



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12140

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 Cespa, SA per al seu centre de treball de Formentera i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002471012004)

Antecedents

1. El 18 de juliol de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, SA aplicable al seu centre de treball de Formentera per al període 2017-2022.
2. L'11 de desembre de 2019, Guillermo José Coll Mir, 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 Cespa, SA per al seu centre de Formentera, 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 per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 9 de desembre de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL SUBSCRIT PER L'EMPRESA CESPA, SA, AMB ELS/LÉS TREBALLADORS/ES QUE DONEN SERVEI EN LA RECOLLIDA D'ESCOMBRARIES, NETEJA VIÀRIA, JARDINERIA, DEIXALLERIA, NETEJA DE PLATGES I EN ALTRES SERVEIS AFINS A L'ILLA DE FORMENTERA.

CAPÍTOL
PRIMER

ART. 1r.
ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El contingut d'aquest Conveni s'ha d'aplicar als centres de treball a l'illa de Formentera de l'empresa Cespa, SA, que es dedica a la recollida d'escombraries, neteja viària, jardineria, deixalleria, neteja de platges i altres serveis afins.

ART. 2n.
ÀMBIT FUNCIONAL.

Aquest Conveni col·lectiu ha de regular les relacions laborals entre l'empresa Cespa, SA, a l'illa de Formentera, i els seus treballadors. No obstant això, en el que no es prevegi expressament s'haurà d'aplicar supletòriament el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 181, de 30 de juliol de 2013, o la norma que el substitueixi.

ART. 3r.
ÀMBIT PERSONAL.

Queden vinculats per aquest Conveni col·lectiu tots/es els/les treballadors/es que prestin serveis a l'empresa Cespa, SA, fins i tot els/les que s'hi hagin incorporat durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits/es als treballs efectuats per l'empresa a l'illa de Formentera.

ART. 4t.
ÀMBIT TEMPORAL.

Aquest Conveni col·lectiu té vigència des de l'1 de gener del 2017 fins al 31 de juliol del 2022 i ha d'entrar en vigor l'endemà de la seva publicació al BOIB. No obstant això, els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 d'agost del 2018.

DENÚNCIA I PRÒRROGA.

Finalitzat el període de vigència del Conveni, s'ha d'entendre prorrogat per un any, tret que es produeixi una denúncia expressa de qualsevol de les parts a les quals afecta, amb un termini de dos mesos d'antelació a la data en què acaba la seva vigència inicial o a la data en què finalitza la pròrroga, mitjançant una comunicació escrita a la resta de parts negociadores i, si escau, a l'Autoritat Laboral.

Denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre un de nou que substitueixi aquest, s'ha d'entendre que el seu contingut íntegre es prorroga durant un total de dos anys, període d'ultraactivitat en el qual s'inclou el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

ART. 5è.
CONDICIÓ MÉS BENEFICIOSA.

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu tenen la condició de mínimes, per la qual cosa qualsevol millora que s'estableixi sobre aquestes condicions, tant per decisió voluntària empresarial com per contracte individual, ha de prevaler per sobre del que es disposa en aquest Conveni col·lectiu.

S'han de respectar com a condicions *ad personam* tots els drets adquirits pactats, tant si es recullen en aquest Conveni col·lectiu com si no.

ART. 6è.
VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

En el supòsit que l'Autoritat Laboral, en ús de les seves facultats, no aprovi algun dels acords pactats que componen aquest Conveni col·lectiu, o tots, aquest queda sense eficàcia pràctica i se n'ha de reconsiderar tot el contingut.

ART. 7è.

COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

Les millores estrictament voluntàries que tingui actualment concedides l'empresa es poden absorbir per l'augment de salaris que s'estableix en aquest Conveni col·lectiu.

En el cas que aquestes millores siguin superiors als augments concedits, només s'hauran d'absorbir en la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni col·lectiu. Aquestes millores s'han d'avaluar globalment i en el còmput anual.

Els augments de retribucions que es poden produir per disposicions legals d'aplicació general només poden afectar les condicions que es pacten en aquest Conveni col·lectiu quan, un cop s'hagin considerat en còmput anual, les superin. En cas contrari, s'han d'absorbir i compensar, i no s'ha de fer cap modificació al Conveni col·lectiu.

ART. 8è.

COMISSIÓ PARITÀRIA.

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una comissió paritària que ha d'estar integrada per sis membres, tres per representar els treballadors i tres per representar l'empresa; aquests membres, que són els signants d'aquest Conveni, preferentment, han d'haver estat membres de la Comissió Negociadora del Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions s'estableixen al domicili de l'empresa a Formentera:

Ctra. la Savina – Sant Francesc
Polígon industrial Sant Francesc Xavier de Formentera
Nau Cespa-Ferrovial
07860 Formentera

La Comissió s'ha de reunir el mes següent al de la publicació del Conveni al BOIB i en aquesta reunió s'han de designar els seus membres, s'han d'establir les condicions per a la convocatòria i s'ha de preparar el reglament de funcionament.

Són funcions d'aquesta Comissió:

- Intervenir en totes les matèries en què els articles d'aquest Conveni hagin previst la seva participació.
- Interpretar el que es pacta al Conveni.
- Adaptar el Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda per la qual es pugui veure afectat.

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

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària s'han de resoldre d'acord amb els procediments que es regulen a l'Acord interprofessional vigent regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

En cas d'inaplicació de les condicions de treball que es preveuen en aquest Conveni col·lectiu, s'ha d'atendre el que estableix l'article 82 de l'Estatut dels treballadors, quan afecti les matèries següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució de la jornada
- c) Règim de treball per torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits, que prevegi l'article 39 de l'Estatut dels treballadors per a la mobilitat funcional
- 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 l'Acord sobre solució de conflictes laborals vigent, o l'acord que el substitueixi, amb les particularitats que s'estableixen en aquest Conveni, i, de la mateixa manera, també acorden la submissió als procediments establerts en els àmbits inferiors a l'estatal, quan el conflicte s'origini o sorgeixi en aquest àmbit determinat.

ART. 9è.

PERÍODE PROBATORI.

Les admissions de personal es consideren provisionals durant un període probatori variable, segons l'indole de la tasca que correspongui a



cada treballador, que en cap cas no pot 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, operaris i subalterns: quinze dies

Durant el període de prova, tant el/la treballador/a com l'empresa poden donar per finalitzades les seves relacions laborals sense que calgui avisar prèviament i cap de les parts no té dret a cap indemnització.

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

Transcorregut el termini referit, el/la treballador/a passa a figurar a la plantilla de l'empresa i el temps que hagi servit com a prova se li computa a l'efecte d'antiguitat.

ART. 10è.

CONTRACTE DE FORMACIÓ I APRENTATGE.

L'empresa pot fer aquest tipus de contractes per tal de proporcionar al/la treballador/a la formació teòrica i pràctica necessària perquè pugui acomplir adequadament la seva funció, i ha de detallar quina és segons la classificació professional que s'estableix al Conveni.

A aquest efecte, només es poden concertar contractes per formar demandants de primera ocupació, amb una edat compresa entre els 16 i els 25 anys, que no tinguin prou titulació per tenir un altre tipus de contracte formatiu i per a les categories d'administratiu, peó de recollida i peó de neteja.

La durada del contracte per a la formació no pot ser inferior a un any ni superior a tres, i ha de ser sempre a temps complet. Si el contracte se subscriu per a un termini inferior al màxim permès, se'n pot concertar una pròrroga fins a assolir-ne la durada total màxima.

El temps dedicat a la formació teòrica, que ha de ser presencial, ha de suposar el 30% de la jornada màxima que es preveu en aquest Conveni i aquesta formació s'ha de dur a terme alternant-se amb la feina efectiva. Al contracte s'ha d'especificar el centre on s'impartirà la formació teòrica i l'horari, els objectius que s'han d'aconseguir i el tutor que designi l'empresa (que no pot tenir més de tres treballadors a càrrec seu), i se n'ha de lliurar una còpia als representants legals dels treballadors.

Quan acabi el contracte, l'empresa haurà de lliurar al treballador un certificat en el qual consti la durada de la formació teòrica i el nivell de formació pràctica adquirida.

La remuneració dels/de les treballadors/es contractats/des ha de ser la que fixa la taula salarial d'aquest Conveni per a les especialitats professionals d'administratiu, peó de recollida i peó de neteja.

En finalitzar el contracte, si s'acorda la continuació de la prestació laboral, l'empresa s'ha de comprometre 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 prohibida la seva vinculació amb contractes eventuais.

Per a tot el que no prevegi aquest article s'ha de complir el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL SEGON CONDICIONS DE TREBALL

ART. 11è.

JORNADA LABORAL.

La jornada laboral durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu és de 38 hores efectives setmanals o de 1.734 anuals, una vegada descomptat el descans de 15 minuts diaris per prendre un refrigeri quan la jornada de treball es faci habitualment de manera continuada.

Tot el personal ha de donar servei de dilluns a divendres, a raó de 6 hores i 55 minuts diaris, i els dissabtes a raó de 4 hores i 55 minuts, i en aquestes jornades ha de disposar de 15 minuts per menjar. Per a tots/totes els/les treballadors/es d'aquest Conveni s'acorden els diumenges com a descans setmanal.

El dia de Sant Martí de Porres s'acorda com a dia festiu, de manera que, juntament amb les catorze festes anuals, hi ha quinze dies festius.

Ateses les característiques especials del servei i amb la finalitat de satisfer les necessitats d'higiene i salut pública, la direcció de l'empresa pot organitzar la feina en tot moment segons el que ordeni l'Excm. Ajuntament de Formentera; sempre s'han de cobrir les necessitats específiques de cadascun dels serveis.

ART. 12è.
VACANCES.

Tots/totes els/les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni col·lectiu disposen d'un període anual de vacances de trenta-tres dies naturals, prorratejables en els casos en què el/la treballador/a hagi prestat els seus serveis a l'empresa per un període inferior a un any.

El personal que no gaudeixi del seu període de vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre té dret a un període de vacances de quaranta-un dies naturals, proporcionals a la diferència de dies en els casos que gaudeixi de períodes de vacances partits.

Tot i el que s'ha dit anteriorment, es determinen com a mesos preferents, atès que no coincideixen amb l'època estival, els mesos d'octubre, novembre i desembre de l'any natural corresponent, així com els mesos de gener, febrer, març, abril i maig de l'any següent, i aquests vuit mesos es consideren inclosos en el mateix any laboral, exclusivament als efectes de les vacances.

Si en la data que s'hagi previst per a l'inici de les vacances el/la treballador/a està en situació de baixa per incapacitat temporal, independentment de la causa i sempre que sigui greu, en el sentit que n'impliqui necessàriament la immobilització, de manera que no pugui sortir del seu domicili o hagi d'ingressar en un centre hospitalari durant vuit dies o més, s'han de posposar les seves vacances fins a una altra data, que ha de fixar l'empresa, preferentment a partir del moment en què se li doni l'alta de la incapacitat temporal o en un altre moment si així es requereix per les necessitats del servei.

Si mentre es gaudeix del període anual de vacances es presenta alguna de les situacions que preveu el paràgraf anterior, s'han de considerar suspeses les vacances durant el temps que duri la situació esmentada, és a dir, la immobilització domiciliària o hospitalària, i el/la treballador/a s'ha de reincorporar a la feina en la data prevista inicialment per fer-ho en la situació en què es trobi, és a dir, en actiu o en situació d'incapacitat temporal si continua en la situació esmentada en aquesta data. El temps en què, pel que s'ha establert anteriorment, el gaudi de les vacances s'hagi suspès s'ha de gaudir després que s'hagin acabat les vacances, segons el que s'havia previst inicialment o en un altre període si així es requereix per les necessitats del servei.

L'acreditació de la situació de posposició o suspensió del període vacacional s'ha de fer mitjançant el certificat corresponent del metge de capçalera del/de la treballador/a, en el qual s'ha d'especificar la concurrència real o presumible dels requisits de la malaltia i el seu tractament que s'estableixen en els paràgrafs anteriors.

Totes dues parts es comprometen a complir i interpretar el contingut anterior amb lleialtat i col·laboració mútua, allunyant-se d'interpretacions contràries al seu esperit i evitant els abusos en què puguin incórrer en la seva aplicació per possibilitar la permanència de futur del que disposa aquesta clàusula.

El salari que s'ha de percebre durant el període de vacances correspon al salari base i a altres plus que figuren a la taula de salaris annexa.

En cas que l'inici de les vacances coincideixi amb un dia lliure, s'ha de negociar amb l'empresa la compensació de les seves lliurances; així mateix, el límit per gaudir de les vacances és l'any natural, tret dels supòsits que s'estableixen legalment.

ART. 13è.
LLICÈNCIES.

Les llicències es poden classificar en dos grups: retribuïdes i no retribuïdes.

a) **RETRIBUÏDES:** la referència al cònjuge s'ha d'entendre, no només amb el vincle matrimonial, sinó també amb la vinculació afectiva i la convivència demostrada, independentment de l'orientació sexual, convivència que s'ha de justificar mitjançant la certificació d'inscripció en el registre oficial de parelles de fet corresponent.

Tot el personal afectat pel Conveni té dret, amb la justificació prèvia, al temps de llicència següent segons la contingència que s'expressa:

MATRIMONI O INSCRIPCIÓ EN EL REGISTRE DE PARELLES DE FET. Quinze dies naturals, més cinc si el/la treballador/a fa més d'un any que està al servei de l'empresa o bé el prorrateig d'aquests cinc dies si fa menys d'un any.

MORT O MALALTIA GREU FINS AL TERCER GRAU DE CONSANGUNITAT. Quatre dies naturals prorrogables a sis si cal desplaçar-se a qualsevol altra de les Illes Balears i set si cal desplaçar-se a la Península per aquesta causa. Els parents fins al segon grau d'afinitat donen dret als permisos que s'estableixen a l'Estatut dels treballadors.

CASAMENT DE FILLS, GERMANS I PARES. Un dia natural si el casament se celebra a Formentera; tres dies naturals si el casament se celebra a Eivissa; tres dies naturals si el casament se celebra a l'illa de Mallorca, i quatre dies naturals si se celebra a l'illa de Menorca o a la Península.

TRASLLAT DEL DOMICILI HABITUAL. Un dia natural.

ASSISTÈNCIA A EXÀMENS. El temps necessari per assistir als exàmens oficials a què s'ha de presentar el/la treballador/a per a estudis de formació professional, ensenyament secundari obligatori i universitaris, amb l'avis previ i la justificació posterior.

CONSULTA MÈDICA. El temps imprescindible, amb la justificació corresponent mitjançant el visat facultatiu quan, per raó de malaltia i sempre que la consulta mèdica no tingui horari d'atenció fora de l'horari laboral del/de la treballador/a, aquest/a necessiti l'assistència a un consultori mèdic en hores laborals.

CONSULTA MÈDICA DE FILLS MENORS. El temps imprescindible, amb la justificació corresponent, per assistir a un consultori mèdic per tal d'acompanyar fills menors de 12 anys, sempre que la consulta mèdica no tingui horari d'atenció fora de l'horari laboral del/de la treballador/a.

COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL. El temps indispensable per complir un deure de caràcter públic i personal d'acord amb el que estipula l'article 37.3.d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

REALITZACIÓ DE FUNCIONS SINDICALS. Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes que s'estableixen legalment o convencionalment, amb el límit del crèdit d'hores sindicals assignat.

REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS I PREPARACIÓ AL PART. Les treballadores disposen del temps indispensable per fer els exàmens prenatals i les tècniques de preparació al part que hagin de fer dins de la jornada de treball.

LACTÀNCIA. Les treballadores, per lactància d'un fill que tingui menys de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, la qual poden dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes i gaudir-lo de manera contínua a raó de mitja hora per dia. Pot gaudir d'aquest permís indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE. La treballadora víctima de violència de gènere té els drets laborals que estableix la Llei de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE de 23 de març) i de conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (BOE de 29 de desembre).

b) NO RETRIBUÏDES: tot/a treballador/a amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa té dret a gaudir d'una llicència no retribuïda per assumptes propis dues vegades a l'any per un període màxim de deu dies naturals cada una de les vegades.

L'exercici d'aquest dret s'ha de supeditar a les necessitats del servei sense que s'entorpeixin aquestes necessitats justificades del bon funcionament de l'empresa.

Per gaudir d'aquest dret, s'ha de sol·licitar a l'empresa amb almenys deu dies d'antelació a la data de l'inici, tret que es demostrï documentalment la impossibilitat de fer-ho.

ART. 14è.

EXCEDÈNCIES.

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

- a) Quan el motiu de l'excedència sigui la cura personal i directa dels fills que tinguin menys de 4 anys. Quan el pare i la mare treballin, només un podrà exercir aquest dret. Aquesta situació d'excedència no pot excedir els quatre anys i sempre està condicionada a l'edat del/de la fill/a.
- b) Per cursar estudis durant un temps superior a un any i inferior a cinc.
- c) Quan s'esdevinguin circumstàncies de malaltia greu de durada llarga o de defunció del cònjuge o dels familiars compresos en el segon grau de consanguinitat i quan s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquesta situació. Aquesta excedència no pot ser inferior a tres mesos ni superior a un any.
- d) Quan a un dels cònjuges se'l traslladi per raons laborals a un centre de treball ubicat fora de l'illa de Formentera. Aquesta excedència no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.



Les excedències que s'han citat no computen cap antiguitat, excepte les que recull l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, i, mentrestant, el contracte de treball queda suspès d'acord amb el que s'estableix legalment.

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

Quant a les excedències voluntàries, s'ha de complir el que disposa la Llei de l'Estatut dels treballadors.

ART. 15è.
DIES FESTIUS.

Per necessitats del servei, per complir els termes de la Contracta de la neteja i recollida, els/les treballadors/es adscrits/es al servei de recollida han de treballar, a més, els diumenges i dies festius, durant els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre i fins al 15 d'octubre. De la mateixa manera, els/les treballadors/es de recollida estan obligats/des a dur a terme totalment i correctament el seu servei i itinerari, independentment del temps que triguin a fer-lo. En compensació de tot això, els/les treballadors/es han de percebre les quantitats que s'assenyalen per aquest concepte a la taula salarial annexa.

Per les mateixes necessitats i en aquests mesos que s'han esmentat, el personal adscrit al servei de neteja diària es compromet a treballar, a més, els diumenges i dies festius, quan sigui requerit a fer-ho, i per cada dia de feina ha de percebre les quantitats que es fixen per aquest concepte a la taula salarial annexa.

CAPÍTOL
TERCER
MILLORES SOCIALS

ART. 16è.
TREBALLS SUPERIORS A L'ESPECIALITAT PROFESSIONAL.

Quan s'exerceixin funcions superiors a les del grup professional o les d'especialitats professionals equivalents, l'empresa ha de compensar la diferència retributiva entre l'especialitat professional reconeguda i la que realment s'està duent a terme, i la seva retribució ha de ser sobre tots els conceptes econòmics de l'especialitat professional superior.

El/la treballador/a que faci funcions superiors a les del grup professional o les d'especialitats professionals equivalents a la que tingui reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys té dret a reclamar l'ascens.

ART. 17è.
ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS.

L'empresa ha de concertar una assegurança per a tot el personal per als casos de mort i invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, absoluta o gran invalidesa, derivades d'un accident, tant si és laboral com si no ho és, i s'han d'establir les indemnitzacions en les quanties següents:

- Mort: 30.000 euros
- Invalidesa total, absoluta o gran invalidesa: 50.000 euros

A aquest efecte, s'ha de considerar professió habitual la que figuri al rebut corresponent de salaris del/de la treballador/a afectat/da el mes anterior a l'esdeveniment del fet.

ART. 18è.
JUBILACIÓ.

S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys, sens perjudici que es pugui completar el període mínim de carència legal per accedir a la pensió de jubilació contributiva.

A fi que els/les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni col·lectiu puguin passar a la situació de jubilació quan compleixin els 64 anys, les parts convenen que tot/a treballador/a d'aquesta plantilla que ho vulgui i que compleixi els requisits per jubilar-se als 65 anys, quan arribi a aquesta edat, ha de ser substituït/da per un/una de nou ingrés en les formes i condicions que estableixen el Reial decret 1194/85, de 17 de juliol, i les altres disposicions concordants, sempre que admetin aquesta jubilació.



ART. 19è.

INDEMNITZACIÓ PER VINCULACIÓ A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL.

Els/les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni col·lectiu que, amb l'acreditació d'una antiguitat a l'empresa d'almenys sis anys i estant donats d'alta a l'empresa, extingeixin la seva relació laboral amb aquesta per jubilació voluntària, excepte la d'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 tenen dret a percebre, amb motiu d'aquesta extinció, les quantitats indemnitzatòries que s'estableixen a continuació:

- Amb 60 anys o més i menys de 61: 9.000 €
- Amb 61 anys o més i menys de 62: 7.000 €
- Amb 62 anys o més i menys de 63: 5.000 €
- Amb 63 anys o més i menys de 64: 3.500 €

ART. 20è.

PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA.

El personal amb capacitat disminuïda per a la feina com a conseqüència de l'edat ha de passar a fer treballs que requereixin menys esforç físic.

Si el personal en qüestió té una antiguitat a l'empresa de més de cinc anys, té dret a continuar percebent els emoluments corresponents a la categoria en què hagi prestat els seus serveis fins al moment en què es produeixi aquesta situació.

ART. 21è.

PRÉSTECES.

L'empresa ha de fer les gestions corresponents davant de les institucions bancàries que triï el/la treballador/a perquè se li puguin coincidir els crèdits o préstecs que acrediti que necessita.

ART. 22è.

RETIRADA DEL CARNET DE CONDUIR.

En el supòsit que es retiri la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència del Conveni a un/a conductor/a mentre desenvolupa la seva activitat amb un vehicle de l'empresa i mentre efectua la tasca que se li hagi encomanat, l'empresa l'ha d'ubicar en un altre lloc de treball, preferentment, al safareig o en la reparació en tallers, i ha de conservar les seves retribucions durant un any, sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària o estat d'embriaguesa.

En cas que se li retiri la llicència durant el temps lliure i utilitzant el vehicle particular, per primera vegada durant la vigència del Conveni, sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària o estat d'embriaguesa, l'empresa es compromet a garantir-li un altre lloc de treball, preferentment al safareig o en la reparació en tallers, amb la retribució corresponent a aquest lloc de treball, sempre que hi hagi una vacant i amb un límit màxim de quatre afectats.

En cas de reincidència, se n'ha d'informar 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.

ART. 23è.

SANCIONS EN JUDICI DE TRÀNSIT.

El personal conductor que, conduint un vehicle que sigui propietat de l'empresa i efectuant una tasca encomanada, sigui sancionat en judici amb la imposició d'una multa, rebrà la quantia d'aquesta multa per part de l'empresa, sempre que no es produeixi alguna de les circumstàncies següents:

- Estat d'embriaguesa
- Imprudència temerària
- Negligència greu

ART. 24è.

BONIFICACIONS EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL.

S'estableixen bonificacions d'empresa per a situacions d'incapacitat temporal derivada d'un accident de treball, d'hospitalització, d'una





malaltia comuna o d'un accident no laboral, d'acord amb les especificacions següents:

1. SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'UN ACCIDENT DE TREBALL O INCAPACITAT TEMPORAL AMB HOSPITALITZACIÓ. L'empresa abona fins al 100% del salari, exceptuant-ne les hores extres i la compensació per dies festius, si escau, a partir de l'endemà de la baixa.
2. SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'UNA MALALTIA COMUNA O D'UN ACCIDENT NO LABORAL. L'empresa abona fins al 100% del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, exceptuant-ne les hores extres i la compensació per dies festius, si escau, en el període comprès entre el quart dia de la baixa i la data de l'alta, amb el límit de durada del cessament de la col·laboració obligatòria de l'empresa en el pagament de la prestació econòmica per incapacitat temporal.

Totes dues parts es comprometen a informar el Comitè de Seguretat i Salut, el qual s'ha d'encarregar de controlar les situacions d'absentisme per incapacitat temporal i analitzar-ne la causa, el contingut i la durada, a fi de proposar les mesures pertinents de tota mena.

És preceptiu per optar a les bonificacions esmentades abans que el/la treballador/a tingui dret a les prestacions de la Seguretat Social i que la data de la baixa sigui posterior a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

Les bonificacions a què es fa referència es perdran si el/la treballador/a afectat/da es nega a sotmetre's a reconeixement a càrrec del personal mèdic que designi l'empresa.

ART. 25è.

SEGURETAT I HIGIENE A LA FEINA.

Les parts signants convenen que el delegat de personal ha d'assumir les funcions de delegat de Prevenció de Riscos Laborals.

L'empresa ha d'habilitar un lloc al centre de treball perquè els/les treballadors/es es puguin arreglar i canviar, el qual ha de complir tots els requisits que preveu la normativa en matèria de seguretat i higiene.

L'empresa es compromet a efectuar la vigilància de salut dels/de les treballadors/es segons el que recull la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, després d'haver elaborat l'avaluació de riscos del centre de treball i els estudis higiènics corresponents al mateix centre, regint-se pels protocols específics aprovats i reconeguts pel Ministeri de Salut i Consum, per a cada lloc de treball, sense que això suposi, per als/per a les treballadors/es, cap pèrdua dels ingressos; a més a més, sempre que sigui possible, es compromet a fer-la durant les hores de feina, i, si no és possible, en altres hores, però descomptant de la jornada laboral el temps que s'hi inverteixi.

Amb caràcter obligatori i en els quinze dies següents a l'alta a l'empresa, tots el personal operari de nou ingrès ha de passar un examen mèdic davant del facultatiu de l'empresa.

L'empresa es compromet a garantir la formació correcta dels/de les treballadors/es, tant en matèria de salut laboral com en la teòrica i la pràctica necessàries per efectuar la seva feina correctament, i ha d'adequar la jornada laboral o promocionar la participació dels/de les treballadors/es en cursos formatius, de manera que es faciliti la promoció interna entre els/les treballadors/es en el si de l'empresa i s'adapti la plantilla a les noves tecnologies. La formació s'ha d'impartir mitjançant la concertació amb serveis aliens i el seu cost no ha de recaure, en cap cas, sobre els/les treballadors/es.

Així mateix, les parts signants del Conveni es comprometen a aplicar de manera estricta i rigorosa la Llei de prevenció de riscos laborals i, si escau, a negociar acords per aplicar-la.

ART. 26è.

AJUDA ESCOLAR.

Hi ha un fons d'ajuda als/a les treballadors/es fixos/es i fixos discontinus/fixes discontinues de la plantilla que tenen fills/es d'entre 3 i 16 anys inscrits en centres docents. Aquest fons consisteix en les quantitats que es recullen a les taules salarials que acompanyen aquest Conveni.

Aquests imports es perceben per cada fill/a amb dret a bonificació i per cada un dels cursos escolars que comprèn la vigència del Conveni. En tot cas, s'ha d'acreditar l'escolarització dels/de les fills/es mitjançant un certificat que ha d'expedir el centre docent corresponent.

L'abonament d'aquesta quantia s'efectua a l'inici de l'any escolar.

CAPÍTOL
QUART
SALARIS

ART. 27è.
SALARI.

Les retribucions dels/de les treballadors/es afectats/des pel Conveni han d'estar constituïdes pel salari base, l'antiguitat, un plus de nocturnitat, un plus d'activitat, un plus de productivitat, una paga anual de beneficis, pagues extraordinàries, un plus de dies festius i un plus d'incentius.

Igualment, els/les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni han de percebre un plus de transport.

ART. 28è.
SALARI BASE.

Els/Les treballadors/es afectats/des pel Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual, d'acord amb la seva classificació professional, que s'especifica a l'annex I del Conveni col·lectiu.

ART. 29è.
ANTIGUITAT.

La retribució pel concepte de premi per anys de servei (antiguitat) és la que estableix l'annex I del Conveni col·lectiu. Els imports esmentats s'han d'actualitzar, a partir de l'any 2009, d'acord amb el procediment de revisió salarial que s'ha pactat a l'article 27è d'aquest Conveni col·lectiu.

ART. 30è.
PLUS DE NOCTURNITAT.

El personal que presti els seus serveis entre les 22.00 hores i les 6.00 hores ha de percebre un plus de nocturnitat que consisteix en les quanties que es reflecteixen a la taula salarial annexa, d'acord amb la categoria que tingui.

ART. 31è.
PLUS DE TRANSPORT.

Per a tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu, s'estableix un plus de transport, la quantia del qual s'especifica a la taula salarial annexa.

ART. 32è.
PLUS D'ACTIVITAT.

El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries, neteja viària i jardineria ha de percebre, en concepte de plus d'activitat, mensualment, les quanties que es preveuen a la taula salarial annexa, segons la categoria i el servei als quals estigui adscrit.

ART. 33è.
PLUS DE PRODUCTIVITAT.

En concepte de plus de productivitat, els/les treballadors/es que tinguin assignada la categoria de cap de serveis i conductor de 1a de recollida d'escombraries han de percebre mensualment la quantitat que s'assenyala a l'annex I.

Aquestes quantitats substitueixen les que antigament percebien els/les treballadors/es adscrits/es a les categories esmentades sota la denominació d'assistència.

D'acord amb el que disposa l'article 5è d'aquest Conveni, s'han de mantenir *ad personam* les quanties que s'han estat percebent.

Els/les treballadors/es que hagin estat percebent, per aquests conceptes, quantitats superiors a les pactades han de mantenir com a dret *ad personam* el seu dret a percebre aquestes quanties en lloc de les pactades. Els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre, han de percebre la quantitat de 66,11 euros.

ART. 34è.
PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

El personal afectat pel Conveni col·lectiu ha de percebre dues pagues extraordinàries: una a l'estiu i una altra per Nadal.

L'import d'aquestes pagues s'ha de calcular sobre el salari base més l'antiguitat corresponent a la categoria que tingui el/la treballador/a en el moment en què es facin efectives.

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

ART. 35è.
PAGA ANUAL DE BENEFICIS.

El personal afectat pel Conveni col·lectiu ha de percebre una paga anual de beneficis, que s'ha d'abonar al març.

La base per al seu càlcul, segons les diferents categories professionals, és la corresponent a trenta dies del salari base més l'antiguitat vigents en el moment en què es faci efectiva la paga.

ART. 36è.
DIES FESTIUS.

Durant els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre i fins al 15 d'octubre, l'obligació d'efectuar els serveis en diumenge i dies festius s'ha de compensar amb el dret a percebre les quanties que s'assenyalen per a aquest concepte a la taula salarial annexa.

ART. 37è.
INCENTIUS.

La retribució al personal afectat per aquest Conveni col·lectiu pel concepte d'incentius s'ha de fer d'acord amb la taula salarial annexa, segons la categoria professional i el servei als quals estigui adscrit.

Les quanties que s'estableixen corresponen a meritacions mensuals per a tot el personal, de manera que ha de percebre la mateixa quantitat tots els mesos de l'any, independentment dels dies que hagi hagut de treballar.

ART. 38è.
DEDUCCIONS.

L'empresa ha d'efectuar les deduccions preceptives de l'impost sobre la renda de les persones físiques, en la forma i la quantia que estableix la legislació vigent, així com l'aportació del/de la treballador/a a la Seguretat Social.

ART. 39è.
LIQUIDACIONS EN CAS DE CESSAMENT DE L'EMPRESA.

En cas que l'empresa cessi en les seves activitats a l'illa de Formentera, s'ha de comprometre a comunicar-ho per escrit al Comitè d'Empresa amb un mínim de dos mesos d'antelació, sempre que sigui possible, i s'ha d'efectuar la liquidació oportuna al personal quan acabi les seves activitats, tant en la part que correspon a les gratificacions extraordinàries com al període vacacional que encara no s'hagi gaudit.

CAPÍTOL SISÈ
DIVERSOS

ART. 40è.
BONIFICACIONS SOBRE L'ARBITRI MUNICIPAL DE RECOLLIDA D'ESCOMBRARIES.

El personal afectat pel Conveni col·lectiu que aboni un arbitri municipal de recollida d'escombraries per l'habitatge que ocupa té dret que l'empresa li reintegri l'import corresponent, sense incloure-hi costos o recàrrecs per haver-lo abonat fora de termini.

A més d'estar afectat per aquest Conveni, és una condició indispensable per tenir dret a aquesta bonificació acumular més de dos anys d'alta a l'empresa, així com presentar el rebut, que prèviament ha d'haver satisfet el/la treballador/a.

Només s'abona el rebut corresponent al domicili que l'empresa tingui constància que és l'habitual del/de la treballador/a.

ART. 41è.
SANCIONS I PREMIS.

Pel que fa als premis i les sancions, s'ha de tenir en compte el que disposa la Llei de contractes de treball, l'Estatut dels treballadors i altres



disposicions vigents, i el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 181, de 30 de juliol de 2013, o la norma que el substitueixi.

ART. 42è.

MOBILITAT FUNCIONAL.

La mobilitat funcional dins de l'empresa s'ha d'efectuar tenint en compte les seves necessitats i respectant els drets econòmics del/la treballador/a.

El personal que de manera eventual ofereix els seus serveis amb caràcter nocturn percep, només durant aquest període, l'increment corresponent de nocturnitat en la part proporcional que li correspongui.

ART. 43è.

MOBILITAT GEOGRÀFICA.

El personal adscrit al Conveni està subjecte a l'àmbit de la contracta que subscriu l'empresa i l'Ajuntament de Formentera, de manera que no es pot fer desplaçar els/les treballadors/es a altres centres o a altres municipis si aquests pertanyen a concessions o contractes diferents.

ART. 44è.

CONTRACTACIÓ I GARANTIA D'OCUPACIÓ.

Les contractacions amb caràcter eventual que pugui efectuar l'empresa durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu no poden ser inferiors a sis mesos, excepte en els casos de substitució de treballadors/es que tinguin dret a la reserva del lloc de treball, tenint dret a una indemnització del mateix, equivalent a 10 dies del salari base per any de feina.

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de treballadors fixos per dur a terme el servei segons les condicions en què l'Excm. Ajuntament de Formentera va atorgar a l'empresa la concessió de la prestació del servei.

Es poden efectuar contractacions per un temps inferior a sis mesos sempre que es determinin les necessitats d'aquesta eventualitat.

Tret que la contractació estigui causada per situacions qualitatives o quantitativament extraordinàries, quan es contracti un/una treballador/a dues temporades successives amb contractes eventuais per circumstàncies de la producció, a partir de la tercera, aquesta persona adquireix el caràcter de treballador/a fix/a discontinu/a.

ART. 45è.

HORES EXTRES.

No es poden fer hores extraordinàries, excepte en els casos d'emergència, com ho són els següents:

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

Les hores extraordinàries s'abonen amb l'increment del 75%.

Com a excepció, els dies 1 de gener, Carnestoltes, 4 de novembre i 25 de desembre, si s'han d'oferir serveis extraordinaris, s'han d'abonar les quanties que s'especifiquen a la taula salarial amb l'increment que es determini, amb la intervenció de la Representació dels Treballadors.

ART. 46è.

BOSSA DE VACANCES.

Es crea una bossa de vacances de 81,01 euros anuals per a cada treballador/a afectat/da per aquest Conveni col·lectiu, la qual es considera com un benefici social i, per tant, com a concepte no retributiu. Aquesta quantitat es posarà a disposició dels/de les treballadors/es juntament amb la paga de Nadal. Als/A les treballadors/es fixos/es discontinus/discontinues se'ls abona conjuntament amb la liquidació.

ART. 47è.

CLÀUSULA TAMIB.

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu accepten que les divergències que puguin sorgir s'han de dirimir mitjançant els procediments que conté l'Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears vigent.

CLÀUSULA D'ADHESIÓ AL TAMIB. Reunida la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de Cespa, SA, acorda adherir-se al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en els termes següents:



PRIMER. Les parts acorden que la solució de conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu de l'empresa o d'altres que afectin els/les treballadors/es i l'empresa inclosa en el seu àmbit d'aplicació se sotmetrà a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació.

De la mateixa manera, manifesten el seu compromís d'impulsar la submissió de les parts afectades al procediment arbitral d'aquest Tribunal.

Per tant, aquest article serveix com a adhesió expressa de les parts a aquest òrgan arbitral de solució de conflictes, amb el caràcter d'eficàcia general i, en conseqüència, amb l'abast que el pacte obliga l'empresa i els/les treballadors/es a plantejar les discrepàncies que puguin tenir amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació d'aquest òrgan, de manera que no cal l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, tret d'en el cas de submissió a l'arbitratge, el qual els signants d'aquest pacte també es comprometen a impulsar i fomentar.

SEGON. Igualment, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la submissió voluntària i expressa als procediments de mediació i arbitratge davant del Tribunal de Mediació i Arbitratge de les Illes Balears dels conflictes individuals que sorgeixin entre els/les treballadors/es i els empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació en matèries que es prevegin en l'Acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) vigent i el seu Reglament d'actuació com a sistema de solució extrajudicial dels conflictes.

CAPÍTOL **SETÈ** **DRETS SINDICALS**

ART. 48è.

DELEGAT SINDICAL.

Els sindicats més representatius poden nomenar un delegat sindical no LOLS a l'empresa quan l'afiliació dels/de les treballadors/es sigui igual o superior al 15% de la plantilla laboral.

ART. 49è.

HORES SINDICALS.

El delegat de personal, com a representant dels/de les treballadors/es 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.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

FINALITZACIÓ DEL SERVEI DE RECOLLIDA

Atesa la flexibilitat d'horari que es mantenia abans de signar aquest Conveni i tenint en compte la voluntat de les parts de mantenir-la durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, en signar-lo, els/les treballadors/es es comprometen a la finalització normal del servei diari.

Aquest manteniment de la flexibilitat horària suposa que l'empresa entén, com ha fet fins ara, que la jornada laboral del/de la treballador/a finalitza i ho fa a tots els efectes com a jornada completa quan acabi el servei encomanat, sigui quin sigui el nombre d'hores de feina efectiva en la jornada esmentada.

Per part del/de la treballador/a, s'ha d'entendre com a prioritària la finalització del servei, que de complir, encara que això suposi, de vegades, superar la jornada diària. Anualment, s'han de computar el total d'hores que s'han treballat a fi d'analitzar si els augments de jornada han suposat hores extraordinàries, i s'ha de pagar el valor de l'hora extra si això passa.

Les parts queden alliberades de la condició d'horari flexible, amb les obligacions i els drets mutus que s'assenyalen al paràgraf anterior quan l'empresa modifiqui el costum mantingut en qualsevol dels seus aspectes, entenent-se com a costum tant el manteniment dels recorreguts com el personal assignat per fer-los, així com les altres característiques pròpies de la tasca de recollida que s'han mantingut fins ara. La modificació d'aquestes condicions de treball comporta complir l'horari ordinari de manera estricta.

**ANNEX
PRIMER**

Aquesta taula salarial forma part del Conveni col·lectiu que subscriuen l'empresa Cespa, SA i els/les treballadors/es que donen servei en la recollida d'escombraries, neteja viària, jardineria, deixalleria, neteja de platges i altres serveis afins a l'illa de Formentera.

**ANNEX
SEGON
UNIFORMITAT I VESTUARI**

A continuació, es detallen les peces que l'empresa ha de lliurar als/les treballadors/es i que constitueixen l'uniforme de treball del personal en cada temporada.

L'ús d'aquest uniforme és obligatori per a totes les categories, excepte per a tècnics i administratius.

UNIFORME D'HIVERN

Capatàs i conductor: 1 caçadora, 2 pantalons, 1 jersei, 1 parell de botes i 2 camises.

Peons de recollida: 1 caçadora, 2 pantalons, 1 jersei, 1 parell de botes i 2 camises.

Peons de neteja: 1 caçadora, 2 pantalons, 1 jersei, 1 parell de botes, 2 camises i 1 gorra.

Personal de taller: 2 granotes, 1 jersei, 1 parell de botes, 2 camises i 1 tovallola.

L'uniforme d'hivern es lliura la primera quinzena del mes d'octubre de cada any.

UNIFORME D'ESTIU

Capatàs i conductor: 2 pantalons, 2 camises i 2 parells de sabatilles.

Peons de recollida: 2 pantalons, 2 camises i 2 parells de sabatilles.

Peons de neteja: 2 pantalons, 2 camises, 2 parells de sabatilles i 1 gorra.

Personal de taller: 2 granotes, 2 parells de sabatilles i 1 tovallola.

L'uniforme d'estiu es lliura la primera quinzena del mes de maig de cada any.

ALTRES TIPUS D'UNIFORMITAT I MITJANS

Al personal de jardineria se li lliuren les peces necessàries que constitueixen l'uniforme de treball, amb els mitjans corresponents a la tasca que ha de desenvolupar.

El personal de taller rep mensualment una pastilla de sabó.

Al personal que faci treballs especials se li facilita roba de treball i calçat adequat a les característiques del servei que ofereixi.

A més de l'uniforme que s'ha descrit, tot el personal afectat per aquest Conveni ha de rebre un anorac protector d'aigua, la durada del qual és de dos anys.

**ANNEX
TERCER
GRUPS PROFESSIONALS**

Els/les treballadors/es afectats/des per aquest Conveni col·lectiu, en consideració a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a continuació, es classifiquen en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una estructura productiva més raonable, tot això sense perjudici de l'oportunitat de promoció i





de la retribució justa que correspongui a cada treballador/a. Els llocs de treball i les tasques actuals s'han d'ajustar als grups professionals que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Grups professionals:

Grup 1. Comandaments intermedis. Criteris generals

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

Les seves funcions van dirigides a establir les polítiques orientades a aprofitar d'una manera més eficaç els recursos humans i materials, i assumeixen la responsabilitat d'assolir els objectius que hagi planificat la gerència. Aquests/es treballadors/es prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exerceixen llocs de responsabilitat a l'empresa.

Es requereixen estudis de diplomatura universitària o d'educació secundària obligatòria, si bé la manca d'aquesta formació es pot suplir per una experiència àmplia en l'acompliment d'aquestes funcions.

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

-Nivell A: cap de Serveis. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència, ha d'adoptar les mesures oportunes per a l'ordenament adequat i l'exercici dels serveis. És el responsable de mantenir la disciplina dels serveis que estiguin a càrrec seu i els ha de supervisar.

-Nivell B: direcció i/o oficialia de taller. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i la direcció de Serveis, té a càrrec seu la planificació, iniciativa, direcció i ordenació dels mitjans humans i materials per assolir les finalitats assignades.

-Nivell C: capatàs. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i la direcció de Serveis, té a càrrec seu els operaris i ha de dirigir, vigilar i ordenar els treballs que efectuen. Té coneixements complets dels oficis i de les activitats, i coordina la integració i la supervisió dels mitjans humans i materials per aconseguir els rendiments previstos en les seves responsabilitats.

Grup 2. Administració i control. Criteris generals

Els/les treballadors/es que pertanyen a aquest grup professional integren, coordinen i executen tasques administratives.

Les seves funcions consisteixen a executar tasques heterogènies, amb un grau explícit de responsabilitat, en operacions administratives d'una complexitat determinada no purament mecànica, inherents a la feina d'oficina.

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

En aquest grup s'hi inclouen les activitats de responsabilitat del conjunt de serveis administratius de l'empresa, i s'hi estableixen diversos nivells funcionals:

- Nivell A: administratiu/a. Amb els coneixements necessaris i amb un cert 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 l'atenció telefònica o presencial al públic.

Grup 3. Personal obrer amb qualificació. Criteris generals

Els/Les treballadors/es que pertanyen a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota unes instruccions precises, requereixen uns coneixements i unes aptituds professionals adequats.

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

Es requereix formació d'educació secundària obligatòria o d'educació primària amb experiència. A més a més, cal disposar de la llicència de conducció necessària per fer servir els vehicles especials de l'empresa.

En aquest grup s'hi inclouen les activitats de conducció, manteniment, suport a brigades i responsabilitat de l'Àrea Tècnica, i 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 i col·labora en l'execució de les funcions esmentades, i s'ocupa de les prescripcions tècniques i del 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/es que pertanyen a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota unes instruccions precises, requereixen coneixements professionals de caràcter elemental.

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

Es requereix formació d'educació secundària obligatòria o d'educació primària amb experiència. A més a més, cal disposar de la llicència de conducció de vehicles de la classe B.

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

- Nivell A: peó especialista de recollida. Es dedica a determinades funcions que, sense que constitueixin un ofici, exigeixen certa pràctica i especialitat, principalment en la recollida de residus, i certa dependència del conductor.
- Nivell B: peó especialista de neteja viària i oficial de jardineria. En possessió de la llicència de conducció necessària, executa tasques que requereixen certa pràctica i especialitat.

Grup 5. Personal obrer sense qualificació específica. Criteris generals

Els/Les treballadors/es que pertanyen a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota unes instruccions precises i amb un alt grau de supervisió, requereixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Les seves funcions consisteixen a executar tasques i activitats de caràcter elemental relacionades amb la neteja viària, la jardineria i la neteja de platges. Per dur a terme aquestes funcions, no es requereix cap especialització professional ni tècnica. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

Es requereix formació d'educació secundària obligatòria o d'educació primària amb experiència.

En aquest grup s'hi inclouen les funcions precises que transmeten els comandaments, les quals s'han d'executar amb un alt grau de supervisió directa i sistemàtica, i s'estableixen els nivells professionals següents:

- Nivell A: peó de neteja viària. Es dedica a executar els treballs de neteja i auxiliars.
- Nivell B: peó de taller. Es dedica a executar les tasques específiques de manteniment dels equips i efectua tasques de suport en treballs mecànics.
- Nivell C: peó de jardineria. Es dedica a tasques de suport als oficials.

ANNEX QUART

Són parts concertants d'aquest Conveni col·lectiu:

Per la part empresarial: Eduardo Azcona Soria, Antoni Germá, Arnau Colomer, Antonio Calafat Gil i Alfredo Pau Fayos.

Per la part social: Julián Albaráñez Olivares, Daniel Fernando Pérez Romero, Cristian Daniel Quiles i José Luis Pratolongo; per UGT, Guillem Coll Mir i José Ramón Mateos Martín.

