en presència del representant legal dels treballadors, i la part social ho accepta.

La retirada del permís de conduir (sempre que sigui per a un període inferior a un any) suposa un canvi de lloc de treball amb la retribució corresponent al càrrec exercit.



CAPÍTOL IV.
JORNADA**ARTICLE 16.****JORNADA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA**

La jornada laboral actual és de 40 hores setmanals i 1.801 hores anuals, distribuïdes en 7 hores diàries de dilluns a divendres, i en 5 hores, els dissabtes. A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, la jornada serà de 39 hores setmanals i de 1.756,40 hores anuals, distribuïdes en 6,80 hores diàries de dilluns a divendres, i en 5 hores, els dissabtes. La distribució de la jornada setmanal pot ser irregular, d'acord amb el sistema de torns i horaris que s'estableixin al calendari laboral que, amb caràcter anual, s'ha d'elaborar a cada centre el primer trimestre de l'any.

Els horaris de cada centre de treball s'han d'adaptar a les necessitats operatives que tingui. En cas que tingui lloc una situació excepcional, motivada per una absència imprevista, l'empresa pot modificar l'horari dels treballadors. Aquesta modificació l'ha de comunicar amb 24 hores d'antelació i n'ha d'avisar el representant legal del treballadors.

És facultat de l'empresa establir horaris i relleus, així com modificar-los d'acord amb el procediment que hi hagi establert legalment.

ARTICLE 17.**COMENÇAMENT I ACABAMENT DE LES TASQUES. PROLONGACIÓ DE LA JORNADA**

Els treballadors es comprometen a finalitzar la tasca o el servei encomanat, un cop l'hagin començat, encara que hagin de prorrogar la seva jornada de treball. Aquesta prolongació de jornada s'ha de compensar mitjançant la retribució corresponent o el descans compensatori.

Els treballs dels operaris amb funcions de manteniment i reparació d'instal·lacions o maquinària, necessàries per reprendre o continuar el procés productiu, així com els del personal que s'ocupi d'iniciar o acabar la feina dels altres, es poden prolongar el temps necessari, sense que l'excés sobre la jornada ordinària es computi com a hores extraordinàries, i s'han d'abonar a prorrata del valor de l'hora extraordinària de feina.

Els treballadors que estiguin adscrits a sistemes de torns estan obligats a quedar-se al seu lloc de treball fins que arribi el relleu. El temps treballat durant l'espera s'ha d'abonar a prorrata del valor de l'hora extraordinària de feina i no s'ha de computar com a jornada extraordinària.

ARTICLE 18.**VACANCES**

El personal que estigui subjecte a aquest conveni té dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes de 26 dies hàbils.

Les vacances s'han de meritar per anys naturals (de l'1 de gener al 31 de desembre) i s'han de gaudir entre l'1 de gener i el 31 de març, i entre l'1 de novembre i 31 de desembre, de manera que no es poden fer en el període de temporada alta. El primer any de prestació de serveis a l'empresa només es té dret a gaudir de la part proporcional corresponent al temps realment treballat durant l'any.

L'empresa i els treballadors han d'establir de mutu acord el període per gaudir de les vacances, que han de quedar reflectides al calendari vacacional que s'ha de confeccionar a aquest efecte i que s'ha de signar amb la representació legal dels treballadors durant els dos últims mesos de l'any anterior.

Tenint en compte el que s'ha exposat al paràgraf anterior, abans de l'1 de novembre de cada any, el treballador pot sol·licitar les dates en les quals vol fer les vacances anuals. En tot cas, s'ha de garantir



la prestació del servei. Com a màxim, poden coincidir dues persones de vacances en el mateix període, i no es poden gaudir en períodes inferiors a 7 dies naturals. En cas de conflicte, per concretar quan es podran gaudir, s'ha de tenir en compte el criteri d'antiguitat i rotatori.

El dret a vacances no és susceptible de cap compensació econòmica. No obstant això, el personal que cessi en el servei durant el transcurs de l'any té dret al salari corresponent a la part de vacances meritedes i no gaudides, com a concepte integrant de la liquidació per la seva baixa a l'empresa. Els dies festius que caiguin en període vacacional s'hauran de gaudir en una altra data, de comú acord entre empresa i el treballador.

Si, per necessitats de l'empresa, un cop s'hagi fixat el calendari anual de vacances, un treballador es veu obligat a modificar-les, té dret a dos dies complementaris de vacances, i el període per gaudir-los s'ha de fixar de mutu acord entre l'empresa i el treballador.

CAPÍTOL V.

RETRIBUCIONS

ARTICLE 19.

SISTEMA SALARIAL

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, per la prestació professional dels serveis laborals per compte aliè, tant si retribueixen el treball efectiu, independentment de la forma de la remuneració, com els períodes de descans computables com de treball.

No tenen la consideració de salari les quantitats que el treballador percebi en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses que hagi fet com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

ARTICLE 20.

RETRIBUCIONS

A) Principi general: el sistema retributiu que s'estableix aquí substitueix totalment el règim salarial que de dret i fet havia aplicat l'empresa fins a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

B) La retribució salarial del personal que s'inclou en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni està constituïda pels conceptes següents:

SALARI BASE: concepte fix mensual que s'abona segons les taules salarials per grup professional. El salari base inclou l'antic plus conveni.

PLUS D'HIGIENE: s'estableix un plus d'higiene que equival al 19,52% del salari base de cada grup professional. Aquest plus és equivalent al plus de toxicitat, penositat o perillositat, que s'estableix a l'article 34 del Conveni general del sector de neteja pública; neteja viària; regs; recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació del clavegueram (BOE de 7 de març de 1996). Aquest plus s'ha d'abonar en 12 mensualitats.

PLUS DE TRANSPORT: s'estableix un complement de plus de transport per a tots els grups professionals i l'import és el que s'indica a les taules salarials adjuntes. Aquest plus s'ha de percebre mensualment i compensa el temps i el cost dels desplaçaments dels treballadors fins al centre de treball. Aquest plus s'ha d'abonar en 12 mensualitats.



PLUS DE NOCTURNITAT: d'acord amb el que s'estableix a l'article 35 del Conveni general del sector de neteja pública; neteja viària; regs; recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació del clavegueram (BOE de 7 de març de 1996). Els salaris estan establerts tenint en compte la naturalesa nocturna de la prestació de la feina; no obstant això, s'implanta el concepte de plus de nocturnitat amb la distribució següent. El 2021 s'ha de cobrar el 5% del salari base en 12 mensualitats; el 2022, el 10%, i el 2023, el 25%, amb la mateixa distribució.

COMPLEMENT AD PERSONAM: un cop s'hagin actualitzat els salaris a l'empresa amb les taules de l'annex 1, tota quantitat que sobrepassi el que estava cobrant el treballador abans d'aplicar-se aquest conveni ha de passar a formar part d'aquest concepte, que no s'ha d'incrementar amb els increments salarials que es puguin produir en el futur i que té la consideració legal de complement ad personam. Aquest plus s'ha d'abonar en 12 mensualitats.

PLUS DE RESPONSABILITAT I DEDICACIÓ: s'estableix un plus de responsabilitat i dedicació per al grup professional d'encarregat, conductor i peó conductor, i l'import és el que s'indica a les taules salarials adjuntes. A mesura que es vagi incrementant el percentatge de nocturnitat fins a arribar al 25%, aquest plus s'haurà d'anar reduint, de la mateixa manera en què s'incrementi el plus de nocturnitat, fins a arribar a zero. Aquest plus s'ha d'abonar en 12 mensualitats.

PAGA EXTRA DE BENEFICIS: gratificació extraordinària que correspon a 15 dies del salari base i el plus d'higiene. S'ha de prorratejar mensualment.

PAGA EXTRA DE L'ESTIU I DE NADAL: complement de venciment superior al mes. L'import és el que s'estableix a les taules salarials adjuntes, el qual es correspon amb la suma del salari base i el plus d'higiene.

HORES EXTRES: tenen la condició d'hores extraordinàries les que es facin sobre la durada de la jornada ordinària pactada o legalment establerta.

Atès el caràcter públic dels serveis que es presten en aquesta activitat, es consideren hores extraordinàries totes les que calgui fer per acabar els serveis, que es concreten per la prolongació de del temps que es treballi, motivada tant per absències imprevistes com per processos punta de producció no habituals i altres situacions estructurals derivades de la naturalesa de la feina de què es tracta. L'execució d'aquestes hores és obligatòria per al personal en cas que l'empresa així ho requereixi.

El valor de l'hora extraordinària és de 12 euros per a tots els grups professionals.

El límit és el que estableix l'Estatut dels treballadors.

PLUS FESTIU: s'estableix un plus festiu per jornada festiva completa treballada de 7 hores segons el calendari individual anual i l'import és el que figura a les taules salarials adjuntes. El dia lliure d'un treballador també es defineix com a plus festiu.

Per jornada festiva treballada s'estableix el 7% del salari base per a totes les categories el 2021 i el 2022. El 2023 s'estableix el 9% del salari base per a les categories d'encarregat i conductor, i el 8%, per a la resta de les categories.

PLUS FESTIU DE NADAL: s'estableix un plus festiu per jornada festiva completa treballada de 7 hores per als treballadors que per imperatiu del servei hagin de treballar els dies 25 i 26 de desembre, i 1 i 6 de gener. L'import és el que s'estableix a les taules salarials adjuntes. En cas de coincidència, aquest plus festiu no és acumulable amb els que s'indiquen al punt anterior.

Per jornada festiva nadalenca treballada s'estableix el 9% del salari base per a totes les categories mentre aquest conveni sigui vigent.

Les hores que excedeixin la jornada completa diària que s'hagi establert per al treballador s'han d'abonar a l'import marcat per a les hores extres.



C) Millores salarials: l'empresa pot establir millores salarials, a títol individual o col·lectiu, amb la denominació i les contraprestacions, o sense, que acordi amb el personal afectat.

D) Càlcul i abonament dels conceptes variables: els conceptes que no s'abonin de manera fixa mensualment, com per exemple les hores de prolongació de la jornada, les hores extraordinàries i els plus festius, entre d'altres, s'han de computar durant el període comprès entre el dia 16 de cada mes i el 15 del mes següent, i s'han d'abonar a la nòmina a la qual es tanca cada període.

E) Salari per hora-dia individual: per a qualsevol circumstància en què s'hagin de valorar temps d'abonament de salaris, com ho poden ser, a títol enunciatiu, retards, faltes d'assistència, permisos no retribuïts o causes similars, s'ha de recórrer al salari per hora individual mitjançant la fórmula amb què es computa el salari ordinari de l'any de què es tracti, exclosos els conceptes variables, i s'ha de dividir aquest valor pel nombre d'hores que siguin obligades per meritat el salari corresponent. Si es tracta de dies complets de no abonament salarial, s'ha de recórrer a una fórmula similar a l'anterior, però utilitzant com a divisor els dies determinats com de treball cert i real de l'any de què es tracti.

F) A partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, l'estructura salarial de la nòmina és la que s'indica a l'annex 1 d'aquest conveni, el qual n'és una part integrant en tota la seva extensió.

ARTICLE 21.

MERITACIÓ DEL SALARI

El salari s'ha de percebre dividit en 12 mesos naturals i dues pagues extraordinàries al juny i al desembre de cada any, meritades semestralment, del gener al juny i del juliol al desembre, respectivament. La paga de beneficis ha d'estar prorratejada mensualment.

ARTICLE 22.

PAGAMENT DEL SALARI

L'empresa pot optar per pagar les retribucions i els seus avançaments a compte mitjançant un xec, una transferència o una altra modalitat de pagament a través d'una entitat bancària o financera.

Segui quina sigui la forma de pagament, el treballador no té dret a un permís, retribuït o no, o a absentar-se de la feina per cobrar les seves retribucions.

ARTICLE 23. LLICÈNCIES I PERMISOS RETRIBUÏTS

Per gaudir de permisos retribuïts o d'altres de similars, cal avisar prèviament i justificar-los, en tots els casos, a la direcció de l'empresa.

A aquest efecte, prèviament, el treballador ha d'omplir el document Llicències, permisos i similars, al qual ha d'indicar les causes que motiven la llicència i els dies d'absència.

S'ha de justificar sempre, de manera fefaent, que la llicència s'ha emprat per a l'objectiu que s'havia previst i aquesta justificació s'ha de fer en el termini màxim dels dos dies posteriors.

La direcció de l'empresa, d'acord amb el que s'ha regulat, ha d'establir el caràcter final de la llicència, el grau de compliment respecte de l'avís previ i la justificació, el seu ajustament al Conveni col·lectiu que sigui d'aplicació i l'abonament salarial corresponent.

El personal que s'inclou en aquest conveni, i d'acord amb el que s'estableix als apartats anteriors, es pot absentar amb dret a una remuneració, per algun dels motius i pel temps que s'indiquen a continuació:

a) Setze dies naturals en cas de matrimoni o unió de parelles de fet degudament inscrites al registre corresponent (el dret a gaudir-los comença el mateix dia de la inscripció al registre corresponent i no es poden gaudir en cap altre període). En cas d'haver gaudit ja d'aquesta llicència retribuïda, no es té dret a gaudir-la de nou en cas de contreure matrimoni posteriorment.

- b) Tres dies per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti desplaçar-se, el període és de quatre dies, i cinc si és per al pare o el fill.
- c) Un dia pel trasllat del domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e) Per desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment. A aquest efecte, ha d'avisar per escrit amb un mínim de 48 hores d'antelació, tret dels casos d'impossibilitat manifesta, que s'han d'acreditat degudament com més aviat millor.
- f) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a una remuneració, per als exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part. En aquests casos, han d'avisar prèviament l'empresari i han de justificar la necessitat de fer-los dins la jornada laboral.
- g) Les treballadores, per alletar un fill de menys de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, la qual poden gaudir al començament o al final de la jornada. Aquest permís el poden gaudir indistintament tant la mare com el pare en cas que tots dos treballin.
- h) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
- i) El treballador té dret a una reducció de la jornada d'entre un terç i la meitat de la durada per raons de guarda legal per tenir cura directa de menors de 8 anys o minusvàlids físics, psíquics o sensorials que no exerceixin una activitat retribuïda, amb la disminució proporcional del salari.
- j) Té el mateix dret el treballador que s'hagin d'ocupar directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret de reducció de la jornada pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada que s'estableixen als apartats i) i j) d'aquest article corresponen al treballador en la seva jornada ordinària. El treballador ha d'avisar l'empresari amb 15 dies d'antelació respecte a la data en què es vol reincorporar a la seva jornada ordinària.
- k) Dos dies per assumptes propis. En el període comprès entre l'1 de maig i el 31 d'octubre (temporada alta) únicament se'n pot gaudir un. Per disposar d'aquesta llicència retribuïda, el treballador ho ha de notificar per escrit a l'empresa amb un mínim de set dies d'antelació respecte al període en què la vol gaudir, a fi que es pugui reorganitzar el servei. Aquesta llicència no la poden gaudir simultàniament més de dos treballadors al dia.
- Aquest dia no es pot gaudir ni immediatament abans ni immediatament després del període vacacional, i tampoc no es pot emprar per fer ponts que no estiguin pactats al calendari laboral de l'empresa.
- l) Un dia de llicència no retribuïda. Per gaudir d'aquesta llicència no retribuïda, el treballador ho ha de notificar per escrit a l'empresa amb un mínim de set dies d'antelació respecte al període en què la vol gaudir, a fi que es pugui reorganitzar el servei. Aquesta llicència no la poden gaudir simultàniament més de dos treballadors al dia.

Aquest dia no es pot gaudir ni immediatament abans ni immediatament després del període vacacional, i tampoc no es pot emprar per fer ponts que no estiguin pactats al calendari laboral de l'empresa.

ARTICLE 24. **SANT MARTÍ DE PORRES**

Els treballadors que per imperatiu del servei hagin de treballar el dia 3 de novembre, festivitat de Sant Martí de Porres, han de percebre la quantitat que es fixa a les taules salarials adjuntes com a plus festiu d'acord amb el seu grup professional.



CAPÍTOL VI.
DIVERSOS

ARTICLE 25.

ASSEGURANÇA DE MORT O INVALIDESA PERMANENT ABSOLUTA

A partir de la publicació d'aquest conveni col·lectiu al BOIB, s'estableix que, si, per un accident laboral, un treballador mor o és declarat en situació d'invalidesa permanent en grau absolut o total per a la professió habitual, l'empresa, amb la concertació prèvia de la pòlissa corresponent amb una entitat asseguradora, ha d'abonar als hereus legals o a l'interessat, segons el cas, un tant alçat de:

- QUINZE MIL EUROS (15.000,00 €) en cas de mort.
- VINT MIL EUROS (20.000,00 €) en cas de declaració de la situació d'incapacitat permanent en grau absolut o declaració de la situació d'incapacitat permanent en grau total per a la professió habitual.

Aquest import és brut i està subjecte a retenció si ho disposa així la legislació fiscal aplicable.

ARTICLE 26.

REVISIÓ MÈDICA

S'ha d'oferir una revisió anual específica per al lloc de treball, que ha d'anar a càrrec d'un servei específic i que és voluntària per als treballadors.

El temps necessari per sotmetre's a aquesta revisió mèdica, així com el temps necessari per al desplaçament, s'ha de considerar temps efectiu de treball dins la jornada laboral.

El resultat d'aquest reconeixement s'ha de lliurar a cada treballador.

ARTICLE 27.

ROBA DE FEINA

L'empresa ha de lliurar als peons i als conductors les peces de feina següents:

HIVERN: durant la primera quinzena del mes d'octubre s'ha de lliurar un uniforme d'hivern compost per dues camises, dos pantalons, dos jerseis i un vestit d'aigua. Cada dos anys s'han de lliurar un anorac i un parell de botes de seguretat, que s'han de reposar quan es deteriorin i no compleixin la seva finalitat.

ESTIU: durant la primera quinzena del mes d'abril es lliura un uniforme d'estiu compost per dues camises, dos pantalons, una gorra i un parell de sabates adequades, les quals s'han de reposar quan es deteriorin i no compleixin la seva finalitat.

Al personal dels tallers se li lliura, a l'hivern i a l'estiu, dues granotes i un parell de sabates adequades.

Les peces han de ser reflectores per a la seguretat dels treballadors, que estan obligats a utilitzar-les mentre estiguin en la seva jornada laboral.

Queda prohibit l'ús de les peces de feina fora de l'horari laboral.



En cas que s'acabi la relació laboral subscripta entre el treballador i l'empresa, el treballador està obligat a tornar la roba de feina que tingui en el termini màxim de 48 hores des de l'acabament de la relació laboral.

ARTICLE 28.**PLA D'IGUALTAT**

En compliment del deure que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha negociat i acordat el Pla d'igualtat de CESPÀ, SA amb els sindicats més representatius de l'àmbit estatal. Les parts acorden incorporar a aquest conveni i que en sigui una part integrant l'Acord marc de negociació i implantació dels plans d'igualtat al grup Ferrovial, que van subscriure a Madrid el 30 de juny del 2015 la Direcció General i la Direcció General de Recursos Humans del grup Ferrovial, la Secretaria General de la Federació Estatal de Serveis i la Secretaria d'Igualtat i Immigració del Metall, la Construcció i Afins, tots d'UGT, i la Secretaria General de la Federació Estatal d'Activitats Diverses i la Secretaria General de la Federació d'Indústria, de CCOO.

Aquest Acord marc està disponible a la Intranet corporativa del grup Ferrovial per a tots els treballadors que el vulguin consultar.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Per a qualsevol litigi derivat de la interpretació o aplicació d'aquest conveni, les parts se sotmeten expressament a la conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) i, subsidiàriament, a la jurisdicció dels jutjats i tribunals competents.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Totes les referències als treballadors d'aquest text, així com dels annexos, s'han d'entendre fetes indistintament a les persones, homes o dones, que prestin serveis a l'empresa, sense que hi hagi discriminació per raó de sexe, ja que s'aplica el principi d'igualtat en l'accés als llocs de treball i/o grups professionals i igualtat de remuneració.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Aquest conveni col·lectiu s'ha subscrit per acord de la direcció de l'empresa UTE Sant Llorenç i la representació dels treballadors en el servei públic municipal de neteja viària dels nuclis de Sant Llorenç i Son Carrió, i el de recollida, trasllat de residus i gestió del parc verd del municipi de Sant Llorenç des Cardassar, que s'han reconegut com a interlocutors per negociar-lo i que declaren la seva legitimació plena d'acord amb el que estableixen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.



ANNEX I
TAULES SALARIALS QUE S'HAN D'APLICAR DES DE L'1 DE GENER DEL 2021 FINS AL 31 DE DESEMBRE DEL 2021
TAULES SALARIALS ANY 2021
UTE SANT LLORENÇ

					5%					Només si es realitza		
Categoria professional	Salari base	Plus Higiene	Plus Transport	PP Extra Beneficis	Plus nocturnitat	Plus Responsabilitat/Dedicació	Paga Estiu	Paga Nadal	Total anual brut	Hora extra estructural	Plus festiu	Plus Festiu Nadal
Encarregat	1.319,50	257,27	50,75	65,71	-	350,18	1.577,07	1.577,07	27.678,56	12,00	92,37	118,76
Conductor Dia	1.053,53	205,64	50,75	52,47	-	52,20	1.259,17	1.259,17	19.493,36	12,00	73,74	94,81
Conductor Vespre	1.053,53	205,64	50,75	52,47	52,68	161,81	1.259,17	1.259,17	21.440,80	12,00	73,74	94,81
Peó Conductor Dia	1.015,00	198,13	50,75	50,55	-	153,90	1.213,13	1.213,13	20.046,21	12,00	71,05	91,35
Peó Conductor Vespre	1.015,00	198,13	50,75	50,55	50,75	153,90	1.213,13	1.213,13	20.655,21	12,00	71,05	91,35
Peó Dia	1.015,00	198,13	50,75	50,55	-	-	1.213,13	1.213,13	18.199,36	12,00	71,05	91,35
Peó Vespre	1.015,00	198,13	50,75	50,55	50,75	-	1.213,13	1.213,13	18.808,36	12,00	71,05	91,35
Increment												
1,50%												

TAULES SALARIALS QUE S'HAN D'APLICAR DES DE L'1 DE GENER DEL 2022 FINS AL 31 DE DESEMBRE DEL 2022
TAULES SALARIALS ANY 2022
UTE SANT LLORENÇ

					10%					Només si es realitza		
Categoria professional	Salari base	Plus Higiene	Plus Transport	PP Extra Beneficis	Plus nocturnitat	Plus Responsabilitat/Dedicació	Paga Estiu	Paga Nadal	Total anual brut	Hora extra estructural	Plus festiu	Plus Festiu Nadal
Encarregat	1.345,89	262,72	51,77	67,03	-	357,18	1.608,61	1.608,61	28.232,13	12,24	94,22	121,13
Conductor Dia	1.074,60	209,75	51,77	53,51	-	53,25	1.284,35	1.284,35	19.883,23	12,24	75,21	96,71
Conductor Vespre	1.074,60	209,75	51,77	53,51	107,46	111,32	1.284,35	1.284,35	21.869,61	12,24	75,21	96,71
Peó Conductor Dia	1.035,30	209,09	51,77	51,56	-	156,98	1.237,39	1.237,39	20.447,13	12,24	72,47	93,18
Peó Conductor Vespre	1.035,30	209,09	51,77	51,56	103,53	105,22	1.237,39	1.237,39	21.068,31	12,24	72,47	93,18
Peó Dia	1.035,30	209,09	51,77	51,56	-	-	1.237,39	1.237,39	18.563,34	12,24	72,47	93,18
Peó Vespre	1.035,30	209,09	51,77	51,56	103,53	-	1.237,39	1.237,39	19.805,70	12,24	72,47	93,18
Increment												
2,00%												



TAULES SALARIALS QUE S'HAN D'APLICAR DES DE L'1 DE GENER DEL 2023 FINS AL 31 DE DESEMBRE DEL 2023
TAULES SALARIALS ANY 2023
UTE SANT LLORENÇ

					25%					Només si es realitza		
Categoria professional	Salari base	Plus Higiene	Plus Transport	PP Extra Beneficis	Plus nocturnitat	Plus Responsabilitat/Dedicació	Paga Estiu	Paga Nadal	Total anual brut	Hora extra estructural	Plus festiu	Plus Festiu Nadal
Encarregat	1.386,27	270,60	53,32	69,04	-	367,89	1.656,87	1.656,87	29.079,10	12,61	124,76	124,76
Conductor Dia	1.106,84	216,04	53,32	55,12	-	54,84	1.322,88	1.322,88	20.479,72	12,61	99,62	99,61
Conductor Vespre	1.106,84	216,04	53,32	55,12	276,71	-	1.322,88	1.322,88	23.142,12	12,61	99,62	99,61
Peó Conductor Dia	1.066,36	208,15	53,32	53,10	-	161,69	1.274,51	1.274,51	21.060,55	12,61	85,31	95,97
Peó Conductor Vespre	1.066,36	208,15	53,32	53,10	266,59	-	1.274,51	1.274,51	22.319,32	12,61	85,31	95,97
Peó Dia	1.066,36	208,15	53,32	53,10	-	-	1.274,51	1.274,51	19.120,24	12,61	85,31	95,97
Peó Vespre	1.066,36	208,15	53,32	53,10	266,59	-	1.274,51	1.274,51	22.319,32	12,61	85,31	95,97
Increment												
3,00%												

