

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12564

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA per al personal del servei de recollida de fems i neteja viària del municipi d'Eivissa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001562011982)

Antecedents

1. El 22 d'octubre de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA per al personal del servei de recollida de fems i neteja viària del municipi d'Eivissa per al període 2019-2020.
2. El 24 de novembre de 2020, José Sebastián Ginard Vallcaneras, 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 Valoriza Servicios Medioambientales, SA per al personal del servei de recollida de fems i neteja viària del municipi d'Eivissa, en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de Treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 13 de desembre de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

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





CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL SUBSCRIT PER L'EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA, AMB ELS/LES TREBALLADORS/ES DEL SERVEI DE RECOLLIDA D'ESCOMBRARIES I NETEJA VIÀRIA DEL MUNICIPI D'EIVISSA

CAPÍTOL PRIMER

ARTICLE 1. Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació per 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 regula 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 sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 181 del 30 de juliol de 2013 o norma que el substitueixi.

ARTICLE 3. Àmbit personal

Queden vinculats per aquest Conveni col·lectiu tots/es els/les treballadors/es que prestin els seus serveis a 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 a l'empresa durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits als treballs reflectits anteriorment al municipi d'Eivissa.

ARTICLE 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de l'any 2019 i finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2020.

El seu període de vigència serà fins al 31 de desembre del 2020.

Pròrroga i denúncia: finalitzat el període de vigència i durada en aquest Conveni col·lectiu, aquest s'entén prorrogat tàcitament d'any en any, llevat que es produeixi renúncia expressa per qualsevol de les parts afectades, denúncia que s'haurà de notificar a l'autoritat laboral i a l'altra part negociadora amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En tot cas, es negociarà sota el principi de bona fe.

ARTICLE 5. 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 establerta, tant 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 als efectes de la seva aplicació pràctica es consideraran globalment i en còmput anual, per la qual cosa no podran ser modificades o considerades parcialment, ni separades del seu context global.

ARTICLE 7. Compensació i absorció

Les millores estrictament voluntàries que tinguin actualment concedides l'empresa, podran ser absorbides per l'augment dels salaris que estableix aquest Conveni col·lectiu.

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

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

ARTICLE 8. Comissió Paritària

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una Comissió Paritària que està integrada per sis membres, tres per la representació dels treballadors/es i tres per la representació de l'empresa, signants d'aquest Conveni,



preferentment, que hagin estat membres de la comissió deliberadora d'aquest conveni.

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

La Comissió s'ha de reunir dins del mes següent al de la publicació del conveni al BOIB, en la reunió de la qual han de quedar designats els seus membres, i s'han d'establir les condicions per a la seva convocatòria i el seu reglament de funcionament.

Són funcions d'aquesta comissió:

- a) Intervenir en totes les matèries en què els articles d'aquest conveni hagi previst la seva participació.
- b) Interpretar el que s'ha pactat en el conveni.
- c) Adaptar el 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 poden ser vinculants o executives, si així ho decideixen els seus membres, i amb l'abast i els efectes jurídics previstos legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat al BOIB, núm. 18, de data 3 de febrer de 2005.

Per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que puguin suscitar-se i, específicament, les discrepàncies que sorgeixin durant els períodes de consulta en els casos i terminis que preveuen els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificacions de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (acomiadament col·lectiu), de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 1/1995, de 29 de març, totes dues parts se sotmeten, expressament, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

De la mateixa manera, en el supòsit que no s'arribi a cap mena d'acord en les matèries plantejades segons el que disposa l'article 82.3 ET, prèvia submissió voluntària per cadascuna de les parts afectades, la discrepància se sotmetrà al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears o l'òrgan competent en cada moment.

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 d'aquest Conveni col·lectiu no són per temps inferior a sis mesos, llevat d'aquells casos de substitució de treballadors/es amb dret a reserva de lloc de treball, relleu i interinitat.

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de treballadors/es fixos per a la realització del servei segons les condicions en què 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/a correspongui, que en cap cas no pot excedir del que s'assenyala a 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/la treballador/a com l'empresa poden donar per finalitzades, respectivament, les seves relacions laborals sense necessitat d'avís previ i sense que cap de les parts tingui dret a cap indemnització.

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

Transcorregut el termini referit, el/la treballador/a passa a formar part de la plantilla de l'empresa i el temps que hauria servit en qualitat de prova se li computa als efectes en antiguitat.

**B) De requalificació.**

En cas que es requalifiqui un/a treballador/a a un nou grup professional diferent del que exercia fins aquell moment, per acord entre empresa i treballador/a, aquesta promoció es fa a tall de prova pel temps que s'estableix a continuació en relació amb el grup al qual 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 aquest període el/la treballador/a percep les remuneracions corresponents al grup professional al qual s'hagi requalificat i està obligat a exercir les funcions corresponents a aquest grup. En cas que durant aquest període l'empresa o el/la treballador/a considerin que no s'ha superat la prova, poden promoure la reposició del/de la treballador/a al seu grup anterior, sense més requisits que el de comunicar-ho a l'altra part.

ARTICLE 11. Contracte de formació i aprenentatge

L'empresa pot fer aquest tipus de contractes per proporcionar al/a la treballador/a la formació teòrica i pràctica necessària perquè pugui acomplir de manera adequada la seva funció, i s'ha de detallar quina és segons la classificació professional que estableix aquest Conveni. A aquest efecte, només es poden concertar contractes en règim d'aprenentatge per a les categories d'administratiu, peó de recollida i peó de neteja.

Aquest contracte només es pot subscriure amb demandants de primera ocupació entre 16 i 20 anys que no tinguin titulació suficient per exercir cap altre tipus de contractes formatius.

La durada del contracte no pot ser inferior a un any ni excedir de dos i sempre s'estipula a temps complet.

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

El temps dedicat a formació teòrica, que ha de ser presencial, és del 30% de la jornada màxima que preveu aquest Conveni i s'ha de dur a terme alternant-se amb el treball efectiu.

Per fer efectiva la formació del/de la treballador/a, l'empresa assigna un tutor amb experiència i qualificació suficients 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 és la que es fixa a la taula que conté aquest Conveni, que és la que es fixa per als administratius, peons de recollida i els peons de neteja.

Al contracte s'ha d'especificar el centre on s'impartirà la formació professional i l'horari, i se n'ha de lliurar una còpia als representants dels/de les treballadors/es, així com el pla formatiu de l'empresa a la qual s'adscriu, els objectius que s'han d'aconseguir i el tutor designat per l'empresa.

Quan finalitzi el contracte, si s'acorda la continuació de la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el/la treballador/a 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/de les treballadors/es contractats/ades per a l'aprenentatge una vegada que la seva formació hagi finalitzat. Altrament, una vegada que s'hagi format quatre treballadors/es 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 pel personal de l'àmbit d'aquest Conveni, el contracte de treball en pràctiques només es pot concertar amb els que estiguin en possessió dels títols següents:

- * Universitaris.
- * Formació Professional.
- * Equivalents.



En qualsevol cas, els/les treballadors/es no es poden ser destinats/ades a professions, feines o categories de nivell inferior a l'habilitat pel títol.

Per permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats, l'empresa ha d'assignar una persona amb experiència i titulació suficients 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/es en pràctiques.

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

La retribució del/de la treballador/a és la que fixa aquest Conveni per a la seva categoria professional.

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

Aquest contracte s'ha de formalitzar sempre per escrit i consignar com a contingut mínim la seva durada, retribució, titulació del/de la treballador/a, condicions de treball, horari i objecte de les pràctiques.

S'ha de lliurar una còpia del contracte als representants dels/de les treballadors/es a l'empresa en el termini d'una setmana des de l'inici de la data de contractació.

ARTICLE 13. Garantia per a contractes formatius

S'ha de procurar 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 té una durada de 38 hores setmanals equivalent a 1.734 hores anuals.

Aquesta jornada s'ha de desenvolupar de dilluns a dissabte de manera continuada i per una durada orientativa de 6 hores i 30 minuts entre l'inici i el final d'aquesta jornada, dins de la qual els/les treballadors/es poden parar per espai de quinze minuts per ingerir un entrepà o mos, i no es treballa els diumenges i dies festius. No obstant això, les parts acorden una jornada irregular a partir dels mesos de novembre, desembre, gener, febrer i març, en què els/les treballadors/es han de treballar un dissabte sí i un altre no. Aquestes hores de lliurança dels dissabtes, s'han de recuperar durant la temporada alta, és a dir, entre els mesos d'abril, maig, juny, juliol i agost, setembre i octubre, en què els/les treballadors/es han de treballar de dilluns a dissabte i incrementar la seva jornada diària de manera regular.

En relació amb el còmput, els límits i el descans interjornada en les de caràcter continuat, cal atènyer-se a cada moment als mínims establerts amb caràcter obligacional en la legislació vigent.

Com a alternativa a la distribució anterior de la jornada, en els casos en què per les exigències del servei públic que es presta sigui necessari exercir la feina durant tots els dies de la setmana inclosos diumenges i festius, la jornada s'ha de distribuir en dos dies de descans consecutius per cada sis de feina, i s'ha de dur a terme una jornada diària de 6 hores 30 minuts. En aquest supòsit, quan el dia festiu coincideixi amb el dia lliure, es considera gaudit a tots els efectes.

ARTICLE 15. Vacances

Tots els/les treballadors/es afectats/ades per aquest Conveni col·lectiu gaudeixen d'un període anual de vacances de 33 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 41 dies naturals, i es prorrateja la diferència de dies en els casos de gaudir de períodes vacacionals partits en dos períodes.

Les vacances s'han de gaudir en un sol període llevat dels casos en què, per acord entre l'empresa i el/la treballador/a, es puguin fraccionar una sola vegada.

No obstant això, 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, així com els mesos de gener, febrer, març, abril i maig del següent, i aquests vuit mesos es consideren inclosos en el mateix any natural, per als efectes de vacances exclusivament.



Les vacances que ha de gaudir el personal s'han d'ajustar a la distribució segons els mesos preferents establerts anteriorment. És a dir, prenent de referència la quantitat de dies de vacances en les diferents temporades (33 dies en temporada alta i 41 dies en temporada baixa), s'estableixen els percentatges de distribució següents del personal que pot gaudir de vacances, prenent com a referència els grups de vacances següents:

- GRUP 1 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 14/01 al 23/02
- GRUP 2 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 25/02 al 06/04
- GRUP 3 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 08/04 al 18/05
- GRUP 4 5,78% (4 treballadors/es aprox.) Del 20/05 al 25/06
- GRUP 5 5,78% (4 treballadors/es aprox.) Del 26/06 al 28/07
- GRUP 6 5,78% (4 treballadors/es aprox.) Del 12/08 al 13/09
- GRUP 7 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 14/09 al 20/10
- GRUP 8 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 21/10 al 30/11
- GRUP 9 13,78% (9 treballadors/es aprox.) Del 02/12 a l'11/01

(*) Les dates esmentades són orientatives i corresponen a la distribució efectuada l'any 2019. Poden variar segons el calendari natural de l'any en curs.

Si en la data prevista per a l'inici del període anual de vacances, el/la treballador/a està en situació de baixa per incapacitat temporal, qualsevol que en sigui la causa i sempre que sigui greu, en el sentit que impliqui necessàriament per a aquest/a la seva immobilització de manera que no pugui sortir del seu domicili o bé que ingressi en un centre hospitalari per un espai de vuit dies o més, s'ha de posposar el gaudi de les seves vacances fins a una altra data que fixarà l'empresa preferentment a partir del moment de l'alta de la incapacitat temporal o en un altre moment, si així ho exigeixen les necessitats del servei.

Si durant el gaudi del període anual de vacances es presenta alguna de les situacions que preveu el paràgraf anterior, es consideren suspeses les vacances pel temps que duri aquesta situació, és a dir, la immobilització domiciliària o hospitalària, i de qualsevol manera s'ha de reincorporar a la feina en la data inicialment prevista per a això, en la situació en la qual es trobi, és a dir, en actiu o en situació d'incapacitat temporal, si està en la situació esmentada en la data referida. El temps en què, pel que s'ha establert anteriorment, el gaudi de vacances hagi quedat en suspens s'ha de gaudir a continuació de la data d'acabament de vacances, segons el que s'havia previst inicialment 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 vacacional es fa mitjançant el certificat del metge de capçalera corresponent del/de la treballador/a i s'hi ha d'especificar la concurrència real o presumible dels requisits de la malaltia i el seu tractament que s'estableixen en els paràgrafs anteriors.

En cas que no es gaudeixin les vacances en el període de l'any natural, es posposen a l'any següent, i l'empresa ha de fer, expressament, un reconeixement de deute de les que quedin pendents.

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 es pugui incórrer en la seva aplicació per possibilitar la permanència de futur del que estableix aquesta clàusula.

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

En cap cas es pot començar el gaudi de vacances coincidint amb un dia lliure, i en el cas que així estigui previst s'entén que les vacances comencen l'endemà.

L'empresa ha de confeccionar, juntament amb el Comitè d'Empresa, durant els mesos de novembre i desembre, el calendari de vacances corresponent de l'any següent. El calendari és d'obligat compliment, i queda la possibilitat de fer canvis entre treballadors/es del mateix grup professional i sempre que es garanteixi el funcionament normal del servei.

ARTICLE 16. Dies festius i festa de germanat

A partir de la firma d'aquest Conveni es gaudeixen les 14 festes anuals, a més del dia de Sant Martí de Porres.

El dia festiu corresponent al 3 de novembre es gaudeix en la seva jornada natural pel personal del servei de neteja viària i recollida d'escombraries.

El personal de neteja viària ha de gaudir de les festivitats del 25 de desembre i l'1 de gener en el seu dia natural. El personal de recollida gaudeix d'aquestes festivitats en les jornades de treball que comencen la nit del 24 de desembre i s'estén a la matinada del 25 de desembre i la que comença la nit del 31 de desembre i s'estén a la matinada de l'1 de gener.



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

ARTICLE 17. Llicències

A) RETRIBUÏDES

Tot el personal afectat pel Conveni té dret, si ho justifica prèviament, al temps de llicència següent segons la contingència que s'expressa:

MATRIMONI: 20 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 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; s'incrementa fins a tres si té lloc fora de l'Illa.

TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL: un dia natural.

HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ: dos dies per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a s'hagi de desplaçar, el termini és de quatre dies.

DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL: pel temps indispensable que necessiti el/la treballador/a per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART: pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per dur a terme els informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Totes aquestes llicències i permisos s'han d'avisar prèviament, llevat d'urgències, i s'han de justificar degudament posteriorment. A més, de tots aquests permisos en gaudeixen tant els matrimonis com les parelles de fet.

B) NO RETRIBUÏDES

Tot treballador o treballadora 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 10 dies naturals cada una de les vegades.

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

Per fer ús d'aquest dret, s'ha de sol·licitar a l'empresa, amb almenys 10 dies d'antelació a la data de l'inici, tret d'impossibilitat demostrada documentalment, en cas contrari.

Al seu torn, tot el personal afectat per aquest Conveni pot gaudir voluntàriament d'un "paquet" de quatre dies de permís en temporada baixa i mitjana, dels quals dos seran retribuïts per l'empresa i dos de no retribuïts (no afecta ni vacances ni pagues extres). Aquest permís de quatre dies l'ha de sol·licitar amb set dies d'antelació per a la seva anàlisi segons les necessitats del servei. No pot gaudir alhora aquests quatre dies més del 10% del personal de la mateixa categoria.

ARTICLE 18. EXCEDÈNCIES

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

- Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura personal i directa dels fills menors de quatre anys. Quan el pare i la mare treballin, només un pot exercir aquest dret. Aquesta situació d'excedència no pot superar els quatre anys i sempre en funció de l'edat del fill/a.
- Per cursar estudis per temps superior a un any i inferior a cinc anys.
- 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'aquestes situacions. Aquesta excedència no pot ser inferior a tres mesos ni superior a un any.





d) Quan cadascun dels cònjuges sigui traslladat per raons laborals a un centre de treball ubicat fora de l'Illa. Aquesta excedència no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

Aquestes excedències no computen cap antiguitat i mentrestant el contracte de treball roman suspès d'acord amb el que s'estableix legalment.

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

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

Quant a l'excedència voluntària cal atènyer-se al que estableix l'article 46 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors fixos amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del lloc de treball per un termini superior a quatre mesos i inferior a cinc anys. En el supòsit que sigui inferior al període màxim, aquesta excedència es pot renovar any a any, amb la sola condició d'avisar-ho amb un mes d'antelació a l'acabament del període inicialment sol·licitat. En cap cas es pot superar el període màxim de cinc anys esmentat.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el/la treballador/a ha de complir un nou període d'un any de servei efectiu en la contracta.

Les peticions d'excedència han de quedar resoltes per l'empresa i el Comitè d'Empresa o delegats de personal en un termini de 15 dies.

Si el/la treballador/a no sol·licita el reingrés en un termini mínim d'un mes d'antelació, perd el dret del seu lloc de treball en la contracta, i és admès immediatament en el mateix lloc i categoria en el cas que compleixi aquest requisit.

Els/les treballadors/es que sol·licitin l'excedència a conseqüència d'haver estat nomenats per a l'exercici de càrrecs públics i/o sindicals, no necessiten un any d'antiguitat per sol·licitar-la; en aquests casos es concedeix obligatòriament, i són admesos immediatament un cop han complert el seu mandat.

Pel que fa a excedències forçoses o per cura de familiars, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent en aquestes matèries en cada moment.

CAPÍTOL QUART

ARTICLE 19. Feina de grup superior

Quan s'exerceixin funcions de grup superior, l'empresa ha de compensar la diferència retributiva entre el nivell professional reconegut i el que realment està exercint, i la seva retribució és sobre tots els conceptes econòmics del nivell professional superior.

El/la treballador/a que exerceixi funcions de grup/nivell professional superior al que tingui reconegut, per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, té dret que se li reconegui el grup/nivell superior que estava exercint sempre que hi hagi vacants d'aquest grup/nivell.

En tot cas, cal atènyer-se al que regula en aquesta matèria l'article 39 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

S'entén que hi ha una vacant en un determinat grup/nivell professional quan el nombre de treballadors/es que el tinguin reconegut sigui inferior al que apareix a l'annex d'aquest Conveni.

ARTICLE 20. Assegurança d'accidents

L'empresa concerta 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 tant laboral com no laboral, i s'estableixen les indemnitzacions en les quanties següents:

MORT: 14.903,02 euros

INVALIDESA: 26.080,29 euros

A aquests efectes, es considera professió habitual la que figuri en el rebut de salari corresponent del/de la treballador/a afectat/ada el mes anterior a l'esdeveniment del fet.

Durant la vigència d'aquest Conveni aquesta quantitat s'incrementa anualment amb l'increment pactat en aquest Conveni.

**ARTICLE 21. Gratificació per permanència a l'extinció de la relació laboral**

Amb fonament a l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència per a aquells/es treballadors/es que, amb una antiguitat mínima de sis anys i que estiguin donats d'alta en aquesta empresa, extingeixin la seva relació laboral amb aquesta empresa 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 s'expressen a continuació, tenen dret a percebre, amb motiu d'aquesta extinció, les quantitats que s'estableixen a continuació:

Amb seixanta anys o més i menys de seixanta-un11.688,60 euros

Amb seixanta-un anys o més i menys de seixanta-dos9.350,90 euros

Amb seixanta-dos anys o més i menys de seixanta-tres.....6.311,85 euros

Amb seixanta-tres anys o més i menys de seixanta-quatre.....4.164,05 euros

Durant la vigència d'aquest Conveni aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'increment pactat en el Conveni.

ARTICLE 22. Personal amb capacitat disminuïda

El personal amb capacitat disminuïda per a la feina conseqüència de la seva edat ha de passar a fer feines de menys esforç físic.

Si té una antiguitat a l'empresa superior a cinc anys, té dret a continuar percebent els emoluments corresponents a la categoria en què havia prestat els seus serveis, en el moment en què es produeixi aquesta situació.

ARTICLE 23. Préstecs

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

ARTICLE 24. Retirada del carnet de conduir

En el supòsit que a un/a conductor/a, mentre desenvolupa la seva activitat amb un vehicle de l'empresa i compleix la tasca que li ha estat encomanada, se li retiri la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa l'ha d'acoblar en un altre lloc de treball, preferentment rentador o reparació en tallers, i ha de conservar les seves retribucions, per espai d'un any, 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 mentre s'utilitza 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 una vacant en aquests llocs i amb el límit màxim de quatre afectats.

En cas de reincidència, s'ha de donar 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 25. Sancions en judici per trànsit

El personal conductor que mentre condueix un vehicle propietat de l'empresa i efectua una feina encomanada sigui sancionat en judici amb la imposició d'una multa, aquesta l'abona l'empresa, sempre que no es presenti alguna de les circumstàncies següents:

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

ARTICLE 26. 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'INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'ACCIDENT DE TREBALL O INCAPACITAT TEMPORAL AMB

HOSPITALITZACIÓ

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

2. SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA DE MALALTIA COMUNA O ACCIDENT NO LABORAL.

L'empresa abona fins al 75% del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb l'excepció de les hores extres i la 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 dia de la baixa, que no tenen percepció.

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

L'empresa abona fins al 100% del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb l'excepció de les hores extres i la 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 successives s'abonen segons recull el primer i segon paràgraf d'aquest apartat.

Per optar a les bonificacions esmentades, és preceptiu que el/la treballador/a tingui dret a les prestacions de la Seguretat Social i que la data de baixa sigui posterior a la firma d'aquest Conveni col·lectiu.

Els complements als quals fa referència es perden en cas que el/la treballador/a afectat/ada es negui a passar una inspecció davant dels serveis mèdics de l'empresa.

ARTICLE 27. Seguretat i salut laboral

Les parts signants convenen la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut a l'empresa que ha d'estar format per tres representants de l'empresa i pels tres delegats de prevenció de riscos laborals.

L'empresa es compromet a dur a terme a tots els/les treballadors/es afectats/ades per aquest conveni, que així ho vulguin, un reconeixement anual a càrrec de l'empresa.

Amb caràcter obligatori i dins dels 15 dies següents a l'alta a l'empresa, tots els operaris de nou ingrés a l'empresa han de passar examen mèdic davant del facultatiu de l'empresa.

Així mateix, les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a aplicar de manera estricta i rigorosa 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, amb la possibilitat del trasllat dels crèdits horaris d'uns mesos a un altre, si els delegats de prevenció ho sol·liciten prèviament.

ARTICLE 28. Ajuda escolar

Es crea un fons d'ajuda als/a les treballadors/es de la plantilla que tenen fills inscrits en centres docents, que consisteix en 2.981,28 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 aquesta quantia està compresa dins dels dos primers mesos de l'inici del curs escolar corresponent.

La distribució d'aquest fons es fa per parts iguals entre tots els fills/es dels/de les treballadors/es que optin a aquesta ajuda, independentment del nombre de beques sol·licitades per a cada un d'ells.

Es constitueix, a l'efecte d'aquesta distribució, una Comissió Paritària formada 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'hagi pactat en el Conveni.

CAPÍTOL CINQUÈ

ARTICLE 29. Salari

Les retribucions dels/de les treballadors/es afectats/ades per aquest Conveni es componen de: salari base, antiguitat, plus de nocturnitat, plus de productivitat i treball per torns, incentius, paga de beneficis i pagues extraordinàries d'estiu i Nadal.

**ARTICLE 30. Salari base**

Els/les treballadors/es afectats/ades 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 a l'annex del Conveni.

ARTICLE 31. Antiguitat

La retribució pel concepte de premi per anys de serveis (antiguitat) es calcula d'acord amb el barem que s'estableix a l'annex del Conveni fins al 31 de desembre de l'any 2019.

A partir de l'1 de gener de l'any 2020, l'antiguitat es comença a generar per quinquennis al 10%, sense límits. Per tant, l'antiguitat meritada pels/per les treballadors/es fins al 31 de desembre de l'any 2019 es converteix en un complement personal.

A la nòmina del mes de gener de l'any 2020 s'abona als/a les treballadors/es els pics d'antiguitat que han generat des de l'última consolidació de tram.

ARTICLE 32. Nocturnitat

Exclusivament 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 li correspongui.

ARTICLE 33. Plus de transport

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

ARTICLE 34. Plus de productivitat i torns de treball

PRODUCTIVITAT. El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària percep, en concepte de plus de productivitat, mensualment, les quantitats que preveu la taula salarial annexa, segons la categoria i el servei als quals estigui adscrit.

TORNS DE TREBALL. El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària percebrà, quan faci la seva feina a torns, en el sentit de girar la lliurança setmanal com es feia històricament a l'empresa, les quantitats que assenyala la taula salarial annexa en concepte de plus de treball per torns, amb les cadències que s'hi estableixen. També continuaran percebent aquest plus els/les treballadors/es adscrits/es als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària que l'estaven percebent 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 el treball a torns com quan el facin com es desenvolupa en el sistema actual.

La representació de l'empresa i la representació dels/les treballadors/es han de determinar quins dels que han treballat al servei municipal de recollida d'escombraries i neteja viària abans del 31 d'octubre de 1994 i que, havent extingit la seva relació laboral amb l'anterior concessionària del servei, s'han reincorporat posteriorment a la data esmentada han de percebre, com a dret *ad personam*, aquest plus, tant quan treballin a torns com quan ho facin en el sistema actual.

ARTICLE 35. Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percep dues pagues extraordinàries, una a l'estiu i l'altra per Nadal.

L'import d'aquestes pagues es calcula sobre el salari base més l'antiguitat corresponent a la categoria que tingui cada treballador/a en el moment que es faci efectiva.

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

ARTICLE 36. Paga anual de beneficis

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percep una paga anual de beneficis l'abonament de la qual es fa el mes de març.

La base per calcular aquesta paga segons les diferents categories professionals és la corresponent a trenta dies de salari base més l'antiguitat vigent en el moment en què es faci efectiva.

ARTICLE 37. Incentius

A partir de l'any 2020, com a premi a la fidelitat en la contracta de neteja i recollida de la ciutat d'Eivissa, es pagarà un incentiu per al

personal afectat per aquest Conveni col·lectiu que tingui almenys dos anys d'antiguitat reconeguda en la contracta, d'acord amb la categoria professional i en les quanties que s'estableixen a l'annex de la taula salarial.

Les quanties establertes corresponen a meritacions mensuals i són, per tant, de la mateixa quantia cada mes, independentment dels dies que hagi tingut l'obligació de treballar.

ARTICLE 38. Revisió salarial

- 2019: increment salarial de l'1,2% a les taules, amb efectes retroactius a l'1 de gener de l'any 2019. Aquest increment es consolida a les taules a partir del mes de gener de l'any 2021.

- Per a l'any 2019: s'implanta una retribució variable en dos trams com a pagament únic no consolidable a tot el personal fix i a jornada completa (i els fixos discontinus en funció del seu tant per cent de jornada), sempre que:

- Primer tram: les tones recollides l'any 2019 superin les 33.000 t, es cobrarà un variable de 0,75% en la nòmina del gener de l'any 2020.
- Segon tram: les tones recollides l'any 2019 superin les 35.500 t, es cobrarà un variable de 0,75% en la nòmina del gener de l'any 2020.

- 2020: increment salarial de l'1,2% a les taules, amb efectes retroactius a l'1 de gener de l'any 2020. Aquest increment es consolida a les taules a partir del mes de gener de l'any 2021.

- Per a l'any 2020: s'implanta una retribució variable en dos trams com a pagament únic no consolidable a tot el personal fix i a jornada completa (i els fixos discontinus en funció del seu tant per cent de jornada), sempre que:

- Primer tram: les tones recollides l'any 2020 superin les 33.000 t, es cobrarà un variable de 0,75% en la nòmina del gener de l'any 2021.
- Segon tram: les tones recollides l'any 2020 superin les 35.500 t, es cobrarà un variable de 0,75% en la nòmina del gener de l'any 2021.

2. ARTICLE 39. Deduccions

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

ARTICLE 40. Subrogació del personal

En cas que l'empresa concessionària actual 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 ha d'absorbir els/les treballadors/es afectes per aquests 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 el que no preveu aquest article, les parts es remetent al que disposa l'article 49 i següents del 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.

ARTICLE 41. Liquidacions en el cas de cessament en l'empresa

En cas que l'empresa cessi en les seves activitats al municipi d'Eivissa, es compromet a comunicar-ho per escrit al Comitè d'Empresa amb un mínim de dos mesos de termini, i s'ha d'efectuar la liquidació oportuna al personal quan finalitzin les seves activitats, tant en la part corresponent a gratificacions extraordinàries com a període vacacional pendent de gaudi.

CAPÍTOL SISÈ

ARTICLE 42. Uniforme i vestuari

A continuació, es relacionen les peces que componen l'uniforme de treball del personal a cada temporada i que es lliuren a l'inici de la relació laboral.

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

UNIFORME D'HIVERN:



3. - Capatàs i conductor / peó especialista / peó de recollida: pantalons, jersei, camisa o polo i botes.

- Peó de neteja: pantalons, jersei, camisa o polo, botes i gorra.
- Personal de taller: granota i botes.

UNIFORME D'ESTIU:

- Capatàs i conductor / peó especialista / peó de recollida: pantalons, camisa o polo i sabates.
- Peó de neteja: pantalons, jersei, camisa o polo, sabates i gorra.
- Personal de taller: granota i sabates.

Les peces de l'uniforme es reposen en funció del deteriorament; s'ha de tornar sempre la peça deteriorada.

UN ALTRE TIPUS D'UNIFORME I MITJANS:

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

Tot el personal afectat per aquest Conveni rep, a més de la roba descrita, un anorac protector d'aigua i un impermeable, i se'n reposa un quan aquest està deteriorat igual com es fa amb la resta de les peces.

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

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

En cas que finalitzi la relació laboral que subscriuen treballador/a i empresa, el/la treballador/a està obligat/ada a tornar la roba de treball que tingui en el termini màxim de 48 hores des del moment en què s'acabi la relació laboral.

CAPÍTOL SETÈ

ARTICLE 43. 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 aquest té dret que l'empresa li reintegri l'import d'aquest arbitri, sense incloure costes o recàrrecs per haver-lo abonat fora de termini.

És condició indispensable per tenir dret a aquesta bonificació, a més d'estar afectat per aquest Conveni, que faci més de dos anys que estigui donat d'alta a l'empresa, així com que presenti 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.

ARTICLE 44. Fons d'ajuda social

Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, es crea un fons d'ajuda social dotat amb una quantia de 1.276,16 euros i s'incrementa amb la quantia de les deduccions per inassistència en diumenges i dies festius; les mateixes persones que componen la comissió paritària d'aquest Conveni els administraran conjuntament.

Els components d'aquesta comissió establiran tant el sistema d'administració d'aquest fons com la fórmula de sol·licituds i els conceptes per als quals pot ser destinat.

Durant la vigència d'aquest Conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que es pacti en el Conveni.

ARTICLE 45. Sancions i premis

Pel que fa a premis o sancions, cal atènyer-se al que disposa 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, l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions vigents.

ARTICLE 46. Mobilitat funcional i geogràfica

La mobilitat funcional dins de l'empresa s'efectua dins de les necessitats de l'empresa, que han d'estar marcades per raons tècniques i organitzatives que ho justifiquin.



Si aquests requisits es produeixen, l'empresa ha de respectar sempre els drets econòmics del/la treballador/a.

Quan el/la treballador/a exerceixi funcions de categoria/grup/nivell superior al que correspon a la seva categoria/grup/nivell professional reconegut, té dret a percebre la diferència retributiva corresponent.

Els treballs de categoria/grup/nivell inferior només es poden exercir quan es produeixin necessitats peremptòries o imprevisibles en l'activitat productiva de l'empresa, i s'ha de comunicar prèviament els representants legals dels/de les treballadors/es aquesta situació i actuació.

El personal que de manera eventual du a terme els seus serveis amb caràcter nocturn ha de percebre només durant aquest període l'increment de nocturnitat corresponent en la part proporcional que pertanyi.

Així mateix, el personal adscrit a aquest Conveni està subjecte a l'àmbit de la contracta subscripta entre l'empresa i l'Ajuntament d'Eivissa, i, per tant, no pot efectuar desplaçaments dels/les treballadors/es a altres centres o a altres municipis quan aquests pertanyin a concessions o contractes diferents.

La mobilitat funcional s'efectua 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 realitzi, llevat dels casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals manté la retribució d'origen.

ARTICLE 47. Hores extraordinàries

No es faran hores extraordinàries llevat en els casos que es considerin d'emergència, com:

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

Aquestes hores extres s'abonen amb un recàrrec del 75% sobre el preu de l'hora normal de jornada que es pacta en aquest Conveni.

Com a excepció, els dies 1 de gener, carnaval, 4 de novembre i 25 de desembre, si s'ha de fer un servei extraordinari, s'ha d'abonar en les quanties que s'especifiquen a la taula salarial amb l'increment que es determini, amb intervenció del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 48. Borsa de vacances

Es crea una borsa de vacances per un import de 6.485,46 euros comú per a tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu, la qual cosa es configura com un benefici social i, per tant, com a concepte no retributiu. Aquesta quantitat es posa a disposició dels/les treballadors/es juntament amb la paga de Nadal i la seva administració i distribució es fa 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 pactat en el Conveni.

CAPÍTOL VUITÈ

ARTICLE 49. Delegat sindical

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

ARTICLE 50. Hores sindicals

Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, com a representant legal dels/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 cada un.

ARTICLE 51. Acumulació d'hores sindicals

El temps d'absència que preveu l'article anterior es pot acumular mensualment entre un o alguns dels diferents membres del Comitè d'Empresa.

En els casos en què es pretengui l'acumulació d'hores sindicals que indica el paràgraf anterior, s'ha d'avisar prèviament per escrit l'empresari amb la màxima antelació, expressant clarament el nombre d'hores acumulades i indicant sobre quina persona o persones es porta a efecte i a qui corresponen les hores esmentades, respectant en tot cas el criteri de moderació d'absències.

**ARTICLE 52. Pla d'igualtat**

En compliment del deure que estableix 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 a aquest text el pla d'igualtat de la companyia i que formi part integrant d'aquest Conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

A partir de la firma d'aquest conveni col·lectiu, les parts reunides en comissió mixta han d'analitzar i acordar, si escau, les pujades de categories necessàries.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

L'empresa es compromet que la mitjana anual d'ocupació estable en relació amb la totalitat de la plantilla equivalent sigui del 75%. Aquest percentatge està integrat per contractes fixos ordinaris i fixos discontinus.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Totes les referències als/a les treballadors/es d'aquest text, així com als seus annexos, s'entenen efectuades indistintament a la persona, home o dona, que presten serveis, a l'empresa, sense que hi hagi discriminació per raó de sexe, ja que 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 VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA i la representació dels/de les treballadors/es en el servei de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa i els assessors respectius, que s'han reconegut com a interlocutors per a la negociació d'aquest Conveni i declaren la seva plena legitimitat d'acord amb el que estableixen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

ANNEX PRIMER

La taula salarial d'aplicació, que s'inclou al final d'aquest document, forma part del Conveni col·lectiu que subscriuen l'empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA i els/les treballadors/es que presten els seus serveis en la recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa.

ANNEX SEGON**ESCALONAT D'ANTIGUITATS PERSONAL FIX****Fins al 31 de desembre de l'any 2019 (complement personal)**

Tant per cent d'increment al salari base normal per antiguitat a 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 23 anys a l'empresa.





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

S'abona als/les treballadors/es els pics d'antiguitat que han generat des de l'última consolidació de tram (nòmina del gener del 2020).

A partir del gener de l'any 2020

Tant per cent d'increment al salari base normal per antiguitat a l'empresa:

Quinquennis..... 10%

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

ANNEX TERCER

ACABAMENT DEL SERVEI DE RECOLLIDA.

Atesa la flexibilitat d'horari mantinguda anteriorment a la firma d'aquest Conveni col·lectiu i atesa que la voluntat de les parts és mantenir-la durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, amb la firma del Conveni, els/les treballadors/es es comprometen al normal acabament del servei diari.

Aquest manteniment de flexibilitat horària suposa per a l'empresa que entén, com ho està fent, que la jornada laboral del/de la treballador/a finalitza i, a tots els efectes, com a jornada completa quan la persona acabi el servei encomanat, sigui quin sigui el nombre d'hores de treball efectiu en la jornada esmentada.

Per part del/de la treballador/a s'entén com a prioritari aquell acabament del servei, el qual ha de complir encara que això alguna vegada suposi superar la jornada diària.

Anualment es computen el total d'hores treballades a fi d'analitzar si els augments de jornada esmentats han suposat la realització d'hores extraordinàries, i es paga el valor d'hora extra si això passa.

Les parts queden alliberades de la condició d'horari flexible, amb les obligacions i drets mutus 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 aquests, així com les altres característiques pròpies de la feina de recollida que s'han mantingut fins ara.

La modificació d'aquestes condicions de treball comporta el compliment d'horari ordinari de manera 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 a torns, és a dir, còmputos setmanals de vuit dies, amb sis dies de treball consecutiu i dos dies de descans, l'empresa només pot dur a terme aquesta modificació de manera global, és a dir, per a la totalitat de l'any, sense que es puguin plantejar excepcions a aquesta nova jornada.

ANNEX CINQUÈ

L'empresa, juntament amb els membres del Comitè, estableix una llista de les persones que voluntàriament vulguin fer les possibles hores extres que es puguin necessitar en el desenvolupament de la feina. L'aparició en aquesta llista és voluntària i a petició del/de la treballador/a i exigeix el compromís del/de la treballador/a per a la realització de les hores extres que se li ofereixin, i l'empresa es compromet a fer un repartiment equitatiu de la seva realització entre tots els/les treballadors/es corresponents al mateix grup professional o similars.

ANNEX SISE

S'insereixen en el grup professional 4 nivell B els/les treballadors/es del grup professional 5 que, dedicats/ades a l'activitat de neteja viària o



recollida d'escombraries, en el desenvolupament de la seva feina condueixin de manera habitual un vehicle que exigeixi estar en possessió d'un carnet de tipus B.

ANNEX SETÈ

Grups professionals

Els/les treballadors/es afectats/ades 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 minvar l'oportunitat de promoció i la justa retribució 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 pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies de l'activitat de l'empresa.

Les seves funcions estan dirigides a establir les polítiques orientades a la utilització dels recursos humans i materials més eficaç, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats per la gerència, prendre decisions (o participar en la seva elaboració) que afecten aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa i exercir llocs de responsabilitat a l'empresa.

Formació de diplomatura universitària o educació secundària obligatòria, si bé la manca d'aquesta formació es pot suplir per una àmplia experiència en l'acompliment d'aquestes 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: cap de serveis, amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència, té la responsabilitat d'adoptar les mesures oportunes per a l'ordenament i l'exercici deguts dels serveis. És responsable de mantenir la disciplina dels serveis que tingui a càrrec seu i de supervisar-los.
- 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 assolir les finalitats assignades.
- Nivell C: capatàs. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i direcció de serveis, té a càrrec seu els operaris les feines 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 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 grau de responsabilitat explícit, en operacions administratives de determinada complexitat no purament mecànica, inherents a la feina 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 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, seguint instruccions precises, requereixen coneixements i aptituds professionals adequats.

Les seves funcions consisteixen a executar 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, i es responsabilitza del seu entreteniment i el comandament sobre el personal que forma el seu equip, i col·labora en l'execució d'aquestes funcions.

Formació exigible d'educació secundària obligatòria o educació primària amb experiència. En possessió de la llicència de conducció necessària per al maneig dels 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. 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 funcions esmentades i es preocupa de l'observació 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, seguint 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.

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

En aquest grup s'hi inclouen determinades funcions que, sense que constitueixin 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 de recollida. Dedicat a determinades funcions que, sense que constitueixin 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/es que pertanyen a aquest grup professional executen funcions i operacions que, seguint 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. 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'hi 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 de neteja viària. Es dedica a l'execució de les feines de neteja i auxiliars.
- Nivell B. Peó de 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 d'aquest Conveni col·lectiu, per la part empresarial: Sr. Israel Moreno, Sr. Francisco J. Muñoz Sánchez, Sr. Antonio Bravo Herrero i Sr. Pablo Méndez.

Per la part social: Sr. Antonio García Montero, Sr. Anastasio Muñoz Moreno, Sr. Senen Suárez Suárez, Sr. José Llovera Ramos, Sr. Sergio Ortega García, Sr. Óscar Roselló Montelongo, Sr. Blas Torres Moreno i Sr. Pedro Calleja Cuadrado. Per CCOO: Sr. Felipe Zarco. Per UGT: Sr. Fernando Fernández.

