

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

6361 *Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Cespa, SA, per al servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Eivissa (exp.: CC_TA_05/053, codi de conveni 07001562011982)*

Antecedents

1. El dia 25 d'abril de 2013, la representació de l'empresa Cespa, SA, i la del seu personal del servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Eivissa varen subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 14 de maig, la senyora Anna Marie Fussa, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Cespa, SA, per al servei de recollida d'escombraries i neteja viària d'Eivissa en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signat pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.



Palma, 8 d'abril de 2014

El director general de Treball i Salut Laboral
Onofre Ferrer Riera
Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat
(BOIB 70/2013)

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL SUBSCRIT PER L'EMPRESA CSPA, SA, AMB ELS/LAS TREBALLADORS/DORES DEL SERVEI DE RECOLLIDA D'ESCOMBRARIES I NETEJA VIÀRIA DEL MUNICIPI D'EIVISSA

CAPÍTOL PRIMER

Article 1.
ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a l'empresa encarregada de la prestació del Servei de Recollida d'Escombraries i Neteja Viària del municipi d'Eivissa.

Article 2.
ÀMBIT FUNCIONAL

Aquest Conveni col·lectiu regularà les relacions laborals en l'empresa encarregada de la prestació del Servei de Recollida d'Escombraries i Neteja Viària del municipi d'Eivissa, que es regeixen pel Conveni general del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram, publicat en el BOE del 7 de març de 1996, o norma que el substitueixi.

Article 3.
ÀMBIT PERSONAL

Queden vinculats al present Conveni col·lectiu tots els treballadors i totes les treballadores que prestin els seus serveis en l'empresa encarregada de la prestació del Servei de Recollida d'Escombraries i Neteja Viària del municipi d'Eivissa, fins i tot els de nou ingrés en la mateixa empresa durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits als treballs reflectits anteriorment en el municipi d'Eivissa.

Article 4.
ÀMBIT TEMPORAL

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*; no obstant això, els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener de 2012.

El seu període de vigència serà de 2 anys, comprès entre l'1 de gener de 2012 i el 31 de desembre de 2013.

Denúncia i pròrroga: finalitzat el període de vigència del Conveni, aquest s'entendrà prorrogat per un any, llevat que es produeixi la denúncia expressa per qualsevol de les parts a les quals afecta.

La denúncia del Conveni haurà de produir-se, si escau, com a mínim amb dos mesos d'antelació a la data del terme de la seva vigència inicial o a la del terme de la seva pròrroga, mitjançant una comunicació escrita que s'haurà de dirigir a l'autoritat laboral i a les restants parts negociadores.

Article 5.
CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en el present Conveni col·lectiu tenen la condició de mínimes, per la qual cosa qualsevol millora establerta, tant si és per decisió expressa empresarial com per contracte individual, mantindrà la seva vigència.

Article 6.
VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el supòsit que, una vegada en el Registre de Convenis, l'autoritat laboral observi alguna contravenció de la legislació vigent, aquest quedarà sense eficàcia pràctica i les parts hauran de reconsiderar-ne tot el contingut.

Article 7.
COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les millores estrictament voluntàries que tenguí actualment concedides l'empresa podran ser absorbides per l'augment dels salaris que estableix el present Conveni col·lectiu.

En el cas que les millores esmentades siguin superiors als augments concedits, s'absorbiran només en la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni col·lectiu. Les millores esmentades han de ser avaluades globalment i en còmput anual.

Els augments de retribucions que puguin produir-se per disposicions legals d'aplicació general, només podran afectar les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu quan, considerades en còmput anual, les superin. En cas contrari, seran absorbides i compensades, i romandrà inalterable el present Conveni col·lectiu en els seus propis termes, sense cap modificació.

Article 8.
COMISSIÓ PARITÀRIA

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.i) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una comissió paritària que estarà integrada per sis membres, tres per la representació dels treballadors i tres per la representació de l'empresa, signants d'aquest Conveni; preferentment, hauran estat membres de la comissió de deliberació d'aquest Conveni.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les seves reunions queda fixat en el domicili de l'empresa a Eivissa, al carrer de Marc Benet Arabí, 2, 07800 Eivissa.



La comissió es reunirà dins del mes següent al de la publicació del conveni en el BOIB; en aquesta reunió quedaran designats els seus membres i s'establiran les condicions per a la seva convocatòria i el seu reglament de funcionament.

Seràn funcions d'aquesta comissió:

- a) Les d'intervenir en totes les matèries en les quals l'articulat d'aquest Conveni hagi previst la seva participació.
- b) La interpretació d'allò pactat en el Conveni.
- c) L'adaptació del Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda que l'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 prevists legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la comissió paritària es resoldran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord Interprofessional per a la Renovació i Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005.

En el cas d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el Conveni col·lectiu, caldrà atènyer-se al que estableix l'article 82 de l'Estatut dels treballadors quan afecti les matèries següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball per torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

Així mateix, les parts acorden que, en cas de discrepàncies, se sotmetran al procediment de conciliació que estableix el V Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals o acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni, i amb submissió de la mateixa manera als procediments establerts en els àmbits inferiors a l'estatal quan el conflicte sorgeixi o tenguin el seu origen en aquest àmbit determinat.

CAPÍTOL SEGON

CONTRACTACIÓ

Article 9.

CONTRACTACIÓ I GARANTIA D'OCUPACIÓ

Les contractacions amb caràcter eventual que pugui portar a efecte l'empresa durant la vigència del present Conveni col·lectiu no seran per temps inferior a sis mesos, llevat dels casos de substitució de treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, relleu i interinitat.

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de treballadors fixos per a la realització del servei segons les condicions en les quals a l'empresa li sigui atorgada la concessió de prestació de servei pel municipi d'Eivissa.

Article 10.
PERÍODE DE PROVA

A) D'entrada

Les admissions de personal es consideren provisionals durant un període de prova variable, segons l'indole de la tasca que a cada treballador correspongui, que en cap cas no podrà excedir el que s'assenyala en l'escala següent:

1. Personal tècnic, sis mesos.
2. Personal administratiu, dos mesos.
3. Comandaments intermedis, un mes.
4. Personal auxiliar, operari i subaltern, quinze dies.

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa podran, respectivament, donar per finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat d'avís previ i sense que cap de les parts tinguin dret a cap indemnització.

En tot cas, el treballador percebrà durant el període de prova les remuneracions corresponents a la categoria professional en la qual provisionalment se l'hagi classificat i segons les funcions realitzades.

Transcorregut el termini esmentat, el treballador passarà a figurar en la plantilla de l'empresa i el temps que hagi servit en qualitat de prova li serà computat a l'efecte d'antiguitat.

B) De requalificació

En cas que es requalifiqui un treballador a un nou grup professional diferent del que tenia fins a aquell moment, per acord entre empresa i treballador, aquesta promoció es farà a manera de prova pel temps que a continuació s'estableix en relació amb el grup en què es produeixi la requalificació:

1. Personal tècnic, dos mesos.
2. Personal administratiu, un mes.
3. Comandaments intermedis, quinze dies.
4. Personal auxiliar, operari i subaltern, quinze dies.

Durant aquell període el treballador percebrà les remuneracions corresponents al grup professional al qual s'hagi requalificat i estarà obligat a fer les funcions corresponents al mateix grup. En cas que durant el període esmentat l'empresa o el treballador considera que no s'ha superat la prova podran promoure la reposició del treballador al seu grup anterior, sense més requisits que el de comunicar-ho a l'altra part.



Article 11.

CONTRACTE DE FORMACIÓ I APRENTATGE

L'empresa podrà realitzar aquest tipus de contractes per tal de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat de la seva funció, i detallar quina és aquesta segons la classificació professional establerta en el present Conveni. A aquest efecte, sols es podran concertar contractes en règim d'aprenentatge per a les categories d'administratiu, peó de recollida i peó de neteja.

Aquest contracte sols es podrà subscriure amb demandants de primera ocupació entre 16 i 20 anys que no tinguin la titulació suficient per realitzar un altre tipus de contracte formatiu.

La durada del contracte no podrà ser inferior a un any ni excedir de dos i sempre se subscriurà a temps complet.

Si el contracte d'aprenentatge s'ha concertat per temps inferior al màxim permès, les parts podran concertar una pròrroga fins a assolir la durada total màxima del contracte.

El temps dedicat a formació teòrica, que haurà de ser presencial, serà del 30 % de la jornada màxima prevista en el present Conveni i es durà a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Per tal de fer efectiva la formació del treballador, l'empresa assignarà un tutor amb la suficient experiència i qualificació per garantir l'aprenentatge objecte del contracte, sense que cada tutor pugui tenir sota la seva tutela més de tres aprenents.

La remuneració dels aprenents serà la fixada a la taula continguda en aquest Conveni, que serà la fixada per als administratius, peons de recollida i els peons de neteja.

En el contracte s'haurà d'especificar el centre on es donarà la formació professional i l'horari, i se'n lliurarà una còpia als representants dels treballadors, i també el pla formatiu de l'empresa a què s'adscriu, els objectius que s'han d'aconseguir i el tutor designat per l'empresa.

En acabar el contracte, si s'acorda la continuació de la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador a un contracte indefinit per exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb la categoria corresponent, i queda prohibit el seu encadenament amb contractes eventuais.

L'empresa ha de vincular la seva plantilla almenys al 25 % dels treballadors contractats per a l'aprenentatge una vegada que la seva formació hagi finalitzat. Altrament, una vegada que s'hagin format quatre treballadors per a la mateixa categoria i l'empresa no n'hagi vinculat cap a la seva plantilla, no podrà tornar a contractar aprenents per a aquesta mateixa categoria en un termini de dos anys.

Article 12.

CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

Tenint en compte l'especificitat de les funcions del personal de l'àmbit d'aquest Conveni, el contracte de treball en pràctiques sols es podrà concertar amb els qui estiguin en possessió dels títols següents:

- Universitaris
- Formació professional
- Equivalents

En tot cas, els treballadors no podran ser destinats a professions, treballs o categories d'inferior nivell a l'habilitat pel títol.



Per permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats, l'empresa assignarà una persona amb la suficient experiència i titulació capaç de garantir aquesta pràctica professional que és objecte del contracte, sense que en cap cas cada tutor pugui tenir sota la seva tutela més de dos treballadors en pràctiques.

El període de prova no pot ser superior a un mes en els contractes subscrits amb treballadors amb titulació mitjana ni a dos mesos en els contractes amb treballadors amb titulació superior.

La retribució del treballador serà la fixada en aquest Conveni per a la seva categoria professional.

En acabar el contracte i en cas de continuar la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador amb un contracte indefinit per exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb la categoria professional corresponent, i queda prohibit el seu encadenament amb altres modalitats de contractes a temps determinat.

Aquest contracte es formalitzarà sempre per escrit i se'n consignarà com a contingut mínim la durada, retribució, titulació del treballador, condicions de treball, horari i objecte de les pràctiques.

Es lliurarà una còpia del contracte als representants dels treballadors en l'empresa en el termini d'una setmana des de l'inici de la data de contractació.

Article 13.

GARANTIA PER A CONTRACTES FORMATIUS

Es procurarà la consecució d'una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.

CAPÍTOL TERCER **CONDICIONS DE TREBALL**

Article 14.

JORNADA LABORAL

La jornada laboral durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà de 38 hores setmanals equivalents a 1.734 hores anuals.

La jornada esmentada es desenvoluparà de dilluns a dissabte de manera continuada i per una durada de 6 hores i 30 minuts entre l'inici i el final d'aquesta, dins la qual els treballadors podran aturar-se per un espai de quinze minuts per ingerir un entrepà o fer una queixalada, i seran lliures els diumenges i dies festius.

Amb relació al còmput, límits i descans interjornada en les de caràcter continuat cal atènyer-se en cada moment als mínims establerts amb caràcter obligatori en la legislació vigent.

Com a alternativa a l'anterior distribució de la jornada en els casos en els quals per les exigències del servei públic que es presta sigui necessari realitzar el treball durant tots els dies de la setmana, inclosos els diumenges i festius, la jornada es distribuirà en 2 dies de descans consecutius per cada sis de treball, i es farà una jornada diària de 6 hores 30 minuts. En aquest supòsit, quan el dia festiu coincideixi amb el dia lliure, es considerarà gaudit a tots els efectes.



Article 15.
VACANCES

Tots els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu gaudiran d'un període anual de vacances de 33 dies naturals que es podran prorratejar en els casos en què el treballador hagi prestat els seus serveis a l'empresa per un període inferior a un any.

El personal que no gaudeixi el seu període de vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre tindran dret a un període de vacances de 41 dies naturals, i es prorratejarà la diferència de dies en els casos de gaudir de períodes de vacances partits en dos períodes.

De les vacances, se'n gaudirà en un sol període llevat dels casos en què, per acord entre l'empresa i el treballador, aquestes es puguin fraccionar una sola vegada.

No obstant el que s'ha exposat anteriorment, es determinen com a mesos preferents, atesa la falta de coincidència d'aquests amb l'època estival, els mesos d'octubre, novembre i desembre de l'any natural corresponent, i també els mesos de gener, febrer, març, abril i maig del següent, i es consideren aquests vuit mesos com a inclosos en el mateix any natural, a l'efecte de vacances exclusivament.

Si en la data prevista per a l'inici del període anual de vacances el treballador es troba en situació de baixa per incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa i sempre que sigui greu en el sentit que impliqui necessàriament per a aquest la seva immobilització de manera que hagi de romandre sense poder sortir del seu domicili o ingressàs en un centre hospitalari per espai de vuit dies o més, es posposarà el gaudi de les seves vacances fins a una altra data, que serà fixada per l'empresa preferentment a partir del moment de l'alta de l'IT o en un altre moment si així ho exigissin les necessitats del servei.

Si durant el gaudi del període anual de vacances es presenta alguna de les situacions previstes en el paràgraf anterior, es consideraran suspeses les vacances pel temps que duri la situació esmentada, és a dir, la immobilització domiciliària o hospitalària, i de qualsevol manera s'ha de reincorporar al treball en la data inicialment prevista per fer-ho, en la situació en la qual es trobi, és a dir, en actiu o en situació d'IT, si romangués en la situació esmentada en la data a què s'ha fet referència. El temps en què, d'acord amb el que s'ha establert anteriorment, el gaudi de vacances hagi quedat en suspens es gaudirà a continuació de la data d'acabament de vacances, segons l'inicialment previst o en un altre període qualsevol si així ho exigeixen les necessitats del servei.

L'acreditació de la situació de posposició o suspensió del període de vacances es farà mitjançant el corresponent certificat del metge de capçalera del treballador en què s'especifiqui la concurrència real o presumible dels requisits de la malaltia i el seu tractament establerts en els paràgrafs anteriors.

En cas que no es gaudeixi de les vacances en el període de l'any natural, aquestes es posposaran a l'any següent, i l'empresa farà, expressament, un reconeixement de deute de les que quedin pendents.

Ambdues parts es comprometen a complir i interpretar el contingut anterior amb lleialtat i col·laboració mútua, lluny d'interpretacions contràries al seu esperit i evitant els abusos en els quals es pugui incórrer en la seva aplicació per possibilitar la permanència de futur d'allò establert en aquesta clàusula.

El salari que s'ha de percebre durant el període de vacances serà el corresponent al salari base i altres plusos que figuren en la taula salarial annexa.

En cap cas no es començarà el gaudi de vacances coincidint amb un dia lliure, i en el cas que així estigui previst s'entendrà que comencen l'endemà.

L'empresa confeccionarà conjuntament amb el Comitè d'Empresa, durant els mesos de novembre i desembre, el calendari de vacances corresponent a l'any següent. El calendari serà de compliment obligat; hi ha la possibilitat de canviar-lo entre treballadors del mateix grup professional i sempre que es garanteixi el funcionament normal del servei.



Article 16.

DIES FESTIUS I FESTA DE GERMANDAT

A partir de la signatura d'aquest Conveni es gaudirà de les 14 festes anuals i, a més, el dia de Sant Martí de Porres.

El dia festiu corresponent al dia 3 de novembre, el gaudirà en la seva jornada natural el personal del servei de neteja viària.

De les festivitats del 25 de desembre i l'1 de gener, en gaudirà el dia natural el personal de neteja viària. El personal de recollida gaudirà d'aquestes festivitats en la jornada de treball que comença a la nit del dia 24 de desembre, que s'estén a la matinada del dia 25 de desembre, i en la que comença a la nit del dia 31 de desembre i s'estén a la matinada del dia 1 de gener.

Respecte al personal que té lliures dos dies després de sis de treball efectiu, en cas que un dia festiu coincideixi amb el seu dia lliure s'entendrà com a gaudit a tots els efectes.

Article 17.

LLICÈNCIES

A) RETRIBUÏDES

Tot el personal afectat pel Conveni tindrà dret, amb la justificació prèvia, al temps de llicència que s'indiquen segons la contingència que s'expressa.

MATRIMONI: vint dies naturals.

NAIXEMENT DE FILL/A: cinc dies naturals.

MORT O MALALTIA GREU FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT: quatre dies naturals prorrogables a sis si s'ha de desplaçar a qualsevol altra illa de les Illes Balears i set si s'ha de traslladar a la Península per aquesta causa.

CASAMENT DE FILLS O GERMANS: un dia natural, que s'incrementarà fins a tres si té lloc fora de l'illa.

TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL: un dia natural.

B) NO RETRIBUÏDES

Tot treballador amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa té dret a gaudir de llicència no retribuïda per assumptes propis, dues vegades l'any, per un període màxim de deu dies naturals cada una de les vegades.

L'exercici d'aquest dret s'haurà de supeditar a les necessitats del bon funcionament de l'empresa.

Per fer ús d'aquest dret, s'haurà de sol·licitar a l'empresa amb almenys deu dies d'antelació a la data de l'inici, llevat d'impossibilitat, demostrada documentalment, en contra.

Article 18. EXCEDÈNCIES



Els treballadors fixos amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tindran dret a sol·licitar una excedència especial amb reserva del lloc de treball i garantia de reincorporació en els casos següents:

- a) Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura personal i directa dels fills menors de quatre anys. Quan el pare o la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret. L'esmentada situació d'excedència no podrà excedir de quatre anys i sempre en funció de l'edat del fill/a.
- b) Per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys.
- c) Quan es presentin circumstàncies de malaltia greu de durada llarga o defunció del cònjuge o familiars compresos en el segon grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions. Aquesta excedència no serà inferior a tres mesos ni superior a un any.
- d) Cada un dels cònjuges sigui traslladat per raons laborals a un centre de treball ubicat fora de l'Illa. Aquesta excedència no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

Les excedències esmentades no computaran cap antiguitat i mentrestant el contracte de treball romandrà suspès d'acord amb allò establert legalment.

La sol·licitud per reincorporar-se a l'empresa s'haurà de formular per escrit i amb un mes d'antelació a la data del terme de l'excedència. L'incompliment d'aquest requisit implicarà el desistiment a la reincorporació.

Quant a l'excedència voluntària caldrà atènyer-se al que estableix l'article 46 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

En les excedències 18.a) i 18.c) no es podrà exigir una antiguitat mínima de cap tipus ni ser personal fix.

CAPÍTOL QUART

Article 19. TREBALL DE SUPERIOR GRUP

Quan s'exerceixin funcions de grup superior, l'empresa compensarà la diferència retributiva entre el nivell professional reconegut i el que realment està duent a terme, i la seva retribució serà sobre tots els conceptes econòmics del nivell professional superior.

El treballador que desenvolupi funcions de grup/nivell professional superior al que tengui reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, tindrà dret que se li reconegui el grup/nivell superior que ha desenvolupat sempre que hi hagi vacants en el grup/nivell esmentat.

S'entendrà que hi ha vacant en un determinat grup/nivell professional quan el nombre de treballadors que el tinguin reconegut sigui inferior al que apareix en l'annex del present conveni.

Article 20. ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

L'empresa concertarà una assegurança d'accidents per a tot el personal, per al cas de mort i invalidesa total i permanent per a la seva professió habitual, derivades d'accident sigui o no laboral, i s'estableixen les indemnitzacions en les quanties següents:

MORT: 14.351,87 euros

INVALIDESA: 25.115,77 euros

A aquest efecte, es considerarà professió habitual la que figuri en el corresponent rebut de salari del treballador afectat el mes anterior a l'esdeveniment del fet.

Durant la vigència del present Conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi pacti.

Article 21.
JUBILACIÓ A 64 ANYS

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu i a causa de la seva desaparició no serà possible aplicar la jubilació a 64 anys.

Article 22.
GRATIFICACIÓ PER PERMANÈNCIA A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL

Amb fonament en l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència per als treballadors que, amb una antiguitat mínima de SIS anys i d'alta en aquesta, extingeixin la seva relació laboral amb aquesta de comú acord, per qualsevol causa, excepte la de l'acomiadament disciplinari que tingui la consideració de procedent, per falta d'impugnació o per declaració ferma de l'òrgan corresponent, i es trobin en el moment d'aquesta resolució en algun dels trams d'edat que seguidament s'expressen, tindran dret a percebre amb motiu d'aquesta extinció les quantitats que s'estableixen a continuació.

Amb seixanta o més anys i menys de seixanta-un: 11.256,33 euros

Amb seixanta-un o més anys i menys de seixanta-dos: 9.005,09 euros

Amb seixanta-dos o més anys i menys de seixanta-tres: 6.078,42 euros

Amb seixanta-tres o més anys i menys de seixanta-quatre: 4.010,05 euros

Durant la vigència d'aquest Conveni aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'increment que s'hi pacti.

Article 23.
PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

El personal amb capacitat disminuïda per al treball a conseqüència de la seva edat haurà de passar a fer feines de menys esforç físic.

Si té una antiguitat en l'empresa de més de cinc anys tindrà dret a continuar percebent els emoluments corresponents a la categoria en la qual hagi prestat els seus serveis, en el moment de produir-se aquesta situació.

Article 24.
PRÉSTECES

L'empresa farà gestions davant de les institucions bancàries que triï el treballador perquè a aquest li puguin ser concedits els crèdits o préstecs que acrediti necessitar.

Article 25.

RETIRADA DEL CARNET DE CONDUIR

En el supòsit que a un conductor, desenvolupant la seva activitat amb un vehicle de l'empresa i complint la tasca que li hagi estat encomanada, li sigui retirada la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa el destinarà a un altre lloc de treball, preferentment rentador o reparació en tallers, i conservarà les seves retribucions, per espai d'un any i sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària, estat d'embriaguesa o toxicomania.

En cas de retirada de llicència durant el temps lliure i utilitzant el vehicle particular, per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni i sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària, estat d'embriaguesa o toxicomania, l'empresa es compromet a garantir un altre lloc de treball, preferentment rentador o reparació en tallers, sempre que hi hagi vacant en aquests i amb el límit màxim de quatre afectats.

En cas de reincidència, es donarà trasllat a la Comissió Paritària corresponent.

La reserva del lloc de treball es garanteix per un termini màxim de sis mesos des de la retirada de la llicència.

Article 26.

SANCIONS EN JUDICI PER TRÀNSIT

Al personal conductor que, conduint un vehicle propietat de l'empresa i efectuant una feina encomanada, sigui sancionat en judici amb la imposició d'una multa, aquesta li serà abonada per l'empresa, sempre que no es presenti alguna de les circumstàncies següents:

- Estat d'embriaguesa o toxicomania
- Imprudència temerària
- Negligència greu

Article 27.

COMPLEMENT EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

S'estableixen complements d'empresa per a situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball, hospitalització, malaltia comuna o accident no laboral, d'acord amb les especificacions següents:

1. Situació d'IT derivada d'accident de treball o IT amb hospitalització

L'empresa abonarà fins al 100 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb excepció de les hores extra i compensació per dies festius, si escau, a partir de l'endemà del dia de la baixa.

2. Situació d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral

L'empresa abonarà fins al 75 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb excepció de les hores extra i compensació per dies festius, si escau, en el període comprès entre el primer i el desè dia de la baixa ininterrompudament, excepte entre el primer i el tercer dies de la baixa, que no tindran percepció.



L'empresa abonarà fins al 100 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb excepció de les hores extra i compensació per dies festius, si escau, en el període comprès entre l'onze dia i la data de l'alta.

L'empresa abonarà fins al 100 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb excepció de les hores extra i compensació per dies festius, des del primer dia de la primera baixa que es produeixi en el transcurs de l'any natural. La segona baixa i les successives, s'abonaran segons es recull en el primer i segon paràgraf del present apartat.

Serà preceptiu per optar a les bonificacions avantdites que el treballador tengui dret a les prestacions de la Seguretat Social i que la data de baixa sigui posterior a la signatura del present Conveni col·lectiu.

Els complements a què fa referència es perdran en cas de negativa del treballador afectat a passar inspecció davant dels serveis mèdics de l'empresa.

Article 28. **SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL**

Les parts signants convenen la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut en l'empresa que estarà compost per tres representants de l'empresa i pels tres delegats de Prevenció de Riscs Laborals.

L'empresa es compromet que a tots els treballadors afectats pel present conveni, que així ho desitgin, els sigui efectuat un reconeixement anual a càrrec de l'empresa.

Amb caràcter obligatori i dins dels quinze dies següents a l'alta en l'empresa, tots els operaris de nou ingrés hauran de passar examen mèdic davant del facultatiu de l'empresa.

Així mateix, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a l'aplicació estricta i rigorosa de la Llei de prevenció de riscos laborals i, si escau, a negociar acords en la seva aplicació.

L'empresa es compromet a observar la màxima flexibilitat possible, dins de les necessitats del servei en l'ús de les hores que per llei corresponen a aquests i possibilitar el trasllat dels crèdits horaris d'uns mesos a altres amb la sol·licitud prèvia per part dels delegats de prevenció.

Article 29. **AJUDA ESCOLAR**

Es crea un fons d'ajuda als treballadors de la plantilla que tenen fills inscrits en centres docents, que consisteix en 2.871,02 euros per a cada un dels cursos escolars que s'iniciïn en el període de vigència d'aquest Conveni.

La data d'abonament per a la quantia esmentada estarà compresa dins dels dos primers mesos de l'inici del curs escolar corresponent.

La distribució del fons esmentat es farà per parts iguals entre tots els fills dels treballadors que optin a l'ajuda esmentada, independentment del nombre de beques sol·licitades per a cada un d'ells.

Es constituirà, a l'efecte de la distribució esmentada, una comissió paritària composta pel Comitè d'Empresa i la Direcció de l'Empresa.

Durant la vigència d'aquest conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi pacti.



CAPÍTOL CINQUÈ

Article 30. **SALARI**

Les retribucions dels treballadors afectats per aquest conveni estaran formades per: salari base, antiguitat, plus de nocturnitat, plus de productivitat i de treball per torns, incentius, paga de beneficis i pagues extraordinàries d'estiu i Nadal.

Article 31. **SALARI BASE**

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb la seva classificació professional i que s'especifica en l'annex del Conveni.

Article 32. **ANTIGUITAT**

La retribució pel concepte de premi per anys de serveis (antiguitat) serà calculada d'acord amb el barem que s'estableix en l'annex del Conveni.

Article 33. **NOCTURNITAT**

Exclusivament el personal que presti els seus serveis entre les 22.00 hores i les 6.00 hores, percebrà un plus de nocturnitat consistent en les quanties que es reflecteixen en la taula salarial annexa d'acord amb la categoria que tenguí.

Article 34. **PLUS DE TRANSPORT**

Durant la vigència d'aquest Conveni no es percebrà cap import per aquest concepte per tal com ha finalitzat totalment el traspàs d'aquest concepte al salari base.

Article 35. **PLUS DE PRODUCTIVITAT I DE TREBALL PER TURNS**

PRODUCTIVITAT. El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària percebrà en concepte de plus de productivitat, mensualment, les quantitats previstes en la taula salarial annexa, segons la categoria i el servei a què es trobi adscrit.

TREBALL PER TURNS. El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària percebrà, quan faci feina per torns, en el sentit de rotar el descans setmanal com es feia històricament en l'empresa, en concepte de plus de treball per torns les quantitats que assenyala la taula salarial annexa, amb les cadències que s'hi estableixen. També continuaran percebent aquest plus els treballadors adscrits als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària que el percebessin a 31 d'octubre de 1994 i que l'han continuat cobrant sota la denominació de millora voluntària des de la data esmentada tant quan facin la feina per torns com quan la facin com es desenvolupa en el sistema actual.

La representació de l'empresa i la representació dels treballadors determinaran quins dels qui hagin treballat en el Servei Municipal de Recollida d'Escombraries i Neteja Viària anteriorment al 31 d'octubre de 1994 i que, extingida la seva relació laboral amb l'anterior concessionària del servei, s'hagin reincorporat posteriorment a la data esmentada, com a dret *ad personam*, hauran de percebre aquest plus tant quan ho facin feina per torns com quan ho facin en el sistema actual.

Article 36.

PAGUES EXTRAORDINÀRIES

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percebrà dues pagues extraordinàries, a saber: estiu i Nadal.

L'import de les pagues esmentades es calcularà sobre el salari base més l'antiguitat corresponent a la categoria que exerceixi cada treballador en el moment de fer-se efectiva.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà juntament amb el salari corresponent al mes de juny i la de Nadal, el dia 20 de desembre.

Article 37.

PAGA ANUAL DE BENEFICIS

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percebrà una paga anual de beneficis l'abonament de la qual es farà al mes de març.

La base per al seu càlcul segons les diferents categories professionals serà la corresponent a trenta dies de salari base més antiguitat vigents en el moment de fer-se efectiva.

Article 38.

INCENTIUS

La retribució al personal afectat per aquest Conveni col·lectiu pel concepte d'incentiu es farà d'acord amb la categoria professional i en les quanties que s'estableixen en la taula salarial annexa.

Les quanties establertes corresponen a meritacions mensuals per a tot el personal, i són per tant d'igual quantia tots els mesos, independentment dels dies que hagi tingut l'obligació de treballar.

Article 39.

REVISIÓ SALARIAL

Els increments salarials seran, per a cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'IPC real de l'Estat espanyol menys 0,5 punts.

En el cas que l'IPC esmentat sigui inferior al 0,5 % no es produiran canvis en la retribució dels treballadors.

Una vegada que sigui publicat aquest índex es reuniran la representació de l'empresa i la representació dels treballadors per actualitzar les taules.

Article 40.

DEDUCCIONS

L'empresa efectuarà les preceptives deduccions i retencions de l'impost sobre la renda de les persones físiques, en la forma i quantia establertes per la legislació vigent, i també l'aportació del



treballador a la Seguretat Social.

Article 41.
SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

En cas que l'actual empresa concessionària del servei de recollida d'escombraries, neteja viària i recollida selectiva deixi de prestar els seus serveis totals o parcials, l'empresa o entitat que es faci càrrec d'algun o del total dels serveis absorbirà els treballadors afectes per tals serveis, i se subrogaran en els seus contractes i en els drets i obligacions derivats d'aquest i en particular amb el Conveni col·lectiu que tingui vigent en el moment de la subrogació.

En allò no previst en aquest article, les parts es remeten al que disposa l'article 49 i següents del Conveni general del sector de neteja pública viària, regs i recollida de residus, aprovat per Resolució de la Direcció General del Ministeri de Treball de data 12 de febrer de 1996 (BOE núm. 58, de 7-3-1996).

Article 42.
LIQUIDACIONS EN CAS DE CESSAMENT EN L'EMPRESA

En cas que l'empresa cessi en les seves activitats en el municipi d'Eivissa, aquesta es comprometrà a fer la comunicació escrita al Comitè d'Empresa amb un mínim de dos mesos de termini, i s'ha d'efectuar l'oportuna liquidació al personal a l'acabament de les seves activitats, tant en la part corresponent a gratificacions extraordinàries com a període de vacances pendent de gaudi.

CAPÍTOL SISÈ

Article 43.
UNIFORMITAT I VESTUARI

A continuació s'indiquen les peces de vestir que l'empresa lliurarà als treballadors i que componen l'uniforme de treball del personal en cada temporada.

El seu ús és obligatori per a totes les categories, excepte per a tècnics i administratius.

UNIFORMITAT D'HIVERN:

- CAPATÀS I CONDUCTOR: 2 pantalons, 2 jerseis, 1 parell de botes i 2 camises
- PEONS ESPECIALISTES: 2 pantalons, 2 jerseis, 1 parell de botes i 2 camises
- PEONS DE RECOLLIDA: 2 pantalons, 2 jerseis, 1 parell de botes i 2 camises
- PEONS DE NETEJA: 2 pantalons, 2 jerseis, 1 parell de botes, 2 camises i 1 gorra
- PERSONAL DE TALLERS: 2 granotes, 1 parell de botes

La uniformitat d'hivern serà lliurada en la primera quinzena del mes d'octubre de cada any.

UNIFORMITAT D'ESTIU:



- CAPATÀS I CONDUCTOR: 2 pantalons, 2 camises i 1 parell de sabates
- PEONS ESPECIALISTES: 2 pantalons, 2 camises i 1 parell de sabates
- PEONS DE RECOLLIDA: 2 pantalons, 2 camises i 1 parell de sabates
- PEONS DE NETEJA: 2 pantalons, 2 camises, 1 parell de sabates i 1 gorra
- PERSONAL DE TALLERS: 2 mones i 1 parell de sabates

La uniformitat d'estiu es lliurarà en la primera quinzena del mes de maig de cada any.

ALTRE TIPUS D'UNIFORMITAT I MITJANS:

- Al personal que faci feines especials, se li facilitarà roba de treball i calçat adequat a les característiques del servei que dugui a terme.
- Tot el personal afectat per aquest Conveni rebrà, a més de la uniformitat descrita, un anorac protector d'aigua i un impermeable la durada del qual serà de dos anys.

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

Queda prohibit l'ús de la roba de treball fora de l'horari laboral.

En cas d'acabament de la relació laboral subscripta entre treballador i empresa, el treballador estarà obligat a la devolució de la roba de treball que tengui en poder seu en el termini màxim de 48 hores des de l'acabament d'aquesta.

CAPÍTOL SETÈ

Article 44.

BONIFICACIÓ SOBRE ARBITRI MUNICIPAL DE RECOLLIDA D'ESCOMBRARIES

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu que aboni arbitri municipal de recollida d'escombraries per l'habitatge ocupat per ell mateix tindrà dret que l'empresa li reintegri l'import d'aquest, sense incloure costes o recàrrecs per haver-lo abonat fora de termini.

Serà condició indispensable per tenir dret a aquesta bonificació, a més d'estar afectat pel present Conveni, portar més de dos anys d'alta en l'empresa, i també la presentació del rebut, prèviament satisfet pel treballador.

Només s'abonarà el rebut corresponent al domicili que l'empresa tingui constància que és l'habitual del treballador.

Article 45.

FONS D'AJUDA SOCIAL

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu es crea un fons d'ajuda social dotat amb una quantia d'1.228,97 euros i que s'incrementarà amb la quantia de les deduccions per inassistència en diumenges i dies festius i que serà administrat conjuntament pels mateixos que formen la Comissió Paritària del present Conveni.

Tant el sistema d'administració del fons esmentat, com la fórmula de sol·licituds i els conceptes per als quals pot ser destinat, seran establerts pels components de la comissió esmentada.

Durant la vigència del present conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi hagi pactat.

Article 46.

SANCIONS I PREMIS

Amb referència a premis o sancions, caldrà atènyer-se al que disposen el Conveni general del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram, publicat en el BOE del 7 de març de 1996, l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions vigents.

Article 47.

MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

La mobilitat funcional dins l'empresa s'efectuarà d'acord amb les seves necessitats; aquestes han de ser per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquin.

Si aquests requisits es produeixen, l'empresa respectarà sempre els drets econòmics del treballador.

Quan el treballador faci funcions de categoria/grup/nivell superiors a les que correspon a la seva categoria/grup/nivell professional reconegut tindrà dret a la diferència retributiva corresponent.

Els treballs de categoria/grup/nivell inferior només es podran fer quan es donin necessitats peremptòries o imprevisibles en l'activitat productiva de l'empresa, i han de ser informats prèviament els representants legals dels treballadors de l'esmentada situació i actuació.

El personal que de manera eventual presta els seus serveis amb caràcter nocturn percebrà només durant el període esmentat el corresponent increment de nocturnitat en la part proporcional que correspongui.

El personal adscrit a aquest Conveni està, així mateix, subjecte a l'àmbit de la contracta subscrita entre l'empresa i l'Ajuntament d'Eivissa, i no pot per tant efectuar desplaçaments dels treballadors a altres centres o a altres municipis sempre que aquests pertanyin a concessions o a contractes diferents.

La mobilitat funcional s'efectuarà sens detriment de la dignitat del/de la treballador/a i sens perjudici de la seva formació i promoció professional, i té dret a la retribució del grup/nivell corresponent a les funcions que efectivament dugui a terme, llevat dels casos d'encàrrec de funcions inferiors, en què mantindrà la retribució d'origen.

Article 48.

HORES EXTRAORDINÀRIES

No es faran hores extraordinàries llevat d'aquells casos considerats d'emergència, com ara:

- a) Avaries dels elements de transport.
- b) Accidents, inclemències del temps, etc.

Aquestes hores extra s'abonaran amb un recàrrec del 75 % sobre el preu de l'hora normal de jornada pactada en aquest Conveni.

Com a excepció, els dies 1 de gener, Carnaval, 4 de novembre i 25 de desembre, en cas d'haver de dur a terme un servei extraordinari, s'abonaran en les quanties que s'especifiquen en la taula salarial amb l'increment que es determini, amb intervenció del comitè d'empresa.

Article 49.**BORSA DE VACANCES**

Es crea una borsa de vacances per import de 6.245,61 euros comuna per a tots els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu, la qual cosa es configura com un benefici social i, per tant, com a concepte no retributiu. La quantitat esmentada es posarà a disposició dels treballadors juntament amb la paga de Nadal i la seva administració i distribució serà feta en les mateixes condicions i per la mateixa comissió que administra el fons d'ajuda social.

Durant la vigència d'aquest Conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi hagi pactat.

CAPÍTOL VUITÈ**Article 50.****DELEGAT SINDICAL**

Els sindicats més representatius podran nomenar un delegat sindical en l'empresa, quan l'afiliació dels treballadors en l'empresa a un sindicat sigui igual o superior al 15 % de la plantilla laboral. Els delegats sindicals tenen tots els drets inherents a tal càrrec.

Article 51.**HORES SINDICALS**

Cada un dels membres del Comitè d'Empresa, com a representant legal dels treballadors, pot disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació en la quantia de 20 hores cada un.

Article 52.**ACUMULACIÓ D'HORES SINDICALS**

El temps d'absència que preveu l'article anterior podrà ser acumulat mensualment entre un o alguns dels diferents membres del Comitè d'Empresa.

En els casos en què es pretengui l'acumulació d'hores sindicals indicada en el paràgraf anterior s'haurà de preavisar per escrit l'empresari amb la màxima antelació, i expressar clarament el nombre d'hores acumulades i indicar sobre quina persona o persones es porta a efecte aquesta i a qui corresponen les hores esmentades, amb respecte en tot cas del criteri de moderació d'absències.

Article 53.**PLA D'IGUALTAT**

En compliment del deure establert en l'article 85 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden incorporar al present text i que

formi part integrant del present Conveni col·lectiu l'Acord marc de negociació i implantació dels plans d'igualtat en el Grup Ferroviari, subscrit a Madrid el passat 2 de juliol de 2009 entre la Direcció General i Direcció General de Recursos Humans del Grup Ferroviari i la Secretaria General de la Federació Estatal de Serveis i la Secretaria d'Igualtat i Immigració de Metall, Construcció i Afins, tots ells d'UGT, i la Secretaria General de la Federació Estatal d'Activitats Diverses i la Secretaria General de la Federació d'Indústria de CC OO.

L'Acord marc esmentat es troba ubicat en la intranet corporativa del Grup Ferroviari, i és accessible a tots els treballadors que desitgin consultar-lo.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Per a qualsevol litigi derivat de la interpretació o aplicació del present 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, i també en els seus annexos, s'entendran efectuades indistintament a la persona, home o dona, que presti serveis en l'empresa, sense que hi hagi discriminació per raó de sexe, i existeix 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 ha estat subscrit per acord de la Direcció de l'empresa CESPÀ, SA, i la representació dels treballadors en el Servei de Recollida d'Escombraries i Neteja Viària del municipi d'Eivissa, que s'han reconegut com a interlocutors per a la seva negociació i declaren la seva plena legitimació conformement a l'establert en els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

ANNEX PRIMER

La taula salarial d'aplicació, que s'adjunta al final d'aquest document, forma part del Conveni col·lectiu subscrit entre l'empresa CESPÀ, SA, i els treballadors que presten els seus serveis en la Recollida d'Escombraries i Neteja Viària del municipi d'Eivissa.

ANNEX SEGON

GRADACIÓ D'ANTIGUITATS

Tant per cent d'increment del salari base normal per antiguitat en l'empresa:

DE 0 A 2 ANYS..... 0 %

DE 2 A 4 ANYS..... 5 %

DE 4 A 6 ANYS.....	10 %
DE 6 A 8 ANYS.....	15 %
DE 8 A 13 ANYS.....	20 %
DE 13 A 18 ANYS.....	25 %
DE 18 A 23 ANYS.....	40 %
DE 23 ANYS EN ENDAVANT.....	50 %

S'estima aquest 50 % com a límit de l'antiguitat per a totes les categories a partir dels vint-i-tres anys en l'empresa.

L'antiguitat es meritara a partir del dia primer del mes de compliment de cada un dels trams.

ANNEX TERCER

ACABAMENT DEL SERVEI DE RECOLLIDA

Atesa la flexibilitat d'horari mantinguda anteriorment a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu i sent la voluntat de les parts mantenir-la durant la vigència del present Conveni col·lectiu, amb la signatura d'aquest els treballadors es comprometen a l'acabament normal del servei diari.

Tal manteniment de flexibilitat horària suposa per a l'empresa que entendrà, com ha fet, que la jornada laboral del treballador finalitzarà i, a tots els efectes, com a jornada completa quan aquell acabi el servei encomanat, sigui quin sigui el nombre d'hores de treball efectiu en la jornada esmentada.

Per part del treballador s'entendrà com a prioritari l'acabament del servei, el qual complirà encara que això suposi en ocasions superar la jornada diària. Anualment es computarà el total d'hores efectuades a fi d'analitzar si els augments de jornada esmentats han suposat la realització d'hores extraordinàries, i es pagarà el valor d'hora extra si això succeís.

Les parts quedaran alliberades de la condició d'horari flexible, amb les mútues obligacions i drets que s'assenyalen en el paràgraf anterior quan l'empresa modifiqui el costum mantingut en qualsevol dels seus aspectes; s'entén com a costum tant el manteniment dels recorreguts com el personal assignat per a ells, i també les altres característiques pròpies del treball de recollida mantingudes fins a la data. La modificació d'aquestes condicions de treball comportarà el compliment d'horari ordinari de forma estricta.

ANNEX QUART

CANVI DE JORNADA

Si per imperatiu de l'Ajuntament d'Eivissa es planteja la necessitat de modificar la jornada setmanal de dilluns a dissabte per convertir-la en jornada per torns, és a dir, còmputos setmanals de 8 dies, amb sis dies de feina consecutius i dos dies de descans, tal modificació només podrà ser realitzada per l'empresa de manera global; és a dir, per a la totalitat de l'any, sense plantejar excepcions a aquesta



nova jornada.

ANNEX CINQUÈ

L'empresa, juntament amb els membres del Comitè, establirà una llista de les persones que voluntàriament vulguin fer les possibles hores extra que es puguin necessitar en el desenvolupament del treball. L'aparició en aquesta llista serà voluntària i a petició del treballador i exigirà el compromís d'aquest per a la realització de les hores extra que se li ofereixin; l'empresa es comprometrà a un repartiment equitatiu de la seva realització entre tots els treballadors corresponents al mateix grup professional o similars.

ANNEX SISÈ

S'inseriran en el grup professional 4 nivell B els treballadors del grup professional 5 que, dedicats a l'activitat de neteja viària o recollida d'escombraries, en el desenvolupament del seu treball condueixin de forma habitual un vehicle que exigeixi per a la seva conducció estar en possessió d'un carnet de tipus B.

ANNEX SETÈ

GRUPS PROFESSIONALS

Les treballadores i els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu, en consideració a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions especificades a continuació, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una estructura més raonable productiva, tot això sense minva de l'oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador/a. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups professionals establerts en el present Conveni col·lectiu.

Grups professionals:

GRUP 1. Comandaments intermedis. Criteris generals

Els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies de l'activitat de l'empresa.

Les seves funcions s'adrecen a l'establiment de les polítiques orientades a la més eficaç utilització dels recursos humans i materials, assumeixen la responsabilitat d'assolir els objectius planificats per la Gerència, prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i desenvolupen llocs de responsabilitat en l'empresa.

Formació de nivell de diplomatura universitària o educació secundària obligatòria, si bé la manca d'aquesta formació serà suplerta per una àmplia experiència en l'acompliment de les esmentades funcions.

En aquest grup s'inclouen les activitats equiparables a les funcions d'organització i supervisió del servei i de la plantilla adscrita a aquest; s'estableixen diversos nivells funcionals:

- Nivell A: caps de servei, amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la Gerència, tenen la responsabilitat de l'adopció de les mesures oportunes per a l'ordenació deguda i l'exercici dels serveis. Són responsables del manteniment de la disciplina dels serveis al seu càrrec i la responsabilitat de la seva supervisió.
- Nivell B: direcció i/o oficialia de taller. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la Gerència i Direcció de Serveis, té a càrrec seu la responsabilitat de la planificació, iniciativa, direcció i ordenació de mitjans humans i materials per a l'assoliment dels finals assignats.
- Nivell C: capatàs. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la Gerència i Direcció de Serveis, té a càrrec seu els operaris els treballs dels quals dirigeix, vigila i ordena. Té coneixements complets dels oficis i activitats, i coordina la integració i supervisió dels mitjans humans i materials per a la consecució dels rendiments prevists en les seves responsabilitats.

GRUP 2. Administració i control. Criteris generals

Els/les treballadors/dores pertanyents a aquest grup professional integren, coordinen i executen tasques administratives.

Les seves funcions consisteixen en l'execució de tasques heterogènies, amb explícit grau de responsabilitat, en operacions administratives de determinada complexitat no purament mecàniques, inherents al treball d'oficina.

Formació de batxillerat, cicle formatiu de grau mitjà o educació secundària obligatòria amb àmplia experiència en el desenvolupament d'aquestes funcions.

En aquest grup s'inclouen les activitats de responsabilitat del conjunt de serveis administratius de l'empresa.

- Nivell A: administratiu/iva. Amb els coneixements necessaris i amb grau de responsabilitat dedica la seva activitat a operacions administratives en la seva accepció més alta.
- Nivell B: auxiliar/telefonista. Dedicar la seva activitat a operacions elementals administratives i/o a atenció telefònica o presencial al públic.

GRUP 3. Personal obrer amb qualificació. Criteris generals

Els/les treballadors/dores pertanyents a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements i aptituds professionals.

Les seves funcions consisteixen en l'execució de tasques relacionades amb l'execució de les tasques pròpies de la conducció de vehicles que requereixin carnet C o superior, suport en l'execució d'altres funcions i les tasques tècniques. En possessió del carnet de conducció corresponent (C o superior), té els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles que no requereixin elements de taller, inclosa la neteja de la cabina. Té a càrrec la conducció i conservació de la màquina, es responsabilitza del seu entreteniment i el comandament sobre el personal que conforma el seu equip, i col·labora en l'execució de les esmentades funcions.

Formació exigible d'educació secundària obligatòria o educació primària amb experiència. Té possessió de la llicència de conducció necessària per al maneig dels vehicles especials de l'empresa.

En aquest grup s'inclouen les activitats de conducció, manteniment, suport a brigades i responsabilitat de l'àrea tècnica; s'estableixen diversos nivells funcionals:

- Nivell A: conductor/a. En possessió del carnet de conduir específic i necessari (C o superior), executa les tasques de conducció i manteniment dels vehicles propis del servei, inclosa la neteja



de la cabina; té el comandament sobre el personal que forma el seu equip, col·labora en l'execució de les esmentades funcions i es preocupa de l'observació de les prescripcions tècniques i de funcionament dels vehicles.

— Nivell B: tècnic supervisor. Executa les tasques de supervisió del servei.

GRUP 4. Personal obrer amb certa qualificació. Criteris generals

Els/les treballadors/dores pertanyents a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Les seves funcions consisteixen en l'execució de tasques i tasques mixtes de conducció de vehicles i altres tasques que requereixen certa pràctica i especialitat. En possessió del carnet de conducció corresponent, executa amb un cert grau de supervisió tasques que exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació d'educació secundària obligatòria o educació primària amb experiència. Té llicència de conducció de vehicles amb permís de classe B.

En aquest grup s'inclouen determinades funcions que, sense constituir un ofici, exigeixen certa pràctica i especialitat; s'estableixen els nivells professionals següents:

- Nivell B: peó especialista. En possessió de la llicència de conducció necessària, executa les tasques que requereixen certa pràctica i especialitat.
- Nivell A: peó recollida. Dedicat a determinades funcions que, sense constituir un ofici exigeixen, tanmateix, certa pràctica i especialitat, principalment en la recollida de residus, amb certa dependència del conductor.

GRUP 5. Personal obrer sense qualificació específica. Criteris generals

Els/les treballadors/dores pertanyents a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota instruccions precises i amb alt grau de supervisió, requereixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Les seves funcions consisteixen en l'execució de tasques i activitats de caràcter elemental relacionades amb la neteja viària. En l'acompliment de les seves funcions no es requereix especialització professional ni tècnica. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Formació requerida d'educació secundària obligatòria o educació primària amb experiència.

En aquest grup s'inclouen les funcions precises transmeses pels seus comandaments i executades amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica; s'estableixen els nivells professionals següents:

- Nivell A. Peó neteja viària. Es dedica a l'execució dels treballs de neteja i a auxiliars.
- Nivell B. Peó taller. Es dedica a l'execució de les tasques específiques de manteniment dels equips i executa tasques de suport en l'execució de treballs mecànics.

ANNEX VUITÈ

Són parts concertants del present Conveni col·lectiu, per la part empresarial: Sr. Crescenciano Huerta Bahillo, Sr. Francisco José Muñoz Sánchez i Sr. Alfredo Pau Fayos.

Per la part social: Sr. José Mesas Pérez, Sr. José Rodrigo Azcoitia, Sr. José Luis Hortelano Contreras, Sr. Pedro Calleja Cuadrado i Sr. José Llovera Ramos. Per CC OO: Sra. Anna Marie Gloria P.



Fussa.

Sra. M^a Reyes Gómez Humanes, Sra. Alexandra Riera Garrido, Sr. Mohamed Tissei Ajaha, Sr. Francisco Manuel García González. Per UGT: Sr. Diego Ruiz Molina.

TAULA SALARIAL (DEFINITIVA) CESPÀ, SA, EIVISSA ANY 2012

Increment	2,40 % (IPC real -0,50 %)										
GRUPS PROFESSIONALS		(mes)	(mes)	(mes)	(mes)	(mes)	(mes)	(SB + ant.)	(SB + ant.)	(SB + Ant.)	Euros
		Salari base	Plus de nocturnitat	Incentius	Plus de productivitat	Plus de treball per torns	Plus de transport	Extra beneficis	Extra estiu	Extra Nadal	TOTAL ANY
Grup professional	Nivells funcionals										
G.P. 2 A	Administratiu	1.561,67 €	0,00 €	304,58 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1.561,67 €	1.561,67 €	1.561,67 €	27.080,12 €
G.P. 1 A	Cap de serveis	1.672,81 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	593,19 €	0,00 €	1.672,81 €	1.672,81 €	1.672,81 €	38.066,01 €
G.P. 1 C	Capatàs	1.279,86 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	152,05 €	0,00 €	1.279,86 €	1.279,86 €	1.279,86 €	26.878,20 €
G.P. 1 C	Capatàs nit	1.279,86 €	165,21 €	322,77 €	165,20 €	152,05 €	0,00 €	1.279,86 €	1.279,86 €	1.279,86 €	28.860,73 €
G.P. 3 A	Conductor	1.266,14 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	152,05 €	0,00 €	1.266,14 €	1.266,14 €	1.266,14 €	26.672,40 €
G.P. 3 A	Conductor nit	1.266,14 €	165,21 €	322,77 €	165,20 €	152,05 €	0,00 €	1.266,14 €	1.266,14 €	1.266,14 €	28.654,93 €
G.P. 3 B	Tècnic supervisor	1.119,36 €	0,00 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	23.691,18 €
G.P. 3 B	Tècnic supervisor nit	1.119,36 €	148,27 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	25.470,36 €
G.P. 4 B	Peó especialista	1.119,36 €	0,00 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	23.691,18 €
G.P. 4 B	Peó especialista nit	1.119,36 €	148,28 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	25.470,50 €
G.P. 4 A	Peó recollida RSU	1.119,36 €	0,00 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	23.691,18 €
G.P. 4 A	Peó recollida RSU nit	1.119,36 €	148,28 €	285,80 €	159,88 €	129,39 €	0,00 €	1.119,36 €	1.119,36 €	1.119,36 €	25.470,50 €
G.P. 5 A	Peó L.V.	1.022,08 €	0,00 €	241,99 €	93,32 €	70,64 €	0,00 €	1.022,08 €	1.022,08 €	1.022,08 €	20.202,56 €
G.P. 5 A	Peó L.V. nit	1.022,08 €	149,55 €	241,99 €	93,32 €	70,64 €	0,00 €	1.022,08 €	1.022,08 €	1.022,08 €	21.997,12 €
G.P. 1 B	Cap de taller	1.458,31 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	369,99 €	0,00 €	1.458,31 €	1.458,31 €	1.458,31 €	32.170,08 €
G.P. 1 B	Oficial 1a taller	1.451,14 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	184,99 €	0,00 €	1.451,14 €	1.451,14 €	1.451,14 €	29.842,64 €
G.P. 2 A	Oficial 2a taller	1.266,14 €	0,00 €	322,77 €	165,20 €	0,00 €	0,00 €	1.266,14 €	1.266,14 €	1.266,14 €	24.847,79 €
G.P. 5 B	Peó taller	1.022,08 €	0,00 €	241,99 €	93,32 €	375,79 €	0,00 €	1.022,08 €	1.022,08 €	1.022,08 €	23.864,35 €



TAULA SALARIAL (DEFINITIVA) CESPA, SA, EIVISSA ANY 2012

ALTRES CONCEPTES DE CONVENI										
	Diumenges i F.	Hores extra		Jubilació total		Concepte			Assegurança accidents	
				Edat	Import					
Conductors	111,41 €	15,91 €								
Peó especialista	96,60 €	13,81 €		60	11.526,48 €	Ajuda escolar	2.939,92 €		Mort	14.696,32 €
Peó RB	96,60 €	13,81 €		61	9.221,21 €	F. ajuda social	1.258,47 €		Inv. Total i Permanent	
Peó LV/TA	92,53 €	13,22 €		62	6.224,30 €	Borsa vacances	6.395,51 €			25.718,55 €
Mecànics	0,00 €	21,82 €		63	4.106,29 €					

