



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

3274

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 de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa, S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001332011990)

Antecedents

1. El 16 d'agost de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Herbusa, S.A.
2. El 24 d'octubre de 2022, Jose Ramon Buetas y Ayerza, 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 Herbusa, S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius 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 pels membres de 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, en la data de la signatura electrònica (29 de març de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



XII Conveni Col·lectiu d'HERBUSA**Capítol I****Àmbit d'aplicació i condicions generals**

Article 1r.- Àmbit territorial.- Aquest conveni és aplicable als treballadors i a les treballadores de l'empresa HERBUSA, S.A.U., dins l'àmbit funcional i personal que s'estableix a l'article 2n, que desenvolupa l'activitat en l'àmbit geogràfic de l'Illa d'Eivissa.

Les parts concertants són la representació d'HERBUSA i, per la part social, els membres del Comitè d'empresa de l'entitat HERBUSA.

Article 2n.- Àmbit funcional i personal.- Aquest Conveni ordena les relacions laborals entre l'empresa HERBUSA i els treballadors i les treballadores adscrits als serveis de neteja pública i recollida de les escombraries dels municipis de Santa Eulària des Riu i Sant Joan de Labritja.

Article 3r.- Àmbit temporal.- Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la signatura per part dels concertants, els seus efectes econòmics es retrotrauran al dia 1 de gener de 2020, i serà vigent fins al 31 de desembre de 2023.

Finalitzat el període de vigència establert en aquest article, aquest Conveni s'anirà prorrogant d'any en any, tret que qualsevol de les parts afectades en faci una denúncia expressa, denúncia que haurà d'efectuar-se mitjançant comunicació escrita, dirigida a l'autoritat laboral i a l'altra part negociadora, amb una antelació de dos mesos a la data de finalització prevista.

Si es produeix dins del temps i en la forma la denúncia del Conveni, s'ha d'iniciar la negociació del següent, d'acord amb el que preveu l'Estatut dels treballadors. Un cop denunciat el Conveni i mentre no s'arribi a cap acord per a un nou Conveni que el substitueixi, continuarà aplicant-se el seu contingut de manera indefinida tant en matèria de classificació professional com en matèria d'àmbit funcional, personal i territorial com en els aspectes retributius. A la resta de matèries regulades en el conveni el temps d'ultraactivitat serà de dos anys inclòs l'any regulat a l'art. 86 de l'ET.

Article 4t.- Comissió paritària.- De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) ET, queda constituïda una comissió paritària que estarà integrada per sis membres, tres per la representació de les organitzacions sindicals i tres per l'empresa.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les seves reunions queda fixada a la seu de l'empresa, polígon Can Bufí, c/ Pedro Lafayo, núm. 6 - Eivissa.

La Comissió es reunirà dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni al BOIB i en aquesta reunió en quedaran designats els seus membres i s'establirà el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que hagin de regir el seu funcionament.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- Les d'entendre totes aquelles matèries que l'articulat del present Conveni hagi previst participar-hi.
- La interpretació i vigilància d'allò pactat en aquest Conveni.
- L'adaptació al Conveni Col·lectiu de la legislació sobrevinguda que hi afecti.

Les parts signants del Conveni Col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podran ser vinculants o executives, si així ho decideixen els seus membres, i amb l'abast i els efectes jurídics previstos legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària se solucionaran d'acord amb els procediments regulats al II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat al BOIB número 18 de 3 de febrer de 2005.

Article 5è.- Jornada de treball.- La jornada de treball per als treballadors i treballadores, afectats/des per aquest Conveni serà l'annual de 1768 hores anuals, equivalent a una jornada de 39 hores setmanals de mitjana anual.

El descans setmanal es farà en els mesos d'abril a octubre, ambdós inclosos en dos dies de descans cada sis de treball efectiu i un dia setmanal, que coincidiria amb el diumenge, la resta del temps. En cas que per causa de la contracta l'empresa hagués d'ampliar el servei de recollida de les escombraries i neteja viària a cada dia de la setmana, també entre novembre i març, el descans setmanal en aquest període deixarà de ser els diumenges per passar a ser de dos dies de descans cada sis de treball efectiu i es gaudirà de forma rotativa sense que per això necessàriament coincideixi amb diumenge tret que, per rotació, així es produeixi.

En tots els departaments, excepte en el de recollida de les escombraries, la jornada de treball es distribuirà de forma regular, i s'ha de fer una jornada diària de 7 hores i 25 minuts de treball efectiu, durant el període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre, i de 6 hores i 30 minuts de treball efectiu la resta de l'any, que passaria a ser de 7 h 25 min. en el cas que per les previsions realitzades al final del paràgraf anterior es



modifiqués el descans setmanal en aquest període.

Tal com estava reflectit en els convenis anteriors, la jornada màxima de treball podia arribar a les 7 hores i 40 minuts en aquells treballadors i treballadores que treballaven 6 dies de treball efectiu i dos dies de descans setmanal i 6 hores i 45 minuts en aquells treballadors i treballadores que lliuraven un sol dia (en diumenge). Aquest màxim de jornada correspon a la flexibilitat pactada de 15 minuts sobre la jornada de 7 hores i 25 minuts, que és la jornada pactada per als treballadors i les treballadores que lliuren dos dies després de 6 dies de treball efectiu i de 6 hores i 30 minuts per als qui lliuren un sol dia a la setmana (diumenge). Aquesta flexibilitat de 15 minuts també s'estableix per a la reducció de jornada de manera que, acabat el recorregut en 7 hores i 10 minuts, als de descans de 2 dies a la setmana, i 6 hores i 15 minuts als de descans dominical, es podria donar per finalitzada la jornada un cop finalitzat el recorregut.

Al llarg de l'any natural, tots els treballadors i treballadores, sigui quin sigui el temps del seu contracte de treball, podran superar els límits de jornada fins a un màxim de 10 dies (jornades de treball) en els termes següents: en els períodes en què la jornada màxima pactada és de 7 hores i 40 minuts es podrà assolir una jornada de 8 hores i 30 minuts màxim, computant-se a efectes del límit establert de 10 jornades anuals aquelles que superin les 8 hores. En relació amb les jornades el límit màxim de les quals és de 6 hores i 45 minuts, es podrà assolir una jornada de 7 hores i 35 minuts màxim, computant-se a efectes del límit establert de 10 jornades anuals aquelles que superin les 7 hores i 5 minuts.

Aquests límits no seran aplicables a aquells treballadors i treballadores que voluntàriament vulguin fer hores extres superant-los.

A efectes retributius i amb independència de la jornada setmanal, el temps de treball que es faci a partir dels límits de jornada ordinària fixada en els paràgrafs anteriors es considerarà com a hores extres, la realització de les quals es compensarà mitjançant retribució econòmica en la quantia establerta per a cada grup professional i nivell funcional en l'art. 17, o mitjançant descans compensatori d'un dia laborable per cada 6 hores extres realitzades. El treballador o la treballadora afectat/ada triarà entre la retribució econòmica o el descans compensatori i, en aquest segon cas, l'empresa serà qui determini el moment del seu gaudi, que en cap cas no es realitzarà en els mesos de temporada alta, entenent per temporada alta la compresa entre els mesos d'abril i octubre, ambdós inclosos.

Les dues parts acorden que tot està pactat mantenint els rendiments habituals.

A fi de poder compatibilitzar la realització completa dels recorreguts i el dret dels treballadors i treballadores expressats en els termes anteriors a finalitzar la seva jornada laboral en els temps referits, ambdues parts convenen que l'empresa designarà, amb el caràcter de reguarda, un o dos equips que podrien ser més, en cas de causa justificada d'activitat i prèvia audiència del Comitè d'Empresa per a la seva aprovació. Aquesta reguarda i reguardes seran els que diàriament estaran obligats a acabar els recorreguts que hagin quedat sense acabar per causa de la terminació de jornada, en els termes expressats anteriorment, dels treballadors i treballadores que voluntàriament no vulguin fer hores extres i donin per acabada la jornada un cop realitzat el temps de treball anteriorment referit. Aquestes reguardes es formaran per treballadores i treballadors voluntaris i, si en falten, s'obligarà primer a aquells treballadors i treballadores que ho siguin de temporada i en darrer cas per insuficiència de tots els anteriors, es podria recórrer als treballadors i treballadores fixos de tot l'any i en aquests per ordre invers d'antiguitat.

Els treballadors i les treballadores que facin l'activitat de la reguarda, percebran per això, a més del pagament de la seva jornada, una quantitat fixa per la realització de la reguarda. En cas dels conductors i les conductores de recollida serà de 120,00 euros al mes i en el cas de peons de recollida de 102,00 euros al mes, o la part proporcional del període treballat de reguarda dins del mes en tots dos casos, i a més percebran les hores extres que si, és el cas, realitzin la seva activitat de reguarda. Els treballadors i les treballadores que voluntàriament vulguin fer l'activitat de reguarda s'hauran de comprometre per un termini mínim de tres mesos. En cas que la reguarda hagi de realitzar-se de forma obligada per treballadors i treballadores fixos de tot l'any, aquests i aquestes s'escolliran per ordre invers d'antiguitat i rotaran mensualment.

A efectes de funcionament d'aquest sistema, que està pensat específicament per a la limitació de jornada dels treballadors i treballadores que no volen fer hores extres, s'establirà a l'empresa un grup de treballadors i treballadores que voluntàriament vulguin fer aquestes hores. Els que s'adscriuïn a aquest grup s'han de comprometre per un període de sis mesos. A aquest grup no se li aplicarà cap de les limitacions de les jornades establertes en els paràgrafs anteriors per als treballadors i treballadores que no volen fer hores extres limitant la seva jornada de treball.

Aquestes mesures en matèria de jornada de reguarda s'aplicaran a partir de l'1 d'octubre del 2021.

Per treball efectiu s'entendrà que el treballador i la treballadora s'han de trobar, tant a l'inici com al final de la jornada de treball, en condicions de realitzar la feina. També es considera temps de treball efectiu el període de 15 minuts de temps destinat a la ingesta de l'entrepà en les jornades continuades que superin les 6 hores.

L'horari serà confeccionat per la direcció de l'empresa prèvia consulta amb els representants dels treballadors i de les treballadores.



No obstant això, la jornada es reduirà proporcionalment per als treballadors i les treballadores que facin ús de la llicència d'assumptes propis que preveu l'article 37è.

Capítol I bis.-

El sistema de classificació professional dels treballadors i treballadores d'aquest CONVENI és el que s'estableix al seu ANNEX I.

Capítol II De la remuneració

INTRODUCCIÓ.- Les retribucions pactades en aquest CONVENI per a l'any 2020 són les que s'estableixen en els diversos articles, disposicions i taules del text i annexos.

Article 6è.- Compensació i absorció.- Les retribucions contingudes en aquest Conveni, seran absorbibles i compensables en el seu conjunt i en còmput anual, fins on arribin, amb les millores i retribucions que l'Empresa vagi abonant sobre els mínims legals o convencionals, sigui quin en sigui el motiu, la denominació o la forma d'aquestes millores, presents o que s'estableixin per disposició legal, contracte individual, condicions voluntàries, etc.

Article 7è.- Remuneracions.- Ambdues parts negociadores convenen que les remuneracions pactades en aquest Conveni s'han fet tenint en compte les condicions en què es desenvolupa el treball, totalment o parcialment en hores nocturnes, i les seves característiques específiques quant a la seva penositat, toxicitat, i perillositat. Aquests conceptes ja s'han de considerar retribuïts en les quanties bàsiques pactades en aquest Conveni per a cada grup professional i nivell de responsabilitat, sense perjudici que alguns treballadors i treballadores se'ls abonin determinats plusos com ara millores retributives per les característiques específiques del seu treball.

Les remuneracions pactades en aquest Conveni substitueixen, en la seva globalitat, totalment les que s'havien establert en convenis anteriors del mateix àmbit i en conseqüència seran les úniques d'aplicació.

Article 8è.- Participació en beneficis.- S'estableix una paga de beneficis equivalent a 30 dies de salari base segons el Conveni, incrementada si és el cas amb l'antiguitat que percebi el treballador i la treballadora, que es prorratejarà entre les dotze mensualitats de l'any, incloent-hi el període de vacances.

Article 9è.- Plus d'assistència i puntualitat.- S'estableix un plus d'assistència i puntualitat, la quantia del qual es fixa en les taules salarials que es cobrarà mensualment.

Les faltes d'assistència o puntualitat, sense la justificació adequada, han de comportar la pèrdua d'aquest plus proporcionalment als dies del mes en què es produeixi aquesta circumstància, sense perjudici de l'aplicació de les sancions que assenyali la legislació vigent, i el que estableix aquest respecte en les Disposicions Addicionals 4a.

Article 10è.- Plus específic de precarietat, perillositat i toxicitat del treball dels treballadors i treballadores adscrits al NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C.- Tot i que com s'ha establert a l'article 7è d'aquest Conveni, ja té en compte el conjunt de retribucions pactades per penositat, perillositat i toxicitat del treball que ja es troben remunerades en aquestes retribucions, s'estableix per als treballadors i treballadores adscrits al NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C un increment d'aquesta retribució en atenció a les seves característiques específiques que s'abonarà sota la denominació de plus específic de precarietat, perillositat i toxicitat del treball de peó o peona de recollida en una quantia de 25,26.euros/mensuals que percebran els treballadors i les treballadores que facin activitats que comportin la necessitat de traslladar-se a l'estrep del vehicle recol·lector, i només en aquells mesos que efectivament es facin aquest tipus de feines.

Per determinar la quantia mensual que ha de percebre aquest plus quan al llarg d'un mes les activitats que donen dret a percebre'ls s'hagin fet ocasionalment, s'estableix que quan aquestes activitats s'hagin realitzat en un període inferior a una setmana es percebrà la quantia de 5,88.euros, quan s'hagin fet en un període entre una i dues setmanes, en una quantia d'11,75.euros; entre dues i tres setmanes una quantia de 17,61.euros; i per a més de tres setmanes, a la quantia completa mensual de 25,26.euros.

Per al còmput del temps en què s'hagin realitzat aquestes activitats se sumaran cada dia encara que hagin estat en setmanes naturals diferents.

De la mateixa manera, i per les especials característiques de perillositat i penositat que la seva activitat comporta, els treballadors i les treballadores de l'ÀREA OPERATIVA DEL NIVELL II DEL GRUP PROFESSIONAL C que habitualment realitzin el seu treball en ciclomotor per les carreteres dels municipis on presten els seus serveis percebran per això, en concepte de plus de perillositat i penositat, la quantitat de 68,11 euros mensuals. En cas d'haver establert la mateixa anualitzada aquesta quantia es percebrà també en la paga de vacances.



Els qui l'utilitzin de manera esporàdica percebran per això la quantia que resulti de prorratejar aquella quantitat pel temps que efectivament ho facin.

Article 11è.- Plus específic de millora per als treballadors i treballadores adscrits als NIVELLS II i III del GRUP PROFESSIONAL C.- S'estableix un plus de millora salarial, pels imports mensuals que figuren a la taula salarial.

Article 12è.- Plus de transport.- Els treballadors i les treballadores de l'Empresa, percebran mensualment el plus de transport que figura a les taules salarials.

Article 13è.- Plus de conservació i neteja de vestuari.- Els treballadors i les treballadores de l'Empresa percebran mensualment en concepte de plus de conservació i neteja de vestuari les quanties que figuren a les taules salarials. Aquest plus té com finalitat compensar-los per les despeses que comportar haver de netejar personalment el vestuari de treball periòdicament i constantment, i excepcionalment a les despeses que puguin derivar-se de la conservació del vestuari esmentat.

Article 14è.- Borsa de vacances.- S'estableix una Borsa de Vacances, de la quantia que figura a les taules de l'annex corresponent, i que haurà de fer-se efectiva conjuntament amb la paga d'octubre. Aquesta borsa de vacances es crea tenint en compte les peculiaritats d'Eivissa, que a causa de la seva insularitat ocasiona en els desplaçaments propis de les vacances una despesa notable que, d'aquesta manera, es pretén pal·liar.

Article 15è.- Gratificacions extraordinàries.- S'estableixen dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles, a l'import d'una mensualitat del salari base del Conveni, incrementada si és el cas amb l'antiguitat que percebi el treballador i la treballadora. Aquestes gratificacions es faran efectives, la primera conjuntament amb la mensualitat de juliol i la segona amb la de novembre.

Article 16è.- Plus conveni (Nocturn).- Independentment de la retribució de la nocturnitat, que com ja s'ha dit a l'article 7è d'aquest Conveni s'ha tingut en compte a l'hora de fixar els salaris de cada grup professional i nivell funcional, que en conseqüència ja retribueixen aquest concepte, s'estableix per als treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELLS I i III, i del GRUP PROFESSIONAL C NIVELL I i NIVELL II (ÀREA OPERATIVA), que desenvolupin la seva feina total o parcialment en hores nocturnes, un plus denominat de conveni (nocturn) que s'abonarà per períodes treballats de manera efectiva, en forma de quantia mensual que es determina a la taula salarial.

Article 17è.- Hores extraordinàries.- Totes dues parts acorden reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries a realitzar. No obstant això, sí que s'hauran de fer les hores que estiguin motivades per circumstàncies imprevistes, canvis de torns, períodes punta, i altres circumstàncies derivades del caràcter de servei públic de l'activitat desenvolupada.

Són hores extraordinàries les que així s'hi considerin segons el que regula l'Estatut dels treballadors i el que estableix l'article 5è d'aquest Conveni i es computaran i abonaran de conformitat amb el que estableix aquest article i les taules annexes.

Article 18è.- Antiguitat.- Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, percebran com a complement d'antiguitat un import sobre el salari base conveni del percentatge que es detalla a continuació:

A partir de:

2 anys.....	5 %
4 anys.....	10 %
6 anys.....	15 %
10 anys...	20 %
15 anys...	25 %
20 anys...	30 %, que serà el límit màxim.

Aquests percentatges no seran acumulatius.

Article 19è.- Rebuts de pagaments salarials.- L'Empresa està obligada a lliurar mensualment als treballadors i a les treballadores, el rebut de salaris corresponent, en el qual s'especificaran tots els conceptes percebuts pel treballador o la treballadora.

Article 20è.- Afiliació a la seguretat social.- Dins els 5 dies següents a l'ingrés de qualsevol treballador o treballadora a l'Empresa, estarà obligada a lliurar una còpia o fotocòpia del part d'alta a la Seguretat Social diligenciat com pertoca segons l'agència de l'INSS.

Article 21è.- Cotització a la seguretat social.- L'Empresa col·locarà cada mes una còpia o fotocòpia del butlletí de cotització a la S.S. (models tc-1 i tc-2), al Tauler d'Anuncis.

Article 22è.- Vacances.- Els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni gaudiran d'un període anual de vacances de 35 dies naturals o la part proporcional quan desenvolupin la seva feina en un temps inferior a l'any. Aquest període de vacances es gaudirà entre l'1 de juny de l'any natural a què correspon i el 31 de maig de l'any posterior, considerant aquest darrer període com a inclòs en el mateix any

natural pel que fa al gaudi de vacances.

Les parts negociadores del Conveni es ratifiquen al Reglament signat juntament amb el Conveni anterior adaptat al nou sistema de classificació professional d'acord amb el que apareix al final de l'ANNEX I en el qual es consten les normes i criteris per les quals s'ha de regir la concessió de les vacances dins del període establert per fer-ho, d'una banda, es tenen en compte les exigències que el caràcter de servei públic de l'activitat que es desenvolupa suposa, i per una altra, s'eviten desigualtats de tracte entre els treballadors per al gaudi. Aquest Reglament reflecteix per una banda els criteris històrics que s'han aplicat en l'empresa, i d'altra banda, intenta que els períodes de possible gaudi de vacances s'allarguin de manera regular al llarg de tot l'any, o del període hàbil de gaudi per al cas dels treballadors i treballadores del NIVELL II del GRUP PROFESSIONAL B, i quan, pel nombre de treballadors o treballadores d'un nivell funcional no en sigui organitzativament possible la regularitat total, es concedeixen més períodes de vacances en temporada baixa que en temporada alta, mantenint-ne en qualsevol cas l'equilibri més gran possible. Quan en un grup hi hagi un nombre prou gran de treballadors i treballadores per cobrir torns tot l'any es distribuïran torns correlatius al llarg de l'any, i es respectaran en tot cas que els eventuais buits de vacances hauran de coincidir amb els períodes de més necessitats del servei.

Com a millora específica a partir d'aquest Conveni, els treballadors i treballadores que realitzin la seva activitat de conducció del grup funcional denominat "diversos" s'integraran a l'hora de triar el seu període de gaudi de vacances al NIVELL I DEL GRUP PROFESSIONAL B, sempre segons les normes del Reglament. Els treballadors i treballadores es dels NIVELLS II i III del GRUP PROFESSIONAL B dedicats al maneig d'equips de neteja de platges o al d'escombradores, per no haver-hi un nombre suficient de treballadors o treballadores per cobrir els períodes de vacances durant tot l'any, hauran de gaudir de les vacances coincidint amb el període de menor activitat, és a dir, en el període comprès entre els mesos de novembre i març de l'any següent, tots dos inclosos. Per contra, els treballadors i treballadores del NIVELL III d'aquest grup dedicats a altres tasques passaran, als exclusius efectes del període de gaudi de vacances, a integrar-se en el grup del NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C, sempre observant els criteris establerts en el Reglament de Vacances subscrit juntament amb el VII Conveni Col·lectiu d'HERBUSA.

En el primer trimestre de cada any, la Direcció de l'empresa haurà de lliurar als Representants Legals dels Treballadors i les Treballadores el calendari de vacances per a aquest any. En tot cas, els treballadors i les treballadores han de conèixer amb dos mesos d'antelació les dates del seu període de vacances.

En matèria de coincidència de situació de vacances i procés d'I.T. se seguirà la doctrina que emana del Tribunal Suprem en aquesta matèria a la llum de la doctrina dels Tribunals Europeus.

Durant les vacances, els treballadors i les treballadores percebran el sou complet amb tots els plusos establerts en aquest Conveni, a més a la borsa de vacances de la qual fa referència l'article 14è, l'import del qual es farà efectiu en la data que esmenta aquest article.

Excepte pactes manifestament en contra que hi pugui haver, els treballadors i les treballadores que, pel seu tipus de contracte, no desenvolupin l'activitat tot l'any sinó que ho facin només al llarg d'una part, gaudiran de les seves vacances en el darrer període de la contractació anual.

Article 23è.- Incapacitat temporal.- En concepte de millora social quan el treballador i la treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal tindrà dret a percebre de l'empresa les quanties següents:

A) En la primera baixa de l'any sigui quina sigui la seva causa la diferència entre el 100 % del seu salari conveni incloent-hi els plusos extra salarials i la prestació d'incapacitat temporal que tingui a dret a percebre segons la seva situació.

B) En la segona baixa de l'any:

- Si la causa és per accident laboral o malaltia professional, percebrà la mateixa quantia que a l'apartat anterior.
- Si la causa fos per malaltia comuna o accident no laboral la quantia que haurà de percebre els noranta primers dies de la baixa serà la de la diferència entre el 90 % del seu salari conveni incloent-hi els plusos extra salarials i la prestació d'IT que tingui dret a percebre segons la situació i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir d'aquest dia.

C) De la tercera baixa de l'any en endavant

- Si la causa deriva d'accident de treball o malaltia professional la quantia serà la diferència entre el 90 % del salari conveni incloent-hi els plusos extra salarials i la prestació d'IT a la qual es tingui dret els vint-i-un primers dies de la baixa, i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir del dia vint-i-un.
- Si la causa fos per malaltia comuna o accident no laboral, la quantia que haurà de percebre els noranta primers dies de baixa serà la diferència entre el 90 % del seu salari conveni incloent-hi els plusos extra salarials i la prestació d'IT i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir d'aquest dia.

Aquestes millores socials comprenen i absorbeixen totes les millores socials per a aquestes situacions com s'estableixin legalment, reglamentàriament, o convencionalment, per sobre de les prestacions bàsiques regulades en la legislació de la Seguretat Social i es realitzaran intentant que en el període de baixa les percepcions per pagues extres sofreixin la reducció més petita possible.

Només es tindrà dret a les millores socials establertes en aquest article quan el treballador afectat hagi completat el període mínim de carència

exigible legalment, en cada cas, per percebre les prestacions bàsiques per IT que s'hi complementen.

Article 24è.- Assegurança d'accident.- L'Empresa haurà de tenir concertada una assegurança d'accident, individual o col·lectiva, que garanteixi als seus treballadors i treballadores un capital de trenta-sis mil seixanta euros amb setanta-tres cèntims (36.060,73 €) a percebre per si mateixos o pels beneficiaris assignats, en cas de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tota feina, gran invalidesa o mort, sempre que la invalidesa o mort derivin d'un accident, sigui o no laboral, i es compleixin les condicions generals concertades a la pòlissa, i l'Empresa estarà directament obligada a pagar la indemnització esmentada en cas de produir-se alguna de les contingències assenyalades i no tenir concertada aquesta pòlissa.

L'Empresa ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa una còpia de la pòlissa d'aquesta assegurança en la qual en constin les condicions generals.

Article 25è.- Excedències.- A més de les excedències regulades a l'Estatut dels Treballadors, s'estableix una excedència amb les característiques següents:

Els treballadors i les treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELL 1, i DEL GRUP PROFESSIONAL C NIVELL 1 I NIVELL 2 DE L'ÀREA OPERATIVA, que tinguin una antiguitat a l'Empresa de més d'un any, podran col·locar-se en situació d'excedència per un període de temps d'entre 6 i 12 mesos, amb les limitacions que s'exposen a continuació.

El treballador i la treballadora que pretengui optar per aquesta excedència, haurà de sol·licitar-la per escrit a l'Empresa, amb una antelació mínima d'1 mes per als treballadors i treballadores del GRUP C i de 2 mesos per al GRUP B. La data d'inici de l'excedència haurà d'estar compresa entre l'1 de novembre i el 30 d'abril següents; no tindran dret a aquesta excedència quan, dins de la seva categoria professional hi hagi un altre treballador o treballadora en situació d'excedència. En tot cas, el treballador o treballadora que s'hagi trobat en situació d'excedència no té dret a sol·licitar una nova excedència fins que hagin passat 5 anys des de la finalització de l'anterior.

L'excedència regulada en aquest article, comporta el dret a reincorporació obligatòria, el treballador o la treballadora excedent ha de comunicar per escrit a l'Empresa la seva intenció de reincorporar-se al seu lloc de treball, amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització de l'esmentada excedència. Si no es fa complint els terminis i la manera estipulada, s'entendrà que el treballador o la treballadora desisteix de la seva relació laboral per voluntat pròpia, i que renuncia consegüentment a la seva reincorporació.

Article 26è.- Roba de treball.- Als treballadors i treballadores de l'ÀREA OPERATIVA se'ls facilitaran la roba de treball necessària amb càrrec a l'Empresa, i consistirà en un equip d'estiu i un altre d'hivern, compost de:

Estiu:

2 pantalons, 2 camises, una gorra, i dos parells de sabates.

Hivern:

2 pantalons, 2 camises, 2 jerseis, 1 jaqueta, 1 gorra, 2 parells de sabates, 1 impermeable i 1 parell de botes d'aigua.

Se'ls lliurarà, a més, els guants necessaris, així com el material reflectant de seguretat imprescindible per als treballadors o les treballadores que facin feines nocturnes a vies de circulació. Els treballadors o les treballadores queden obligats a portar en tot moment durant la seva jornada laboral la roba facilitada per l'Empresa, i s'ha de posar una atenció especial pel que fa al material de seguretat viària, així com s'ha de comunicar-ne immediatament qualsevol manca perquè es pugui solucionar i per tal d'evitar situacions de perill.

Es prohibeix expressament portar peces de feina fora de la jornada laboral.

Article 27è.- Centre de treball.- L'Empresa estarà obligada durant la vigència d'aquest Conveni, a l'establiment d'un centre de treball, amb servei de vestuari, lavabo i dutxes, situat a la Ctra. Sant Antoni km. 1,800, Bº Can Bufí, o al lloc que assenyali l'Empresa.

Article 28è.- Treballs en festius.- Tenint en compte el caràcter de servei públic de l'activitat a desenvolupar pels treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni, si per exigències de la feina, el personal afectat hagués de treballar algun dia lliure o festiu, per aquest treball percebrà les quantitats que per aquest concepte apareixen en l'annex corresponent.

No es considera gaudit el dia de descans setmanal, quan coincideixi amb un dia festiu.

Article 29è.- Revisió mèdica.- L'Empresa es compromet que tots els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni, se sotmetin a una revisió mèdica anual de caràcter general.

Les revisions mèdiques seran voluntàries excepte en aquells llocs de treball en què hi hagi un risc per a la salut del mateix treballador o treballadora, dels seus companys/es, o d'altres persones relacionades amb l'empresa o quan s'estableixi d'aquesta manera en alguna disposició



legal per riscos específics o activitats de perillositat especial.

Article 30è.- Delegats/ades de personal.- Els delegats i les delegades de personal tindran les garanties i crèdits assenyalades a l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Article 31è.- Vinculació a la totalitat.- Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament, per la qual cosa, en cas que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixarà sense cap efecte alguna de les seves clàusules, se n'ha de reconsiderar tot el contingut.

Article 32è.- Dret supletori.- Per a tot allò que no hagi estat en aquest Conveni, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres normes legals vigents, específicament, el conveni col·lectiu del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, vigent, resolució de 17 de juliol de 2013, de la Direcció General de l'Ocupació, BOE 30 de juliol.

Article 33è.- Contractació de treballadors i treballadores.- Per a la contractació de treballadors i treballadores, en qualsevol modalitat de contracte o de renovació de contracte, tindran prioritat aquells treballadors o treballadores amb més antiguitat dins l'empresa en cada categoria professional.

Els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni seran contractats/des inicialment amb el caràcter de treballador o treballadora "d'entrada" en la categoria professional en què prestaran els seus serveis i durant els tres mesos inicials de la seva activitat tindran una retribució un 10 % més baixa a la general de la seva categoria professional. Un cop transcorreguts els tres primers mesos de contracte la seva retribució serà la corresponent a la categoria professional a la qual pertany i, a més, percebran, d'un sol cop, i juntament amb la paga del quart mes, una quantia equivalent a la diferència entre la retribució percebuda en els tres primers mesos i la que haurien percebut en aquest període, segons la seva categoria professional, si no haguessin estat treballadors o treballadores d'entrada.

En cas que aquests treballadors o treballadores deixessin de treballar a l'empresa, abans de completar els tres primers mesos de treball i la causa del seu cessament fos la no superació del període de prova, acomiadament procedent, o baixa voluntària a instància del treballador/a perdran el dret a percebre la quantia establerta al final del paràgraf anterior. Per contra, sí que es percebrà quan el contracte inicial es faci per un període inferior a 3 mesos i la relació laboral no finalitzi per qualsevol de les causes esmentades anteriorment.

Article 34è.- NIVELL III -GRUP C.- En el GRUP PROFESSIONAL C es crea un NIVELL III en què segons la definició que s'estableix a l'ANNEX I s'integren aquells treballadors/es de l'àrea operativa que sense necessitat d'especialitat una pràctica professional alguna es dediquin a l'execució de neteges no programades, desbrossaments, recollides de residus dispersos i altres treballs puntuals que ocasionalment es puguin demanar a l'empresa.

La seva retribució serà la que apareix a la taula salarial annexa.

Article 35è.- Premi de fidelització.- Els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni, amb una antiguitat mínima de 6 anys a l'empresa, tindran dret a percebre, quan extingeixin la seva relació laboral, sigui quina sigui la causa de l'extinció, sempre que no es tracti d'acomiadament declarat procedent o no impugnats, un premi de fidelització amb les quanties següents:

- Si el cessament es produeix entre els 60 anys i els 61 anys del treballador o treballadora el premi serà de 6 mensualitats del salari base conveni que li pertorqui en el moment del cessament.
- Si el cessament es produeix entre els 61 anys i els 62 anys del treballador o treballadora el premi serà de 5 mensualitats del salari base conveni que li pertorqui en el moment del cessament.
- Si el cessament es produeix entre els 62 anys i els 63 anys del treballador o treballadora el premi serà de 4 mensualitats del salari base conveni que li pertorqui en el moment del cessament.
- Si el cessament es produeix a partir dels 63 anys el premi serà de 3 mensualitats del salari base conveni que li pertorqui en el moment del cessament.

L'Empresa podrà oferir quantitats superiors a les establertes anteriorment, segons les particularitats de cada cas concret.

Article 36è.- Sancions en judici per trànsit.- Als treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELL I que conduint un vehicle de l'Empresa i per una acció derivada del compliment del seu treball, siguin sancionats/des en Judici, amb la imposició d'una multa, l'import de la multa li serà abonats per l'Empresa, sempre que no hi concorrin circumstàncies d'embriaguesa, imprudència temerària o negligència greu.

Article 37è.- Retirada del carnet de conduir.- En cas que algun conductor/a de l'Empresa vegi retirat el seu permís de conduir per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni, l'Empresa li adjudicarà un altre lloc de treball, fins a un període màxim d'un any, i en conservarà les retribucions, i això només en el cas que no hi concorrin circumstàncies d'imprudència temerària, negligència greu o embriaguesa.



Article 38è.- Llicències per a assumptes propis.- Els treballadors i les treballadores dels GRUP PROFESSIONALS A, B i C del grup operatiu afectats/des per aquest Conveni podran triar entre gaudir una llicència per a assumptes propis, amb les restriccions que s'estableixen després, de cinc dies anuals, o la part proporcional sobre el període treballat efectivament, o percebre, pel fet de no haver-ne gaudit, les quanties compensatòries establertes a la taula corresponent, tant els dies de gaudi de la llicència com la quantia compensatòria tenen un caràcter únic i global. Als treballadors i les treballadores que no triïn el gaudi de la llicència, l'Empresa els abonarà la quantia compensatòria juntament amb la paga del mes de desembre.

La quantia compensatòria serà l'establerta a l'annex i estarà distribuïda en els diversos conceptes retributius i compensatoris de despeses que apareixen en aquest Conveni.

El treballador i la treballadora poden comunicar per escrit la seva sol·licitud amb fins a 3 mesos d'antelació a la data interessada per gaudir-ne.

El gaudi de les llicències no es podrà efectuar entre els mesos de juny a setembre, tots dos inclosos. Així mateix, no podran coincidir els dies de llicència de dues persones de la mateixa classificació professional, l'Empresa també podrà denegar-ne la concessió per raons de necessitats del servei públic, absències al treball d'altres companys de la mateixa categoria professional, sigui quina en sigui la causa, en el període que se sol·liciti. Si s'escau l'Empresa informará per escrit de la causa de la denegació -si això passés- al treballador o treballadora afectat/ada, així com també al Comitè d'Empresa, amb una setmana d'antelació a la data de gaudi que tots dos puguin al·legar sobre les causes.

En cas d'absències injustificades a la feina i sense perjudici de la possible sanció per aquestes absències, l'Empresa podrà computar-les com a dies d'aquesta llicència, i en aquest cas, conseqüentment, el treballador/a que es trobi en aquesta situació tindrà una llicència reduïda.

Quan el treballador i la treballadora que hagi incorregut en absències injustificades hagi optat per la compensació econòmica, segons les mateixes condicions i reserves establertes en el paràgraf anterior, l'Empresa pot reduir la quantia compensatòria en la part proporcional als dies d'absència.

Article 39è.- Festa de germanor.- El dia 3 de novembre es considerarà com a festa retribuïda per a tots els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni.

No obstant això, donades les característiques de servei públic de l'activitat desenvolupada i els aspectes sanitaris que s'hi relacionen, si qualsevol dels ajuntaments dels municipis o organismes afectats sol·licita el servei i no és possible gaudir la festa de germanor el dia 3 de novembre, l'empresa, de mutu acord amb el Comitè, proposarà una o diverses dates alternatives per a aquesta celebració dins dels quinze dies següents, i acceptada alguna d'aquestes dates per tots els municipis i organismes se celebrarà en aquella aquesta festa. Excepcionalment, en el cas que no hi hagi cap data acceptada en comú per tots els municipis i organismes afectats pel servei no es produirà el seu gaudi compensant-se econòmicament aquest fet amb la retribució que en aquest Conveni s'estableix per festiu treballat.

Article 40è.- Jubilació parcial.- Sempre que la legislació vigent contempli la possibilitat de jubilar-se parcialment, l'empresa es compromet a facilitar que, com a mínim un dels treballadors i treballadores afectats/des per aquest Conveni, pugui accedir a la jubilació parcial o flexible en els termes i amb les condicions que s'expressen a la legislació vigent i, per això, l'Empresa està obligada a contractar, si és possible, un/a treballador/a substitut/a en les condicions que exigeixi la Llei.

Aquest compromís només permetrà que hi hagi en cada moment un treballador o una treballadora de la plantilla jubilat/ada parcialment.

No obstant això, l'empresa podrà jubilar parcialment un segon treballador o treballadora de la plantilla, si ja està jubilat/ada parcialment un altre/a, quan hi hagi treballadors o treballadores temporals a la plantilla que puguin, mitjançant un canvi de la seva contractació, fer de substituïts d'aquell qui pretengui accedir a la jubilació parcial i hi estiguin d'acord.

En tots els casos és preceptiu l'acord previ entre el treballador interessat a acollir-se a aquesta modalitat i l'empresa respecte de la distribució de la jornada resultant de la reducció.

Article 41è.- Estabilitat a l'ocupació.- L'Empresa es compromet que el percentatge de treballadors o treballadores fixos o fixes o fixos o fixos discontinus en la plantilla anual sigui com a mínim del 75 % d'aquesta.

Article 42è.- Personal amb capacitat disminuïda.- Els treballadors i treballadores que acreditin que, per qualsevol causa, tinguin ostensiblement reduïda la seva capacitat per exercir els treballs propis de la seva categoria professional, i no es trobin ni en situació d'IT, ni tinguin dret a ser declarats en situació d'INVALIDESA PERMANENT EN GRAU D'INCAPACITAT TOTAL PER A LA SEVA PROFESSION HABITUAL O ABSOLUTA PER A TOT TREBALL O GRAN INVALIDESA, podran sol·licitar a l'empresa la novació del seu contracte de treball a un GRUP PROFESSIONAL i NIVELL FUNCIONAL per a l'exercici que sí que mantinguin la seva capacitat íntegra. En aquest cas l'empresa, sempre que tingui alguna plaça lliure de la categoria sol·licitada amb les mateixes condicions laborals que les del treballador/a que ho sol·licita (fix, fix discontinu o temporal), sempre que no hi hagi un altre treballador/a recol·locat/ada per aquest motiu, previ informe del servei mèdic de salut sobre la seva capacitat íntegra per desenvolupar-la, us oferirà la novació del vostre contracte de



treball a aquest GRUP PROFESSIONAL I NIVELL FUNCIONAL. En aquest cas, les percepcions que tinguin dret a rebre el treballador/a seran les de la seva nova adscripció.

Capítol III

Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament moral i sexual i assetjament per raons de sexe

Article 43è. Declaració de principis. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral, són drets fonamentals de la persona contemplats en la Constitució Espanyola, a més dels drets continguts a l'Estatut dels Treballadors en relació a la intimitat i a la consideració que en resulta de la dignitat, incloent-hi la protecció davant ofenses verbals o físiques de caràcter sexual.

Per tot això, els signants del Conveni manifesten el seu compromís per mantenir entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i, perseguir i solucionar aquells casos que es produeixin en l'àmbit laboral, que seran sancionats com a faltes molt greus, si aquesta conducta es duu a terme des d'una posició jeràrquica.

Article 44è.- Mesures preventives. Totes les persones tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona que en garanteixi la dignitat i la integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball al seu àmbit de responsabilitat.

En conseqüència, l'empresa avaluarà els possibles riscos i promourà la detecció precoç de situacions de risc a través del servei de vigilància de la salut.

Article 45è. Definició de l'assetjament moral i sexual. Assetjament moral. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en l'entorn d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, la promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

Assetjament sexual. S'entén per assetjament sexual qualsevol conducta consistent en paraules, gestos, actituds o actes concrets, que tinguin lloc a l'àmbit laboral i que es dirigeixin a una altra persona amb la intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

Es considera el caràcter laboral quan es produeix en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció a la feina.

L'acció que exerceix l'assetjador ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la sofreix. No hi pot haver reciprocitat per part de qui rep l'acció.

Assetjament per raó de sexe. S'entén assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat dins l'àmbit laboral cap a una persona en funció del seu sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidant, degradant o ofensiu.

Article 46è.- Procediment d'actuació. Aquelles persones afectades per situacions d'assetjament podran dirigir-se, pel mitjà que creguin adequat, a la direcció de l'Empresa, bé directament o bé a través d'algun membre del Comitè d'Empresa.

La direcció de l'Empresa adoptarà immediatament les mesures corresponents amb les premisses de rapidesa i confidencialitat, tot garantint i protegint la intimitat i la dignitat de les persones que són objecte d'assetjament.

Així mateix, es garantiran i respectaran els drets d'altres persones que hi poguessin estar implicades.

Article 47è.- Igualtat. La Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe.

Les parts signants del Conveni vetllaran per la igualtat de tracte i d'oportunitat entre homes i dones a la feina.

S'acorda afavorir una gestió dels recursos humans que eviti discriminacions i que ofereixi igualtat d'oportunitats a la feina.



Disposicions addicionals

Disposició addicional primera.- Retribucions

Els conceptes retributius del Conveni i les seves quanties per als anys de vigència (2020-2023) són els que apareixen als textos i taules que figuren a l'annex II d'aquest Conveni.

En matèria retributiva s'acorda el següent:

L'any 2020 s'actualitzen les taules d'any 2019 amb un increment de l'1 % amb caràcter general i un 0,5 % addicional per als treballadors i treballadores de les categories de peó solt i peó de neteja.

L'any 2021 l'increment retributiu serà de l'1 % sobre l'any 2020.

L'any 2022, l'increment retributiu serà del 2,5 % sobre l'any 2021 amb caràcter general i un 0,5 % addicional per als treballadors i treballadores de les categories de peó solt i peó de neteja.

L'any 2023 l'increment retributiu serà del 2,5 % sobre l'any 2022.

Aquestes retribucions absorbeixen totes les que per qualsevol concepte figuraven a les taules dels convenis d'Empresa d'anys anteriors.

NOVES RETRIBUCIONS DE CARÀCTER TEMPORAL NO CONSOLIDABLE

Amb la finalitat d'afavorir la formació professional i limitar l'absentisme s'estableixen, amb caràcter temporal restringit a la vigència pactada per a aquest Conveni i no consolidables, les retribucions següents:

a) PAGA PER CONTROL DE L'ABSENTISME LABORAL GENERAL.

Si l'absentisme laboral general que per qualsevol causa es produeixi a l'Empresa al llarg d'un any natural sigui inferior al 4 % de les jornades de treball efectiu al llarg d'aquest, s'abonarà a tots els treballadors de l'Empresa un cop constatat aquest fet una única paga, no consolidable, equivalent al 0,5 % de les retribucions que aquests hagin percebut en aquest any natural. Aquesta paga s'abonarà al febrer de l'any següent.

A aquests efectes es consideren com absentisme les absències al treball en el temps efectiu activitat en l'any natural qualsevol tant justificades com incapacitat temporal per qualsevol contingència, com a permisos legals i altres, com a injustificades (numerador), excepte les derivades de llicències per matrimoni, paternitat o maternitat, assumptes propis i per mort o malaltia greu de familiars.

A aquests efectes es consideren jornades de treball efectiu els dies naturals del temps d'activitat que cada treballador i treballadora tingui dins de l'any natural descomptats els períodes de vacances, assumptes propis, descans setmanal i festius (denominador).

b) PAGA PER FORMACIÓ.

Les dues parts convenen a unir esforços per fomentar la formació destinada a millorar la qualitat del servei, la professionalitat i la prevenció de riscos laborals, i en aquest sentit acorden establir una paga especial com a incentiu i compensació addicional al pagament de les hores extres que els treballadors i treballadores destinin a les activitats formatives que, per les característiques i peculiaritats del servei de sanejament urbà, no poden ser impartides -en general- dins de l'horari de treball ordinari.

Al mateix temps, i amb l'objectiu de facilitar l'assistència a les jornades i els cursos de formació, l'Empresa farà tot el possible per oferir horaris adaptats a les necessitats dels treballadors i treballadores i de les orientacions del Comitè d'Empresa.

Si el conjunt dels treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni assoleix el 90 % de les activitats formatives convocades per l'Empresa al llarg de l'any natural l'Empresa, un cop constatat aquest fet, abonarà a tots els treballadors i treballadores de la plantilla una única paga, no consolidable, equivalent al 0,33 % de les retribucions que aquests hagin percebut en aquest any natural. Aquesta paga s'abonarà al febrer de l'any següent.

Els endarreriments reportats d'aquest Conveni s'han d'abonar juntament amb la nòmina del mes de novembre de 2021.

Disposició addicional segona. Pau social.

Les parts negociadores d'aquest Conveni es comprometen, en qualitat de clàusula de pau social, a no convocar vagues durant la seva vigència, excepte aquelles que puguin tenir com a motivació un possible incompliment empresarial dels pactes que s'hi estableixen, i sense que això no suposi cap limitació a afegir-se a vagues convocades de caràcter sectorial, regional o nacional en defensa dels interessos generals



dels treballadors i treballadores que, en conseqüència, afectin de manera directa els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni.

Disposició addicional tercera. Resolució discrepàncies, Arbitratge i Mediació

Les parts signants d'aquest Conveni acorden resoldre les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest mateix Conveni, així com que solucionaran els conflictes col·lectius i/o individuals entre l'empresa i els treballadors i les treballadores afectats/des per aquest Conveni, d'acord amb els procediments regulats en l'Acord Interprofessional sobre Renovació i Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), tot aplicant el Reglament de Funcionament d'aquest Tribunal.

Disposició addicional quarta. Ajuda social.

Totes les treballadores i treballadors que prestin els seus serveis tot l'any als NIVELLS I i III del GRUP B i als NIVELLS I i II (àrea operativa) del GRUP C, percebran, un cop finalitzat l'any i en concepte d'ajuda social una paga equivalent a una mensualitat del seu salari base aquest any. Aquesta ajuda social que substitueix i absorbeix en la seva integritat a la quantia inferior que s'estableix en aquest Conveni es va establir pel mateix concepte i per part d'aquests treballadors i treballadores a la disposició addicional sisena del conveni 2004-2007, i es va ampliar a la disposició addicional cinquena del conveni 2008-2010 s'estableix com aquelles, en atenció al fet que els treballadors i treballadores que la perceben lliurar un sol dia a la setmana en temporada d'hivern i tot havent-ho fet així des de fa diversos anys i suporta l'endemà l'acumulació de feina que es dona més en la recollida d'escombraries, i en menor mesura neteja viària.

Les quantitats a repartir per aquest concepte són brutes i tenen caràcter salarial per qui les rep, així, seran cotitzables a la Seguretat Social, tot prorratejant-se la seva cotització en els dotze mesos de l'any de la seva meritació.

En el cas que, en el període comprès entre l'1 de novembre i el 31 de març, s'ampliés el servei de recollida d'escombraries i neteja viària als set dies de la setmana, inclosos els diumenges, els dies lliures en aquest període passarà de l'actual d'un dia descans setmanal coincident amb diumenge, a la de dos dies per cada sis de treball efectiu; en aquest cas el descans ja no coincidirà necessàriament amb el diumenge. Així, també se seguirà abonant la quantia referida en els paràgrafs anteriors.

Quan un treballador o treballadora fixos o amb contracte pel qual hagi de treballar tot l'any cessi de l'empresa per causa que no li sigui imputable, percebrà la part proporcional al temps treballat de la quantia que li hauria pertocat percebre de l'ajuda social. En cas d'acomiadament, es considerarà temps efectivament treballat fins al moment en què se'n declari extingida la relació laboral.

En cas que un treballador o treballadora dels que tenen dret a participar en la distribució de l'ajuda social tingués més d'una falta injustificada a la feina, a més de les possibles sancions i reduccions salarials que, en aplicació de la legislació vigent, li puguin correspondre, se li descomptarà de la seva participació l'equivalent al salari d'un dia de treball per cada dia d'absència injustificada a partir de la segona. Les quantitats descomptades seran en benefici de la resta de treballadors i treballadores en la forma que la comissió paritària determini.

ANNEX I.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

De conformitat amb el que estableix l'article 22 del vigent text de l'ESTATUT DELS TREBALLADORS, la classificació professional dels treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni es farà mitjançant el seu enquadrament en un dels tres grups professionals que s'estableixen a continuació i dins d'aquests en un dels nivells funcionals que d'acord amb la responsabilitat, l'autonomia i la complexitat de les funcions a què es dediquen primordialment s'estableixen.

La mobilitat funcional dins de cada grup professional, en els seus diversos nivells, la podrà fer l'Empresa sense cap justificació i no donarà dret a integració en el nivell funcional que es faci sense perjudici de mantenir mentre ho faci el dret a percebre les remuneracions corresponents al nivell funcional que té reconegut o les del nivell funcional que es faci en cas que sigui superior al que té reconegut.

GRUP PROFESSIONAL A.- COMANDAMENTS OPERATIUS

En aquest grup professional s'integraran tots els treballadors i totes les treballadores, les funcions primordials dels quals són les d'organitzar i supervisar els treballs fets pels especialistes i operaris sota el seu comandament tant en les activitats de recollida de residus, neteja viària o qualsevol altra, tant en activitats programades del servei públic com no programades.

Dins d'aquest primer grup els treballadors o treballadores adscrits s'hi enquadran segons el nivell de responsabilitat i l'extensió de l'àmbit del seu comandament en dos nivells funcionals.

NIVELL I.- En el qual s'enquadren els treballadors o treballadores que, amb total autonomia, només dependent de la gerència o direcció general de l'Empresa organitzen i supervisen, de forma directa o a través dels comandaments del nivell II d'aquest grup professional,



l'activitat del servei públic de recollida de residus i neteja viària tant en activitats programades com no programades, estenent-ne el comandament en el conjunt de treballadors i treballadores dedicats a aquestes.

NIVELL II.- S'hi enquadren els treballadors i treballadores que sota el comandament i l'autoritat dels del nivell anterior organitzen i supervisen tota o part de l'activitat del servei públic de recollida de residus i neteja viària tant en activitats programades com no programades, estenent el seu comandament sobre els treballadors i treballadores dedicats a aquestes.

GRUP PROFESSIONAL B.- ESPECIALISTES

En aquest grup professional s'integren aquells treballadors i treballadores que en possessió del permís corresponent per a això i sota el comandament dels treballadors o treballadores del GRUP PROFESSIONAL A es dediquen a l'activitat de recollida de residus o neteja viària programada o no programada que fan mitjançant l'ús de vehicles i maquinària especials per fer-ho.

Dins d'aquest segon grup els treballadors i treballadores adscrits s'hi enquadraran segons la complexitat i la responsabilitat de les seves funcions prevalents en tres nivells funcionals.

NIVELL I.- S'enquadren en aquest nivell funcional els treballadors i treballadores que en possessió com a mínim d'un permís de conducció tipus C facin la seva activitat laboral, en general, conduint camions i maquinària pesant de diversa tipologia i col·laboren i/o realitzen les operacions de càrrega de residus en els vehicles esmentats, i s'han de preocupar que el camió o la màquina que condueixin estigui en condicions per fer la seva activitat amb plena responsabilitat d'aquest control. En general en la realització de la seva comesa tindran sota la seva responsabilitat un diversos treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL C, encara que de vegades puguin no tenir-los i realitzin la seva activitat amb certa autonomia professional, però sota la supervisió i comandament dels treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL A.

NIVELL II.- S'enquadren en aquest nivell funcional els treballadors que estan en possessió del permís de conduir necessari per al vehicle que utilitzin, realitzen la seva activitat primordial mitjançant la conducció de màquines i/o camions destinats per a això i ocasionalment realitzant operacions i recollida manual de restes. Actuen sota la direcció i supervisió dels treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL A. També realitzen operacions de neteja i recollida manual de restes en determinats casos.

NIVELL III.- S'enquadren en aquest nivell funcional aquells treballadors i treballadores que estant en possessió del permís de conduir necessari per al vehicle que utilitzin, realitzen serveis de recollida de residus i neteja conduint vehicles especials (escombradores, aigüejador, camions diversos) sota les ordres i supervisió dels treballadors i treballadores del GRUP PROFESSIONAL A. També realitzen operacions de neteja i recollida manual de restes en determinats casos.

GRUP PROFESSIONAL C.- OPERARIS/OPERÀRIES

Es troben integrats en aquest grup tots aquells treballadors que, sense necessitat d'especialització ni titulació o permís, encara que amb cert grau de pràctica, realitzen pels seus propis mitjans activitats de recollida de residus i neteja viària programada o no programada i activitats auxiliars en administració. Dins del grup professional els treballadors i treballadores adscrits a aquest grup s'enquadraran per la complexitat i responsabilitat de les seves funcions prevalents en tres nivells funcionals i dins del segon es reconeixeran dues àrees funcionals diferents.

NIVELL I.- Agrupa aquells treballadors que traslladats per camions de recollida de residus executen les tasques de càrrega dels residus als recol·lectors, bé mitjançant contenidors o bé manualment, i de recollida de restes disperses. Exigeix per a la realització un nivell mitjà de pràctica per manipular els comandaments dels equips recol·lectors. Han de tenir el permís de conduir categoria adequada al vehicle que utilitzen.

NIVELL II.- S'enquadren en aquest segon nivell funcional treballadors i treballadores tant operaris manuals com de l'àrea d'administració.

Les funcions dels primers (àrea operativa) són les de la neteja de carrers i vials i els seus marges i buidatge de papereres tant en activitats programades o no programades, traslladant-se, per això, a peu o conduint petits vehicles, en el qual gairebé s'exigirà el permís de conduir categoria B. En general, s'exigeix un mínim nivell de pràctica.

Les funcions dels segons (àrea administrativa) són, a l'oficina, les de recepció de persones i enviaments postals, contestar al telèfon, passar trucades i fer avisos i mecanografiar escrits. Exigeix un nivell pràctic mínim per fer-ho.

NIVELL III.- S'enquadren en aquest tercer nivell aquells treballadors i treballadores que sense necessitat d'especialitat prèvia ni nivell pràctic, alguns realitzen activitats de neteja en general, desbrossaments, recollides puntuals de restes i altres similars no programades en els recorreguts periòdics de les contractes.

Això no obstant, el que s'estableix anteriorment, atesa la qualificació en grups professionals, l'Empresa pot exigir per a les noves contractacions que els aspirants al lloc de treball posseeixin els carnets de conduir superiors al del vehicle o equip que habitualment utilitzin



per facilitar la mobilitat funcional dins del grup.

Com que l'actual sistema de classificació professional ha sorgit a conseqüència del canvi legislatiu produït durant la seva negociació, per a més claredat en la seva aplicació, a més efectes aclaridors, a continuació s'estableix el bolcat de les antigues categories professionals en el nou sistema.

GRUP PROFESSIONAL A.- COMANDAMENTS OPERATIUS

NIVELL I.- (CAP DE SERVEIS)

NIVELL II.- (CAPATÀS ENCARREGAT/ADA)

GRUP PROFESSIONAL B.- ESPECIALISTES

NIVELL I.- (CONDUCTOR/A)

NIVELL II.- (MAQUINISTA)

NIVELL III.- (ESPECIALISTA 1a)

GRUP PROFESSIONAL C.- OPERARIS/OPERÀRIES

NIVELL I.- (ESPECIALISTA RECOLLIDA)

NIVELL II.- (ESPECIALISTA NETEJA I AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA)

NIVELL III.- (ESPECIALISTA BASE)



ANNEX II. TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL 2020

CLASSIFI CACIÓ PROFESS IONAL	S. BASE	PART. BENE F.	PLUS ASSIS T.	PLUS TRAN S.	P. NETE J. C. VEST	PLUS MILL ORA	PLUS ESPEC .	PLUS CON VE.	BORSA VACAN C.	FESTI U.
GRUP A NIVELL I (CAP/SER VEIS)	1.829,53	152,46	491,71	560,13	242,84	0,00	0,00	0,00	1.615,55	134,95
GRUP A NIVELL II (CAPATÀ S ENCARR.)	1.625,46	135,47	491,71	415,75	177,89	0,00	0,00	0,00	1.402,56	109,07
GRUP B NIVELL I (CONDU CTOR/A)	1.275,60	106,29	491,71	152,57	136,88	0,00	0,00	33,56	412,45	109,07
GRUP B NIVELL II (MAQUI NISTA)	900,49	75,03	402,86	126,83	109,63	0,00	119,00	29,14	318,52	101,14
GRUP B NIVELL III (ESPECIA LISTA 1a)	971,12	80,94	434,47	135,48	121,71	0,00	0,00	31,44	343,51	109,07
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLI DA)	968,84	80,75	433,45	134,62	118,32	0,00	25,26	29,31	340,45	97,94
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	843,91	70,32	348,32	114,31	54,95	45,48	68,11	26,99	280,42	78,78
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	765,80	63,81	41,39	121,97	0,00	41,29	0,00	24,47	96,79	55,45
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU. /VA)	858,32	71,54	48,37	138,91	0,00	67,18	0,00	0,00	106,84	0,00



TAULA AAPP ANY 2020

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	626,77	197,92	824,69
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	551,60	164,75	716,35
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	481,07	71,86	552,93
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	380,76	61,98	442,74
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	387,15	63,04	450,19
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	386,58	62,93	449,51
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	339,53	41,97	381,50
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	238,81	29,52	268,33
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU./VA)	267,25	33,03	300,28

HORES EXTRA 2020

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	19,23
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	15,31
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	15,13
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	13,90
GRUP C NIVELL III	9,16





(ESPEC. BASE)

TAULA SALARIAL 2021

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. LIMPC. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA VACAN.	FESTIUS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	1.847,83	153,98	496,63	565,73	245,27	0,00	0,00	0,00	1.631,71	136,30
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	1.641,71	136,82	496,63	419,91	179,67	0,00	0,00	0,00	1.416,59	110,16
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.288,36	107,35	496,63	154,10	138,25	0,00	0,00	33,90	416,57	110,16
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	909,49	75,78	406,89	128,10	110,73	0,00	120,19	29,43	321,71	102,15
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	980,83	81,75	438,81	136,83	122,93	0,00	0,00	31,75	346,95	110,16
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	978,53	81,56	437,78	135,97	119,50	0,00	25,51	29,60	343,85	98,92
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	852,35	71,02	351,80	115,45	55,50	45,93	68,79	27,26	283,22	79,57
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	773,46	64,45	41,80	123,19	0,00	41,70	0,00	24,71	97,76	56,00
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU./VA)	866,90	72,26	48,85	140,30	0,00	67,85	0,00	0,00	107,91	0,00



TAULA AAPP ANY 2021

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	633,04	199,90	832,94
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	557,12	166,40	723,52
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	485,88	72,58	558,46
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	384,57	62,60	447,17
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	391,02	63,67	454,69
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	390,45	63,56	454,01
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	342,93	42,39	385,32
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	241,20	29,82	271,02
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU./VA)	269,92	33,36	303,28

HORES EXTRA 2021

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	19,4 2
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	15,4 6
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	15,2 8
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	14,0 4





GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	9,25
------------------------------------	------

TAULA SALARIAL 2022

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. NETEJ. C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA VACAN.	FESTIUS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	1.894,03	157,83	509,05	579,87	251,40	0,00	0,00	0,00	1.672,50	139,71
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	1.682,75	140,24	509,05	430,41	184,16	0,00	0,00	0,00	1.452,00	112,91
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.320,57	110,03	509,05	157,95	141,71	0,00	0,00	34,75	426,98	112,91
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	932,23	77,67	417,06	131,30	113,50	0,00	123,19	30,17	329,75	104,70
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.005,35	83,79	449,78	140,25	126,00	0,00	0,00	32,54	355,62	112,91
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.002,99	83,60	448,72	139,37	122,49	0,00	26,15	30,34	352,45	101,39
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	877,92	73,15	362,35	118,91	57,17	47,31	70,85	28,08	291,72	81,96
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	796,66	66,38	43,05	126,89	0,00	42,95	0,00	25,45	100,69	57,68
GRUP C NIVELL	888,57	74,07	50,07	143,81	0,00	69,55	0,00	0,00	110,61	0,00





II (AUX. ADMTIU. /VA)										
-----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TAULA AAPP ANY 2022

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANS. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	648,87	204,90	853,77
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	571,05	170,56	741,61
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/ A)	498,03	74,39	572,42
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	394,18	64,17	458,35
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	400,80	65,26	466,06
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	400,21	65,15	465,36
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	353,22	43,66	396,88
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	248,44	30,71	279,15
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU./VA)	276,67	34,19	310,86

HORES EXTRA 2022

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	19,9 1
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	15,8 5
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	15,6 6
GRUP C NIVELL II	14,4





(ESPEC. NETEJA)	6
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	9,53

TAULA SALARIAL 2023

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. NETEJ. C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA VACAN.	FESTIUS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	1.941,38	161,78	521,78	594,37	257,69	0,00	0,00	0,00	1.714,31	143,20
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	1.724,82	143,75	521,78	441,17	188,76	0,00	0,00	0,00	1.488,30	115,73
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.353,58	112,78	521,78	161,90	145,25	0,00	0,00	35,62	437,65	115,73
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	955,54	79,61	427,49	134,58	116,34	0,00	126,27	30,92	337,99	107,32
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.030,48	85,88	461,02	143,76	129,15	0,00	0,00	33,35	364,51	115,73
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.028,06	85,69	459,94	142,85	125,55	0,00	26,80	31,10	361,26	103,92
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	899,87	74,98	371,41	121,88	58,60	48,49	72,62	28,78	299,01	84,01
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	816,58	68,04	44,13	130,06	0,00	44,02	0,00	26,09	103,21	59,12





GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU. /VA)	910,78	75,92	51,32	147,41	0,00	71,29	0,00	0,00	113,38	0,00
---	--------	-------	-------	--------	------	-------	------	------	--------	------

TAULA AAPP ANY 2023

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP/SERVEIS)	665,09	210,02	875,11
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCARR.)	585,33	174,82	760,15
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/ A)	510,48	76,25	586,73
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	404,03	65,77	469,80
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	410,82	66,89	477,71
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	410,22	66,78	477,00
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	362,05	44,75	406,80
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	254,65	31,48	286,13
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMTIU./VA)	283,59	35,04	318,63

HORES EXTRA 2023

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	20,4 1
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	16,2 5
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	16,0 5





GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	14,8 2
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	9,77

