



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

**8878**

*Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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, S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002471012004)*

#### Antecedents

1. El 13 de juny de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, S.A..
2. El 15 de juny de 2023, Juan Jose del Teso Hernandez, 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, S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció .
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (signat electrònicament: 20 de setembre de 2023)

#### La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia

(BOIB 103/2023)

### CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL SUBSCRIT PER L'EMPRESA "PREZERO ESPAÑA, S.A.U." AMB ELS/LÉS TREBALLADORS/ES QUE PRESTEN SERVEI EN LA RECOLLIDA D'ESCOBRARIES, NETEJA VIÀRIA, JARDINERIA, DEIXALLERIA, NETEJA DE PLATGES I ALTRES SERVEIS AFINS A L'ILLA DE FORMENTERA.

#### CAPÍTOL PRIMER

**ART. 1r.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.** El contingut d'aquest Conveni serà aplicable als Centres de treball a l'illa de Formentera de l'empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., dedicada a la recollida d'escombraries, neteja viària, jardineria, deixalleria, neteja de platges i altres serveis afins.

**ART. 2n.- ÀMBIT FUNCIONAL.** Aquest Conveni col·lectiu regularà les relacions laborals a l'empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. a l'illa de Formentera, i els seus treballadors, no obstant això, en allò no previst expressament, serà d'aplicació supletòria el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat en el BOE núm. 181, de 30 de juliol del 2013, o norma que el substitueixi.

**ART. 3r.- ÀMBIT PERSONAL.** Queden vinculats per aquest Conveni col·lectiu tots/es els/les treballadors/es que prestin els seus serveis a

l'empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., fins i tot els/les de nou ingrés a la mateixa durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits/es als treballs prestats per l'empresa a l'illa de Formentera.

**ART. 4è.- ÀMBIT TEMPORAL.** Aquest Conveni col·lectiu tindrà vigència des de l'1 d'agost de 2022 fins al 31 de desembre de 2025, i entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al BOIB, no obstant això, els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2023.

**DENÚNCIA I PRÒRROGA:** Finalitzat el període de vigència del conveni, aquest s'entendrà prorrogat per un any, llevat que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades per aquest, amb un termini de dos mesos d'antelació a la data de finalització de la seva vigència inicial o a la del terme de la pròrroga, mitjançant comunicació escrita a les altres 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'entendrà que el seu contingut normatiu es prorroga fins a la nova redacció del conveni.

**ART. 5è.- CONDICIÓN 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 sobre aquestes, ja sigui per decisió voluntària empresarial o per contracte individual, prevaldrà sobre el que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Es respectaran com a condicions 'ad personam' tots els drets adquirits pactats, es recullin o no en aquest Conveni col·lectiu.

**ART. 6è.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.** En el supòsit que l'Autoritat laboral, fent ús de les seves facultats no aprovi algun o la totalitat dels acords pactats que componen aquest Conveni col·lectiu, aquest quedarà sense eficàcia pràctica, i se n'haurà de reconsiderar tot el contingut.

**ART. 7è.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.** Les millores estrictament voluntàries que tingui actualment concedides l'empresa seran absorbides per l'augment de salaris que s'estableix en aquest Conveni col·lectiu.

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

Els augments de retribucions que puguin produir-se per disposicions legals de general aplicació 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 romandrà inalterable aquest Conveni col·lectiu en els seus propis termes, sense cap modificació.

**ART. 8è.- COMISSIÓ PARITÀRIA.** De conformitat amb l'establert a l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una Comissió paritària que estarà integrada per sis membres, tres per la representació dels treballadors i tres per la representació de l'empresa, signants d'aquest Conveni, preferentment hauran estat membres de la comissió negociadora d'aquest Conveni.

El domicili d'aquesta comissió i la seu de les reunions queda fixat al domicili de l'empresa a Formentera:

- Ctra. La Savina-Sant Francesc
- Polígon Industrial Sant Francesc Xavier de Formentera
- Nau PREZERO ESPAÑA, S.A.U.
- 07860 Formentera

La comissió es reunirà dins del mes següent al de la publicació del conveni al BOIB, en la reunió de la qual restaran designats els seus membres, establint-se les condicions per a la seva convocatòria i el seu reglament de funcionament.

Seràn funcions d'aquesta comissió:

Les d'intervenir en totes aquelles matèries que l'articulat d'aquest Conveni n'hagi previst la participació.

La interpretació del pactat en el conveni.

Adaptació del Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda que l'afecti.

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

Les discrepàncies que no s'hagin resolt al si de la comissió paritària se solucionaran d'acord amb els procediments regulats en el vigent Acord interprofessional regulador del Tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB).



En cas d'inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se al que estableixi 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 per a la mobilitat funcional prevegi l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat social.

Així mateix, les parts acorden que, en cas de discrepàncies, se sotmetran al procediment de conciliació que estableix el vigent acord sobre solució de conflictes laborals, o acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni, i amb la seva submissió de la mateixa manera als procediments establerts en els àmbits inferiors a l'estatal, quan el conflicte s'origini o sorgeixi en aquest àmbit determinat.

**ART. 9è.- PERÍODE DE PROVA.** Les admissions de personal es consideren provisionals durant un període de prova variable, segons el tipus de la tasca que correspongui a cada treballador, que en cap cas no podrà excedir el que s'indica 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 podran, respectivament, donar per finalitzades les seves relacions laborals sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a cap indemnització.

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

Transcorregut el termini referit, el/la treballador/a passarà a figurar a la plantilla de l'Empresa i el temps que hagi servit en qualitat de prova, li serà computat a efectes d'antiguitat.

**ART. 10è.- CONTRACTE FORMATIU.-** L'empresa podrà realitzar aquest tipus de contractes per tal d'obtenir la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri o l'exercici d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, detallant quina és aquesta segons la classificació professional establerta en aquest Conveni.

La remuneració dels treballadors contractats serà la fixada a 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'acordés la continuació de la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador a un contracte indefinit per exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb la categoria corresponent, i queda prohibit el seu encadenament amb contractes eventuals.

La regulació d'aquest tipus de contractes es regularà d'acord amb el que disposa l'art. 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 serà de 38 hores efectives setmanals o 1734 anuals, una vegada descomptat el descans de 15 minuts diaris per prendre un pisolabis, en realitzar-se la jornada de treball habitualment de forma continuada.

Tot el personal prestarà 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, dins de la qual disposaran de 15 minuts per a la ingestió d'un pisolabis. S'acorda per a tots els treballadors d'aquest Conveni els diumenges com a descans setmanal.

El dia de SANT MARTÍ DE PORRES, s'acorda com a festiu, que, juntament amb les 14 festes anuals, seran 15 festius.

Donades les especials característiques del servei i per tal de satisfer les necessitats d'higiene i salut pública, la direcció de l'Empresa podrà organitzar el treball en tot moment, segons allò ordenat pel Consell insular de Formentera i si es cobreixen sempre les necessitats específiques de cadascun dels serveis.



**ART. 12è.- VACANCES.** Tots els treballadors/es afectats per aquest Conveni col·lectiu gaudiran 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, tindrà dret a un període de vacances de QUARANTA-UN dies naturals, proporcionals a la diferència de dies en els casos de gaudir de períodes de vacances partits.

No obstant això, es determinen com a mesos preferents, atesa la no coincidència dels mateixos 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 com a inclosos en el mateix any laboral, exclusivament a l'efecte de les vacances.

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

Si durant el gaudi del període anual de vacances concorre alguna de les situacions que preveu el paràgraf anterior, es consideraran suspeses les vacances pel temps que duri la situació esmentada, és a dir, la immobilització domiciliària o hospitalària, i de qualsevol manera s'ha de reincorporar al treball en la data prevista inicialment per a això, en la situació en què es trobi, és a dir, en actiu o en situació d'IT si restés en aquesta situació en la data esmentada. El temps en què, per allò establert anteriorment, el gaudi de vacances hagi quedat en suspens, es gaudirà a continuació de la data de finalització de vacances, segons el que s'ha previst inicialment o en un altre període qualsevol, si així ho exigissin les necessitats del servei.

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

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

El salari a percebre durant el període de vacances serà el corresponent al salari base i altres plusos que figuren a la taula de salaris annexa.

En cas que l'inici de les vacances coincidís en dia lliure, es negociarà amb l'Empresa la compensació de les seves lliurances, així mateix el límit per al gaudi de les vacances serà l'any natural, llevat dels supòsits establerts legalment.

**ART. 13è.- LLICÈNCIES.** Aquestes es poden considerar en dos grups: Retribuïdes i No retribuïdes.

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

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

- **MATRIMONI O INSCRIPCIÓ EN EL REGISTRE DE PARELLES DE FET.-** Quinze dies naturals, més cinc si el treballador fa més d'un any que és al servei de l'empresa o el prorrateig d'aquests cinc dies si fa menys d'un any.
- **MORT O MALALTIA GREU FINS A TERCER GRAU DE CONSANGUINITAT.-** Quatre dies naturals prorrogables a sis, si calgués desplaçar-se a qualsevol altra de les Illes Balears, i set si hagués de desplaçar-se a la Península per aquesta causa. Els parents fins al 2n grau d'afinitat donaran dret als permisos establerts 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, en cas que suposi canvi d'illa, el permís serà de dos dies naturals.
- **ASSISTÈNCIA A EXÀMENS.-** El temps necessari per a l'assistència als exàmens oficials a què ha de concórrer el/la treballador/a per estudis de formació professional, ensenyament secundari obligatori i universitaris, amb previ avís i posterior justificació.
- **CONSULTA MÈDICA.-** Pel temps imprescindible, i amb justificació del mateix amb el corresponent visat facultatiu quan, per raó de malaltia i sempre que la consulta mèdica no tingui horari d'atenció fora de l'horari laboral coincident amb el del treballador/a, aquest/a requereix l'assistència a consultori mèdic en hores laborals.
- **CONSULTA MÈDICA FILLS MENORS.-** Pel temps imprescindible, i amb justificació del mateix, per a assistència a consultori mèdic, acompanyant fills menors de 12 anys, sempre que la consulta mèdica no tingui horari d'atenció fora de l'horari laboral del treballador/a.





- **COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL.-** Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, d'acord amb allò estipulat en l'art. 37.3.d) de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- **REALITZACIÓ DE FUNCIONS SINDICALS.-** Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment, amb el límit del crèdit d'hores sindicals assignat.
- **REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS I PREPARACIÓ AL PART.-** Les treballadores disposaran del temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- **LACTÀNCIA.-** Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes, gaudint-lo continuadament a raó de mitja hora per dia. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballin.
- **VIOLÈNCIA DE GÈNERE.-** La treballadora víctima de violència de gènere tindrà els drets laborals establerts a la Llei de l'Estatut dels treballadors, de conformitat amb el que estableix 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).
- **ASSUMPTES PROPIS.-** L'any 2023 es concedirà 1 dia d'assumptes propis a tota la plantilla (fixos i fixos discontinus).

A partir que es materialitzi la nova adjudicació de la contracta es concedirà: El 2024: 1 dia addicional a tots els treballadors. El 2025: 1 dia addicional a tots els treballadors, resultant, a partir de l'esmentat any, 3 dies consolidats d'assumptes propis a disposició dels treballadors/ores. Els treballadors fixos discontinus que treballin 3 mesos a la campanya gaudiran de la meitat dels dies d'assumptes propis.

Els dies d'assumptes propis relacionats en aquest article es podran gaudir en el període des del 15 de juny fins al 15 de setembre. Es pactarà un calendari de gaudi amb limitació d'1 treballador per torn i amb un preavis de 15 dies naturals.

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

L'exercici d'aquest dret s'ha de supeditar a les necessitats del servei, i no s'han d'entorpir les necessitats justificades del bon funcionament de l'empresa.

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

**ART. 14è.- EXCEDÈNCIES.** Els treballadors 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:

- a) Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura personal i directa dels fills menors de quatre anys. Quan el pare o la mare treballin, només un pot exercir aquest dret. Aquesta situació d'excedència no pot excedir els quatre anys i sempre en funció de l'edat del fill/a.
- b) Per cursar estudis per un temps superior a un any i inferior a cinc.
- c) Quan concorrin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o defunció del cònjuge o familiars compresos en el segon grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions. Aquesta excedència no serà inferior a tres mesos ni superior a un any.
- d) Quan un 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.

Les excedències esmentades no computaran cap antiguitat, excepte les recollides en l'art. 46.3 de l'ET, mentre el contracte de treball resta suspès, d'acord amb el legalment establert.

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

Pel que fa a les excedències voluntàries, cal atènyer-se al que disposa la Llei de l'Estatut dels treballadors.

**ART. 15è.- FESTIUS.** Per necessitats del servei, per al compliment dels termes de la Contracta de la neteja i recollida, els/les treballadors/es adscrits al servei de Recollida s'obliguen a més a treballar diumenges i festius, durant els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre i fins al 15 d'octubre. De la mateixa manera, els treballadors de recollida s'obliguen a la total i correcta realització del seu servei i itinerari, amb independència del temps trigat a realitzar-lo en compensació de tot això, els treballadors/es percebran les quantitats que, per aquest concepte, s'indiquen en la taula salarial annexa.

Per les mateixes necessitats i en aquells mesos, el personal adscrit al servei de neteja viària es compromet a treballar a més, els diumenges i



festius, quan per això sigui requerit, i per cada dia de treball percebran les quantitats que per aquest concepte es fixa en la taula salarial annexa.

### **CAPÍTOL TERCER** **MILLORES SOCIALS**

**ART. 16è.- TREBALLS DE SUPERIOR 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 està fent, i la seva retribució sobre tots els conceptes econòmics de l'especialitat professional superior.

El/la treballador/a que realitzi funcions superiors a les del grup professional o les d'especialitats professionals equivalents a la que tingués reconeguda per un període superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys, tindrà dret a reclamar-ne l'ascens.

**ART. 17è.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS.** L'empresa concertarà una assegurança per a tot el personal per a cas de mort i invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, absoluta o gran invalidesa, derivades d'accident, sigui laboral o no, i s'establiran les indemnitzacions en les quanties següents:

- MORT.- 30.000 Euros
- INVALIDESA total, absoluta o gran invalidesa.- 50.000 Euros

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

#### **ART. 18è.- JUBILACIÓ.-**

S'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys o l'edat ordinària de jubilació establerta legalment, sense perjudici que es pugui completar el període mínim de carència legal per accedir a la pensió de jubilació contributiva.

Els requisits per aplicar aquesta jubilació forçosa és que el treballador ha de reunir els requisits per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva i s'ha de produir el relleu generacional. Per tal que els/les treballadors/es afectats per aquest Conveni col·lectiu puguin passar a la situació de jubilació en complir els 64 anys, s'acorda que en aquesta jubilació regirà la normativa legalment establerta i, si es permet aquesta jubilació, les parts accepten aplicar-la.

La jubilació parcial s'aplicarà en els termes establerts a la legislació vigent, sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el/la treballador/a. En cas d'acord, es pacta que la prestació del treball del jubilat parcial es prestarà de manera acumulada al principi del mateix.

**ART. 19è.- INDEMNITZACIÓ PER VINCULACIÓ A L'EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL.-**Els/les treballadors/es afectats per aquest Conveni col·lectiu que, acreditant una antiguitat a l'empresa d'almenys sis anys i trobant-s'hi d'alta, extingissin la seva relació laboral amb aquesta per causa de jubilació voluntària, excepte la d'acomiadament disciplinari que tingui la consideració de procedent, per manca d'impugnació o per declaració ferma de l'òrgan corresponent, i es trobin en el moment d'aquesta resolució en algun dels trams d'edat que seguidament s'expressen, tindran dret a percebre amb motiu d'aquesta extinció les quantitats indemnitzatòries que s'estableixen a continuació:

- Amb seixanta o més anys i menys de seixanta-un 9.000.- €
- Amb seixanta-un o més anys i menys de seixanta-dos 7.000.- €
- Amb seixanta-dos o més anys i menys de seixanta-tres 5.000.- €
- Amb seixanta-tres o més anys i menys de seixanta-quatre 3.500.- €

**ART. 20è.- PERSONAL AMB CAPACITAT DISMINUÏDA.** El personal amb capacitat disminuïda per al treball conseqüència de la seva edat haurà de passar a fer feines de menor esforç físic.

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

**ART. 21è.- PRÉSTECS.** L'empresa realitzarà gestions davant les institucions bancàries que esculli el/la treballador/a perquè li puguin ser concedits els crèdits o préstecs que acreditati necessitar.

**ART. 22è.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUIR.** En el cas que un conductor, exercint la seva activitat amb un vehicle de l'empresa i complint la tasca que li hagués estat encomanada, li fos retirada la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni, l'empresa l'acoblarà en un altre lloc de treball, preferentment safareig o reparació en tallers, conservant les seves retribucions durant un any i sempre que no hi concorrin circumstàncies d'imprudència temerària o estat d'embraguesa o toxicitat.



En cas de retirada de la llicència durant el temps lliure i utilitzant el vehicle particular, per primera vegada durant la vigència d'aquest Conveni i sempre que no hi concorrin circumstàncies d'imprudència temerària o estat d'embriaguesa o toxicitat, l'empresa es compromet a garantir un altre lloc de treball, preferentment safareig o 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, es traslladarà a la comissió paritària corresponent.

La reserva del lloc de treball es garanteix per a 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 propietat de l'empresa i efectuant un treball encomanat, fos sancionat en judici amb la imposició d'una multa, aquesta serà abonada per l'empresa, sempre que no concorrin alguna de les circumstàncies següents:

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

**ART. 24è.- BONIFICACIONS EN SITUACIÓ D'IT** S'estableixen bonificacions d'empresa per a situacions d'IT derivada d'accident de treball, hospitalització, malaltia comuna o accident no laboral, d'acord amb les especificacions següents:

**1.- SITUACIÓ D'IT DERIVADA D'ACCIDENT DE TREBALL O IT AMB HOSPITALITZACIÓ.** L'empresa abonarà fins al 100% del salari, exceptuant les hores extres i compensació per festius, si és el cas, a partir de l'endemà de la baixa fins al límit de durada del cessament de la col·laboració obligatòria de l'empresa en el pagament de la prestació econòmica per incapacitat temporal.

**2.- SITUACIÓ D'IT DERIVADA DE MALALTIA COMUNA O ACCIDENT NO LABORAL.** L'empresa abonarà fins al 100% del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, exceptuant les hores extres i compensació per festius si és el cas, 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.

Ambdues parts es comprometen a formar el Comitè de seguretat i salut, el qual s'encarregarà de controlar les situacions d'absentisme per incapacitat temporal, analitzant-ne la causa, el contingut i la durada per tal de proposar les mesures pertinents de tota mena.

Serà preceptiu per optar a les bonificacions esmentades, 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 en cas de negativa del treballador/a afectat a sotmetre's a reconeixement a càrrec de personal mèdic designat per l'empresa.

**ART. 25è.- SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL.** Les parts signants convenen que un delegat de personal assumirà les funcions de delegat de prevenció de riscos laborals.

L'empresa habilitarà un lloc al centre de treball perquè els/les treballadors/es puguin rentar-se i canviar-se, complint tots els requisits que en matèria de seguretat i higiene preveu la normativa.

L'empresa es compromet a realitzar la vigilància de salut dels/de les treballadors/es segons es recull a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, després de l'elaboració de l'avaluació de riscos del centre de treball i/o estudis higiènics del mateix, i regint-se pels protocols específics aprovats i reconeguts pel Ministeri de Salut i Consum, per a cada lloc de treball, sense que signifiqui, per als treballadors, cap pèrdua dels ingressos, i en la mesura del possible, realitzant-la durant les hores de treball, si no n'hi ha, en altres hores però amb el seu descompte del seu temps invertit.

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

L'empresa es compromet a garantir la correcta formació dels treballadors, tant en matèria de salut laboral, com la teòrica i la pràctica necessària per al correcte exercici de la seva feina, adequant la jornada laboral o promocionant la participació dels/de les treballadors/es a cursos formatius, de manera que es faciliti: la promoció interna entre els treballadors i treballadores dins de l'empresa, i s'adapti la plantilla a les noves tecnologies. La formació s'impartirà mitjançant el concert amb serveis aliens, i el cost no recaurà, en cap cas, sobre els treballadors.

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

**ART. 26è.- AJUDA ESCOLAR.** Hi haurà un fons d'ajuda als treballadors fixos i fixos discontinus de la plantilla que tenen fills/es amb edat



compresa entre els tres i els setze anys, inscrits en centres docents, consistent en les quantitats recollides en les taules salarials que acompanyen aquest Conveni.

Aquests imports es percebran per cada fill/a amb dret a bonificació per a cadascun dels cursos escolars compresos en la vigència d'aquest Conveni. En tot cas, caldrà acreditar l'escolarització dels fills/es mitjançant certificat expedit pel centre docent corresponent.

La data d'abonament de la quantia esmentada estarà inclosa dins l'inici de l'any escolar.

#### **CAPÍTOL QUART** **DELS SALARIS**

**ART. 27è.- SALARI.** Les retribucions dels/de les treballadors/es afectats per aquest Conveni estaran compostes de SALARI BASE, ANTIGUITAT, PLUS DE NOCTURNITAT, PLUS D'ACTIVITAT, PLUS DE PRODUCTIVITAT, PLUS DE TRANSPORT, PAGA ANUAL DE BENEFICIS, PAGUES EXTRAORDINÀRIES, PLUS FESTIUS I PLUS INCENTIUS.

Actualització de salaris:

- Any 2023: Increment dels conceptes retributius del 5,50%. L'actualització es farà des de l'1 de gener de 2023.
- Any 2024: Increment dels conceptes retributius del 4,50%. Aquest increment estarà vinculat a la materialització de la nova adjudicació de la contracta i a la revisió salarial del Consell.
- Any 2025: Increment dels conceptes retributius del 4,00%. Aquest increment estarà vinculat a la materialització de la nova adjudicació de la contracta i a la revisió salarial del Consell.

**ART. 28è.- SALARI BASE.-**Els/les treballadors/es afectats per aquest Conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual, d'acord amb la seva classificació professional i que s'especifica a l'Annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

**ART. 29è.- ANTIGUITAT.-**La retribució pel concepte de premi per anys de servei (antiguitat), serà la que s'estableix a l'Annex I d'aquest Conveni col·lectiu, els esmentats imports seran actualitzats, a partir de l'any 2009, d'acord amb el procediment de revisió salarial pactat en aquest Conveni col·lectiu.

**ART. 30è.- PLUS DE NOCTURNITAT.-** El personal que presti els seus serveis entre les 22.00 hores i les 06.00 hores percebrà un plus de nocturnitat consistent en les quanties que es reflecteixen a la taula salarial annexa, d'acord amb la categoria que ostenti.

**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 percebrà, en concepte de plus d'activitat, mensualment, les quanties previstes a la taula salarial annexa, segons la categoria i servei a què estigui adscrit.

**ART. 33è.- PLUS DE PRODUCTIVITAT.-** En concepte de plus de productivitat, els/les treballadors/ores que ostenten la categoria de cap de serveis i conductor de 1a de recollida d'escombraries percebran mensualment la quantitat que apareix indicada a l'Annex I.

Aquestes quantitats substitueixen les que antigament percebien els treballadors i les treballadores adscrits a aquestes categories sota la denominació d'assistència.

D'acord amb el que disposa l'art. 5è d'aquest conveni, es mantindran 'ad personam' les quanties que s'estiguin percebent.

Els/les treballadors/es que estessin percebent per aquests conceptes quantitats superiors a les pactades mantindran com a dret 'ad personam' el seu dret a percebre les referides quanties en lloc de les pactades. Els mesos de maig, juny, juliol, agost i setembre percebran la quantitat establerta a la taula salarial annexa.

**ART. 34è.- PLUS JARDINERIA.-** El personal pertanyent al grup professional de jardiner/a percebrà un import de 12 euros/dia, revisable anualment, per dia efectivament treballat.

Aquesta retribució es merita per la realització dels treballs en mitjanes, rotondes, vores viàries situades en carrers, carreteres, autopistes i autopistes obertes al trànsit rodat. Igualment retribueix la utilització de productes fitosanitaris, herbicides, insecticides, pesticides i fungicides, així com les funcions de poda, repujat, retall, neteja, terciat, aclarit, pinçat i formació de plantes, arbres i arbusts.

**ART. 35è.- PLUS DEIXALLERIA.-** El personal que realitza jornada en torn partit a la deixalleria percebrà l'import de 6,00 euros, revisable anualment, per dia efectivament treballat.

Aquest plus retribueix la peculiaritat de realitzar la jornada laboral en torn partit, en el cas que aquest torn passés a fer-se de forma continuada



mitjançant dos tornos matí/tarda, el personal rotarà de manera setmanal en els seus tornos, per la qual cosa mantindran aquesta retribució per la peculiaritat de la rotació establerta.

**ART. 36è.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES.** El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percebrà dues pagues extraordinàries, a saber: Estiu i Nadal.

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

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

**ART. 37è.- PAGA ANUAL DE BENEFICIS.** El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu percebrà una paga anual de beneficis, l'abonament dels quals es realitzarà al mes de març i la meritació dels quals serà anual anterior al pagament.

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

**ART. 38è.- FESTIUS.** Durant els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre i fins al 15 d'octubre, l'obligació d'efectuar els serveis en diumenges i festius es compensarà amb el dret a percebre les quanties que s'indiquen per a aquest concepte a la taula salarial annexa.

**ART. 39è.- INCENTIUS.** La retribució al personal afectat per aquest Conveni col·lectiu pel concepte d'incentius es realitzarà d'acord amb la taula salarial annexa, segons categoria professional i servei als quals estiguin adscrits.

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

**ART. 40è.- DEDUCCIONS.-** L'empresa efectuarà les preceptives deduccions 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/de la treballador/a a la Seguretat social.

**ART. 41è.- LIQUIDACIONS EN CAS DE CESSAMENT DE L'EMPRESA.-** En cas de cessar l'empresa en les seves activitats a l'illa de Formentera, aquesta es comprometrà a realitzar una comunicació escrita a la representació legal dels treballadors amb un mínim de dos mesos de termini, sempre que es disposi d'aquest temps, i s'ha d'efectuar la liquidació oportuna al personal a la finalització de les seves activitats, tant a la part corresponent a gratificacions extraordinàries com a període de vacances pendents de gaudi.

## CAPÍTOL SISÈ DIVERSOS

**ART. 42è.- BONIFICACIONS 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 pel mateix, tindrà dret a que l'empresa n'hi reintegri l'import, sense incloure costes o recàrrecs per haver-lo abonat fora de termini.

Serà condició indispensable per tenir dret a aquesta bonificació, a més d'estar afectat per aquest Conveni col·lectiu, portar més de dos anys d'alta a l'empresa, així com la presentació del rebut, prèviament satisfet pel/per la treballador/a.

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

**ART. 43è.- SANCIONS I PREMIS.** Pel que fa a premis i sancions, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei de contractes de treball, Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents, 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 norma que el substitueixi.

**ART. 44è.- MOBILITAT FUNCIONAL I PROMOCIÓ INTERNA.** La mobilitat funcional dins de l'empresa s'efectuarà dins de les necessitats de la mateixa, respectant els drets econòmics del treballador/a.

El personal que, de forma eventual, realitza els seus serveis amb caràcter nocturn percebrà només durant aquest període el corresponent increment de nocturnitat en la part proporcional que li correspongui.

Quan es produeixi una vacant definitiva o un nou lloc a cobrir (ampliació consolidada), tindran preferència a cobrir aquests llocs els treballadors de l'empresa, sempre tenint en compte la qualificació del treballador per al lloc vacant, l'antiguitat a l'empresa i, si escau, experiència en llocs similars a la vacant i l'expedient laboral de l'aspirant.

L'empresa comunicarà a la representació legal dels treballadors la vacant produïda i la notificarà al tauler d'anuncis durant 72 hores. Dins

d'aquest termini, el treballador que vulgui accedir a aquest lloc de treball ho haurà de comunicar per escrit a l'empresa. L'empresa realitzarà la selecció primant, principalment l'antiguitat i si hi hagués discrepància sobre la persona seleccionada, es reuniran l'empresa i l'RLT per abordar-ne els criteris de selecció.

La prelació de categories és: Peó neteja, peó recollida i conductor.

Els llocs o tasques que impliquin comandament o confiança especial seran de lliure designació i revocació per part de l'empresa.

**ART. 45è.- MOBILITAT GEOGRÀFICA.** El personal adscrit a aquest Conveni, està subjecte a l'àmbit de la contracta subscripta entre l'empresa i el Consell insular de Formentera, i no poden, per tant, efectuar desplaçaments dels treballadors a altres centres o a altres municipis, sempre que aquests pertanyin a concessions o contractes diferents.

**ART. 46è.- CONTRACTACIÓ I GARANTIA D'OcupACIÓ.** Les contractacions amb caràcter eventual que pugui dur a terme l'empresa durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu no són per un temps inferior a sis mesos, llevat dels casos de substitució de treballadors amb dret a reserva de lloc de treball, i tenen dret a una indemnització del mateix, equivalent a 10 dies del salari base per any de treball.

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de treballadors fixos per a la realització del servei, segons les condicions en què va ser atorgada a l'empresa la concessió de prestació de servei pel Consell insular de Formentera.

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

Llevat que la contractació estigui causada per situacions qualitatives o quantitativament extraordinàries, quan un treballador sigui contractat en dues temporades successives amb contractes eventuais per circumstàncies de la producció, adquirirà, a partir de la tercera, el caràcter de treballador fix discontinu.

**ART. 47è.- HORES EXTRES.** No es faran hores extraordinàries, excepte en aquells casos d'emergència, com ara:

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

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

Com a excepció, els dies 01 de gener, carnaval, 4 de novembre i 25 de desembre, en cas d'haver de realitzar serveis extraordinaris, s'abonaran en les quanties que s'especifiquen a la taula salarial amb l'increment que es determini, amb intervenció de la representació dels treballadors.

**ART. 46è.- BORSA DE VACANCES.** Es crea una borsa de vacances per l'import establert a la taula salarial, anual, per a cada treballador afectat per aquest Conveni col·lectiu, la qual es figura com un benefici social i, per tant, com a concepte no retributiu. Aquesta quantitat es posarà a disposició dels treballadors i treballadores juntament amb la paga de Nadal. Als/les treballadors/es fixos discontinus, se'ls abonarà conjuntament amb la quitança.

**ART. 47è.- CLÀUSULA TAMIB.-** Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu accepten que les divergències que s'hi susciteu siguin dirimides mitjançant els procediments que conté el vigent Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears.

**CLÀUSULA ADHESIÓ AL TAMIB.-** Reunida la comissió negociadora del Conveni col·lectiu 'PREZERO ESPAÑA, S.A.U.', acorda la seva adhesió 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 de qualsevol altre afectin els/les treballadors/es i 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 fase de mediació.

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

Serveix, per tant, aquest article com a expressa adhesió de les parts a l'esmentat 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 treballadors a plantejar les seves discrepàncies amb caràcter previ a l'accés a la via judicial al procediment de mediació de l'òrgan esmentat i, per tant, no és necessària l'adhesió expressa i individualitzada per a cada discrepància o conflicte de les parts, excepte en el cas de subjecció a arbitratge, el qual els signants d'aquest pacte es comprometen també a impulsar i fomentar.

**SEGON.-** Igualment, les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu assumeixen el compromís de promoure la subjecció 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 empresaris inclosos dins el seu àmbit d'aplicació en matèries que es contemplin en el vigent Acord interprofessional sobre la creació del Tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB) 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 podran nomenar un delegat sindical no LOLS a l'empresa, quan l'afiliació dels treballadors i treballadores sigui igual o superior al 15% de la plantilla laboral.

**ART. 49è.- HORES SINDICALS.** El delegat de personal, com a representant dels treballadors i treballadores, podrà 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 PRIMERA** **FINALITZACIÓ DEL SERVEI DE RECOLLIDA.**

Atesa la flexibilitat d'horari mantinguda amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni i sent la voluntat de les parts mantenir-la durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, amb la seva signatura, els/les treballadors/es es comprometen a la finalització final del servei diari.

Aquest manteniment de flexibilitat horària suposa, per a l'Empresa, que entendrà, com està fent, que la jornada laboral del/de la treballador/a finalitzarà i amb caràcter general com a jornada completa, quan aquell acabi el servei encomanat, sigui quin sigui el nombre d'hores de treball efectiu en aquesta jornada.

Per part del/de la treballador/a s'entendrà com a prioritari aquella finalització del servei, el qual complirà, encara que això suposés de vegades superar la jornada diària. Anualment, es computaran el total d'hores realitzades per tal d'analitzar si els augments de jornada esmentats han suposat la realització d'hores extraordinàries, i es pagarà el valor d'hora extra, si s'escau.

Les parts quedaran alliberades de la condició d'horari flexible, amb les mútues obligacions i drets que s'indiquen en el paràgraf anterior, quan per l'empresa es modifiqui el costum mantingut en qualsevol dels seus aspectes, entenent-se com costum tant el manteniment dels recorreguts com el personal que s'hi ha assignat, així com les altres característiques pròpies del treball de recollida mantingudes fins avui. La modificació d'aquestes condicions de treball comportarà el compliment d'horari ordinari de forma estricta.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA** **CANVI CLIMÀTIC, TRANSICIÓ JUSTA, ECONOMIA CIRCULAR, OCUPACIÓ VERDA, INDÚSTRIA 4.0 I NOVA ERA DIGITAL.**

Les accions orientades a la protecció del medi ambient i la lluita contra el canvi climàtic tenen com a objectius principals (en el marc de l'economia circular i la protecció del clima), disminuir el consum de recursos naturals, l'ús eficient dels recursos, la protecció de la biodiversitat, la innovació i el desenvolupament de les noves tecnologies i l'impuls i la implementació de processos i serveis respectuosos amb el medi ambient, així com el disseny d'un futur amb solucions sostenibles i eficients, a més de potenciar l'aprofitament de l'energia verda; tot això d'acord amb els Objectius de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030 (ODS 9, ODS 11, ODS 12 i ODS 13).

En consideració a tot això, ambdues parts, impulsades per una visió proactiva i en el context del diàleg social que vertebrava, regeix i inspira les relacions laborals i sindicals entre empresa i representants dels treballadors i sindicats, es comprometen, de manera responsable i certament pionera en el sector (i al si de la comissió mixta paritària d'aquest Conveni), a abordar, debatre i analitzar, conjuntament –amb la fixació prèvia de l'ordre del dia concret i de comú acord entre les parts– el canvi climàtic, l'ocupació verda i l'economia circular en el context d'una transició justa, així com l'afectació i l'impacte de l'anomenada Indústria 4.0, la nova era de la digitalització i les noves tecnologies, en el sector i les activitats desenvolupades per l'empresa, així com les afins o accessòries, amb la finalitat d'extreure, en l'entorn de les relacions laborals i del treball, conclusions que, si escau, permetin anticipar-se i preveure noves situacions i realitats socioeconòmiques que sens dubte marcaran el camí dels nous mercats i economies emergents, en un món globalitzat i interconnectat com el d'ara.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA** **IGUALTAT**

Igualtat en la classificació professional i igualtat retributiva per a feines d'igual valor. Pel Reial decret-Ilei 6/2019, l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels seus elements o condicions.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, la qualificació, l'experiència, la responsabilitat, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu exercici i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme, en realitat, siguin equivalents.

D'altra banda, l'article 9 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableix que, d'acord amb allò previst a l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors, amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per feines d'igual valor, les taules negociadores dels convenis col·lectius s'han d'assegurar que els factors i les condicions concurrents en cadascun dels grups (i, si escau, subgrups) i nivells professionals respecten els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat, i el principi d'igual retribució per a llocs d'igual valor en els termes establerts a l'article 4.

Doncs bé, les parts negociadores d'aquest Conveni, després de les anàlisis, valoracions i avaluacions oportunes, manifesten que la definició dels grups i llocs professionals regulats en aquest Conveni s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i la correcta aplicació del principi d'igualtat de retribució per treballs del mateix valor.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA** **HORES ADDICIONALS**

Les hores treballades que superin o sobrepassin la jornada de treball establerta a l'article 11 del Conveni col·lectiu, però que no superin o sobrepassin la jornada màxima legal establerta a l'article 34.1 de l'Estatut dels treballadors, tot això computat anualment, tindran la consideració d'hores addicionals.

Aquestes hores addicionals es compensaran amb descansos, segons necessitats del servei o es retribuiran a raó de l'hora extraordinària.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA** **PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

La protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i les treballadores constitueix un objectiu bàsic, fonamental i prioritari compartit per l'empresa i la representació legal de les persones treballadores signants d'aquest Conveni.

Per a la seva consecució, es requereix del desenvolupament d'accions preventives orientades i tendents a eliminar o reduir els riscos a l'origen, a partir de la seva prèvia identificació i posterior avaluació, tenint en compte la naturalesa i les característiques de l'activitat o activitats i adoptant, si escau, les mesures necessàries per a la prevenció dels riscos derivats de la feina.

El dret de protecció dels treballadors i treballadores davant dels riscos de la feina pressuposa i comporta, al seu torn, el correlatiu deure de complir, en tot moment, amb responsabilitat, un rigor i adequament totes les mesures i accions de protecció i seguretat que s'estableixin davant d'aquests riscos, incloent-hi la realització de les accions formatives que desenvolupi l'empresa.

L'empresa, juntament amb els treballadors i les treballadores i els seus representants legals especialitzats en la matèria, han de procurar el compliment adequat de les obligacions establertes a la normativa de prevenció de riscos laborals, així com el foment d'una cultura adequada de la prevenció.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA** **PERSONES LGTBI**

##### 1. Gestió de la diversitat. Persones LGTBI.

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals de les persones la igualtat i la no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a la llibertat i a la seguretat (article 17) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18).

La gestió de la diversitat és avui dia una de les prioritats principals en l'àmbit dels recursos humans i les relacions laborals.

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu consideren, al seu torn, que aquesta gestió de la diversitat és un punt clau en l'àmbit dels drets humans, que té com a un dels seus principals objectius assegurar el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a no patir cap discriminació per raó d'edat, nacionalitat, ètnia, discapacitat, religió o orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores.

En consideració a tot això, l'empresa ha de vetllar per la igualtat de drets laborals i la protecció de la dignitat del personal de la plantilla pertanyent al col·lectiu de persones LGTBI.

##### 2. Conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

D'acord amb això, les parts negociadores d'aquest Conveni col·lectiu estableixen el següent conjunt planificat de mesures i recursos per

assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI:

- a. Vetllar pel compliment efectiu dels drets a la igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexuals, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores LGTBI.
- b. Promoure, assegurar i garantir la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés als llocs de treball que es requereixi cobrir.
- c. Promoure, assegurar i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en la promoció professional a l'empresa i la formació.
- d. L'empresa podrà establir mesures d'acció positiva per afavorir la inserció laboral del col·lectiu LGTBI.
- e. Procurar la implantació d'uniformes unisex.
- f. Disposició del temps necessari –amb autorització prèvia de l'empresa– per al procés de transició de la persona trans, i aquest temps no és retribuït.
- g. Suport al centre de treball a campanyes oficials divulgatives sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBI.

Aquest conjunt de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI ha estat planificat, per les parts negociadores, per desenvolupar-se al llarg de la vigència del conveni (2022-2024).

### 3. Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

#### 3.1. Principis rectors i garanties del procediment.

- Respecte i protecció a les persones: cal procedir amb el sigil i la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es realitzaran amb la major prudència i amb el respecte degut a totes les persones implicades que, en cap cas, podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.
- El Principi de respecte a la dignitat de les persones LGTBI i als seus drets fonamentals: suposa l'absència de discriminació de les persones, independentment de la seva orientació sexual, expressió o identitat de gènere, o característiques sexuals.
- Confidencialitat: Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació.

Totes les investigacions internes es duren a terme amb prudència, tacte i amb el respecte degut a la víctima i/o denunciant i a la persona denunciada. Aquesta darrera tindrà el benefici de la presumpció d'innocència. L'equip gestor posarà expressament en coneixement de totes les persones intervinents l'obligació de confidencialitat al llarg de tot el procediment establert en el protocol.

- Diligència: La investigació i la resolució de la conducta denunciada hauran de ser realitzades sense demores indegudes des del primer moment en què s'informi de la situació d'assetjament o violència contra les persones LGTBI, de manera que el procediment pugui ser completat al més aviat possible en consideració a les circumstàncies concurrents, respectant-ne les garanties degudes.
- Contradicció i imparcialitat: El procediment garanteix una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Es perseguirà de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.
- Prohibició de represàlies: Es prohibeixen expressament les represàlies contra les víctimes i les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament, sempre que s'hagi actuat de bona fe.

#### 3.2. Desenvolupament del procediment.

El desenvolupament del procediment s'estableix en tres fases:

- Deure informació i denúncia.
- Desenvolupament i instrucció de la investigació.
- Elaboració de l'informe-resolució.

##### 3.2.1. Deure d'informació i denúncia

Qualsevol persona treballadora que consideri que està sent objecte d'un presumpte assetjament o violència contra les persones LGTBI ho haurà de posar immediatament en coneixement de l'organització, a través dels canals que es detallen a continuació. També qualsevol persona subjecta a aquest procediment que tingui coneixement d'alguns dels comportaments i situacions referides té el dret i l'obligació d'informar-ne, segons es detalla en aquest procediment, a través dels canals interns de comunicació de l'empresa.

La denúncia serà per escrit i s'efectuarà a la línia jeràrquica superior, sempre que i en funció de les circumstàncies concretes del fet a denunciar, segons el parer del denunciant, aquest fet pogués arribar a ser contraproductiu; si fos així, la denúncia es transmetria a la Direcció de recursos humans. Si la denúncia s'ha fet a través de la línia jeràrquica, aquesta és la responsable d'assegurar que aquesta informació serà traslladada a la Direcció de recursos humans.

La denúncia també es pot fer a través de la Bústia de denúncies, mitjançant denúncia signada o anònima o bé per correu ordinari a la Direcció

d'RH de l'empresa, al C/Albarracín, 44, 28037, Madrid. El denunciant també pot, si escau, informar la representació legal dels treballadors (RLT) corresponent al seu centre de treball.

La persona treballadora s'assegurarà de facilitar la informació i/o documentació necessàries que permetin al comitè gestor de la Bústia de denúncies comptar amb elements de judici i raciocini suficients per a la correcta anàlisi i valoració dels fets:

- Breu descripció dels fets.
- Persona o persones que, presumptament, estan cometent l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI, o l'hagin comès.
- Qualsevol altra informació que faciliti la investigació dels fets al centre de treball.

### 3.2.2. Desenvolupament i instrucció de la investigació.

Un cop rebuda la denúncia escrita, l'equip gestor de la investigació procedirà a l'obertura d'un expedient informador, nomenant un equip de recerca per tal de demanar informació per comprovar la veracitat dels fets denunciats, així com analitzar-ne la gravetat. Aquest equip d'investigació estarà format per, almenys, dues persones, amb la recomanació que almenys una sigui un representant del Departament de relacions laborals i/o un representant de la Direcció de recursos humans.

En vista de la informació rebuda, aquest equip gestionarà els canals més adequats per obtenir informació addicional que en faciliti la investigació.

Durant la instrucció, es podrà donar tràmit d'audiència verbal o per escrit a totes les parts, com són companys/es o possibles testimonis que es consideri que puguin aportar alguna informació sobre els fets denunciats i, en qualsevol cas, a aquells sol·licitats pel denunciant.

La intervenció de testimonis i actuants tindrà caràcter estrictament confidencial i només se'n sol·licitarà la intervenció en aquells casos que, per les característiques de la denúncia, així es requereixi i, en cap cas, suposin un perjudici per al denunciant.

En cas que s'entengui que els fets denunciats poden ser constitutius d'assetjament o violència contra les persones LGTBI en algun grau, es convocarà la persona denunciada per a una entrevista privada en què pugui efectuar les al·legacions que consideri oportunes, tant verbals com per escrit en un termini màxim de 10 dies naturals, des de la comunicació dels fets.

No es donarà informació a parts no implicades en el cas, procedint en tot moment amb el sigil i la discreció necessària per protegir la dignitat i la confidencialitat de totes les persones implicades i/o afectades.

Durant el procés d'investigació, es poden adoptar mesures cautelars durant el procés d'investigació que no aniran en detriment de cap de les parts (persones denunciades i denunciant), en funció de la gravetat de cada cas.

### 3.2.3. Elaboració de l'informe-resolució.

Finalitzada la investigació, en el termini de 10 dies laborables, l'equip gestor de la investigació assignat a la investigació emetrà un informe-resolució en el qual es deixarà constància dels fets, realitzant-ne una valoració i proposant, si escau, mesures correctores i, si escau, sancionadores. Així mateix, s'indicarà el període de seguiment, en funció de les mesures adoptades a l'efecte de verificar la correcció de les circumstàncies denunciades, el responsable de les quals serà la Direcció d'RH.

La regulació i el procediment que s'estableixen en aquest protocol no impedeixen que, en cada moment, es puguin promoure i tramitar qualsevol altra acció per exigir les responsabilitats administratives, socials, civils o penals que correspongui.

### 3.3. Denúncia per via judicial.

La denúncia davant la via judicial de la persona afectada (ja sigui denunciant o no), d'acord amb la qual s'inicia com a presumpta víctima, aquest Protocol paralitzarà el mateix fins que dicti resolució ferma i definitiva per l'autoritat judicial corresponent, tot això, per tal de garantir els drets de les persones afectades en el procediment.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA.** **PROCEDIMENT REGISTRE DE JORNADA**

L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada de les persones treballadores que ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada de treball.

Amb aquesta finalitat, l'empresa organitzarà el registre diari de jornada de les persones treballadores a través de mitjans, com ara anotacions en document-paper degudament signat, aplicacions informàtiques, targetes d'identificació electrònica o qualsevol altre mitjà, dispositiu o suport.

Aquests mitjans hauran d'identificar, de manera suficient, els registres obligatoris que corresponguin a la presència de les persones treballadores al centre de treball, tenint en consideració les diferents modalitats possibles que tenen les empreses en relació amb l'establiment de les diferents fórmules de prestació del treball, entre d'altres, horari fix, jornada flexible, jornada parcial, jornada reduïda, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilitzat respectarà el dret de persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals, d'acord amb el que regula la normativa vigent.

Aquest sistema garantirà la fiabilitat, l'absència de manipulació i la invariabilitat en la posada a disposició de les dades i la gestió objectiva.

Les persones treballadores, obligatòriament, hauran de fer ús dels mitjans organitzats per l'empresa a l'efecte de registre de jornada.

#### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA** **GÈNERE NEUTRE**

Totes les condicions i expressions que conté aquest Conveni col·lectiu es dirigeixen indistintament, afectaran i estan redactades en gènere neutre. No obstant això, en totes les expressions, vocables i termes, independentment del gènere amb què s'expressin, s'entendrà que estan inclosos ambdós gèneres, homes i dones, treballadors i treballadores.

#### **ANNEX PRIMER**

Aquestes taules salarials formen part del Conveni col·lectiu subscrit entre l'empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. amb els/les treballadors/es que presten 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.**

Tot seguit, es relacionen les peces que l'empresa lliurarà als treballadors/es i que componen l'uniforme de treball del personal a cada temporada.

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

##### **UNIFORME D'HIVERN:**

- CAPATÀS/ASSA I CONDUCTOR/A.- 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 monos, 1 jersei, 1 parell de botes, 2 camises i 1 tovallola.

L'uniforme d'hivern serà lliurat la primera quinzena del mes d'octubre de cada any.

##### **UNIFORME D'ESTIU:**

- CAPATÀS /ASSA I CONDUCTOR/A.- 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 monos, 2 parells de sabatilles i 1 tovallola.

L'uniforme d'estiu serà lliurat la primera quinzena del mes de maig de cada any.

##### **UN ALTRE TIPUS D'UNIFORMITAT I MITJANS:**

Al personal de jardineria se li lliuraran les peces necessàries que conformen l'uniforme de treball, amb les especialitats corresponents a la seva feina a desenvolupar.

El personal de taller rebrà mensualment una pastilla de sabó.

Al personal que realitzi feines especials, se'ls facilitarà roba de treball i calçat adequat a les característiques del servei que realitzin.

Tot el personal afectat per aquest Conveni rebrà, a més de l'uniforme descrit, un anorac protector d'aigua, la durada del qual serà de dos anys.

### **ANNEX TERCER**

#### **GRUPS PROFESSIONALS**

Els/les treballadors/ores afectats/des per aquest Conveni col·lectiu, per consideració a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions especificades a continuació, seran classificats en grups professionals.

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

#### **Grups professionals:**

##### **GRUP 1.- Comandaments intermedis. Criteris generals.**

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

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

Formació a nivell de diplomatura universitària o educació secundària obligatòria, si bé la manca d'aquesta formació serà suplerta per una àmplia experiència en l'exercici 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 al mateix, s'estableixen diversos nivells funcionals:

- Nivell A: Cap de serveis, amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la Gerència, té la responsabilitat de l'adopció de les mesures oportunes per a l'ordenament i l'exercici dels serveis. És responsable del manteniment de la disciplina dels serveis al seu càrrec i la responsabilitat de la seva supervisió.
- Nivell B: Prefectura i/o oficialia de taller. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la Gerència i Prefectura de serveis, té al seu càrrec la responsabilitat de la planificació, la iniciativa, la direcció i l'ordenació de mitjans humans i materials per a l'assoliment dels fins assignats.
- Nivell C: Capatàs/assa. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i la prefectura de serveis, té al seu càrrec els operaris dels treballs dels quals dirigeix, vigila i ordena. Posseeix coneixements complets dels oficis i les activitats, coordinant la integració i la supervisió dels mitjans humans i materials per a la consecució dels rendiments previstos a les seves responsabilitats.

##### **GRUP 2.- Administració i control. Criteris generals.**

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

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

Formació a nivell 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.

- Nivell A: Administratiu/iva. Amb els coneixements necessaris i amb grau de responsabilitat, dedica la seva activitat a operacions administratives en la seva més alta accepció.
- 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 treballadors i treballadores pertanyents a aquest grup professional executen funcions i operacions que, sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements i aptituds professionals.

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

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

En aquest grup s'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 conforma el seu equip i col·laborarà en l'execució de les funcions esmentades i es preocupa de l'observació de les prescripcions tècniques i de funcionament dels vehicles.
- Nivell B: Tècnic supervisor. Executa les tasques de supervisió del servei.

### **GRUP 4.- Personal obrer amb certa qualificació. Criteris generals.**

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

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

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

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

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

### **GRUP 5.- Personal obrer sense qualificació específica. Criteris generals.**

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

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

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

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

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



## ANNEX QUART PARTS QUE CONCERTEN AQUEST CONVENI

Aquest Conveni col·lectiu ha estat subscrit per les següents representacions de la Direcció de l'empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. i, de l'altra, per la representació legal dels treballadors (delegats de personal) dels treballadors adscrits a la contracta corresponent a la recollida d'escombraries, neteja viària, jardineria, deixalleria, neteja de platges i altres serveis afins de l'illa de Formentera:

Per la part empresarial: Sr. Julio Bel Minguéz, Sr. José Antonio Gallardo Cubero, Sr. Antoni Germá Arnau Colomer, Sr. Antonio Calafat Gil i Sr. Alfredo Pau Fayos.

Per la part social (delegats de personal): Sr. Julián Albaráñez Olivares, Sr. Mario Machado Rodríguez, Sr. Jesús Borrego Beamud i Sr. Rachid Selhame (suplent), per UGT, Sr. Juan José del Teso Hernández.





ANNEX I

Increment 5,50%



PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TAULES SALARIALS FORMENTERA 2023

De l'01/01/2023 al 31/12/2023

CONCEPTES RETRIBUTIUS 2023

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	Salari base	Nocturnitat	Incentius	Productivitat	Activitat	Dg./Fest.	Transport	Paga extra estiu	Paga extra Nadal	Paga extra beneficis
Grup 1 NIVELLA	Cap de serveis	1.457,80	195,66	382,25	146,49	195,66	755,16	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	1.457,80	195,66	382,25	-	195,66	-	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	1.457,80	195,66	382,25	-	195,66	-	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grup 3 NIVELLA	Conductor 1a recollida/neteja	1.457,80	195,66	382,25	146,49	195,66	755,16	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grup 4 NIVELLA	Peó especialista recollida	1.276,32	174,33	336,02	-	187,98	687,76	45,70	1.276,32	1.276,32	1.276,32
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	1.160,56	-	282,48	-	108,93	-	45,70	1.160,56	1.160,56	1.160,56
Grup 4 NIVELL C	Oficial jardine-										





VELL B	ria	1.160,56	-	282,48	-	108,93	-	45,70	1.160,56	1.160,56	1.160,56
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	1.051,83	-	253,39	-	98,03	-	45,70	1.051,83	1.051,83	1.051,83

**TAULA D'ANTIGUITATS ANY 2023**  
De l'01/01/2023 al 31/12/2023

GRUP PROFESSIONAL	DESCRIPCIÓ	ANYS D'ANTIGUITAT								
		IMPORT MENSUAL PER 15 PAGUES								
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en endavant	
Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65	
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65	
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65	
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65	
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	0,00	59,59	119,18	178,77	238,36	297,95	476,73	595,90	
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	0,00	53,81	107,60	161,41	215,20	269,01	430,42	538,02	
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	0,00	53,81	107,60	161,41	215,20	269,01	430,42	538,02	
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	0,00	48,42	96,85	145,26	193,69	242,11	387,38	484,23	

**ALTRES CONCEPTES ANY 2023**





GRUP PROFESSIONAL	Descripció	Hores extra	FES-TIUS	Ajuda escolar	Bossa vacances	Plus productivitat	Plus jardineria	Plus deixalleria
Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	20,46	143,22	179,28	97,34	69,75	12,00	6,00
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	20,46	143,22					
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	20,46	143,22					
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	20,46	143,22					
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	18,64	130,18					
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja	15,51	108,55					
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	15,51	108,55					
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	13,93	97,46					

ANNEX I

30





Increment 4,50%



PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TAULES SALARIALS FORMENTERA 2024

De l'01/01/2024 al 31/12/2024  
nova contracta

CONCEPTES RETRIBUTIUS 2024

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	Salari base	Nocturnitat	Incentius	Productivitat	Activitat	Dg./Fest.	Transport	Paga extra estiu	Paga extra Nadal	Paga extra beneficis
Grup 1 NIVELLA	Cap de serveis	1.523,40	204,47	399,46	153,08	204,47	789,15	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	1.523,40	204,47	399,46	-	204,47	-	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	1.523,40	204,47	399,46	-	204,47	-	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grup 3 NIVELLA	Conductor 1a recollida/neteja	1.523,40	204,47	399,46	153,08	204,47	789,15	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grup 4 NIVELLA	Peó especialista recollida	1.333,75	182,17	351,14	-	196,44	718,71	47,75	1.333,75	1.333,75	1.333,75
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	1.212,78	-	295,19	-	113,83	-	47,75	1.212,78	1.212,78	1.212,78
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	1.212,78	-	295,19	-	113,83	-	47,75	1.212,78	1.212,78	1.212,78





<b>Grup 5 NIVELL C</b>	<b>Peó jardineria</b>	1.099,16	-	264,79	-	102,44	-	47,75	1.099,16	1.099,16	1.099,16
------------------------	-----------------------	----------	---	--------	---	--------	---	-------	----------	----------	----------

**TAULA D'ANTIGUITATS ANY 2024**

De l'01/01/2024 al 31/12/2024

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	ANYS D'ANTIGUITAT								
		IMPORT MENSUAL PER 15 PAGUES								
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en endavant	
Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03		717,55
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03		717,55
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03		717,55
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03		717,55
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	0,00	62,27	124,54	186,81	249,08	311,35	498,18		622,72
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	0,00	56,23	112,44	168,67	224,89	281,12	449,79		562,24
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	0,00	56,23	112,44	168,67	224,89	281,12	449,79		562,24
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	0,00	50,60	101,20	151,80	202,41	253,00	404,82		506,02

**ALTRES CONCEPTES ANY 2024**

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	Hores extra	FESTIUS	Ajuda escolar	Bossa vacances	Plus productivitat	Plus jardineria	Plus deixalleria
-------------------	------------	-------------	---------	---------------	----------------	--------------------	-----------------	------------------





Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	21,38	149,67	187,35	101,72	72,88	12,54	6,27
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	21,38	149,67					
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	21,38	149,67					
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	21,38	149,67					
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	19,48	136,04					
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	16,20	113,44					
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	16,20	113,44					
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	14,55	101,85					

ANNEX I

Incre- 4,00%





ment

PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TAULES SALARIALS FORMENTERA  
2025

De l'01/01/2025 al 31/12/2025

nova contracta

GRUP PRO-FESSIONAL	Descripció	CONCEPTES RETRIBUTIUS 2025									
		Salari base	Nocturnitat	Incentius	Productivitat	Activitat	Dg./Fest.	Transport	Paga extra estiu	Paga extra Nadal	Paga extra beneficis
Grup 1 NIVELLA	Cap de serveis	1.584,34	212,65	415,43	159,20	212,65	820,71	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	1.584,34	212,65	415,43	-	212,65	-	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	1.584,34	212,65	415,43	-	212,65	-	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grup 3 NIVELLA	Conductor 1a recollida/neteja	1.584,34	212,65	415,43	159,20	212,65	820,71	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grup 4 NIVELLA	Peó especialista recollida	1.387,10	189,46	365,19	-	204,30	747,46	49,66	1.387,10	1.387,10	1.387,10
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	1.261,29	-	306,99	-	118,39	-	49,66	1.261,29	1.261,29	1.261,29
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	1.261,29	-	306,99	-	118,39	-	49,66	1.261,29	1.261,29	1.261,29
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	1.143,13	-	275,38	-	106,54	-	49,66	1.143,13	1.143,13	1.143,13





		3								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

**TAULA D'ANTIGUITATS ANY 2025**

De l'01/01/2025 al 31/12/2025

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	ANYS D'ANTIGUITAT							
		IMPORT MENSUAL PER 15 PAGUES							
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en endavant
Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25
Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	0,00	64,76	129,52	194,28	259,05	323,81	518,11	647,63
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja V	0,00	58,48	116,94	175,42	233,88	292,36	467,78	584,72
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	0,00	58,48	116,94	175,42	233,88	292,36	467,78	584,72
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	0,00	52,62	105,25	157,87	210,50	263,12	421,01	526,26

**ALTRES CONCEPTES ANY 2025**

GRUP PROFESSIONAL	Descripció	Hores extra	FESTIUS	Ajuda escolar	Bossa vacances	Plus productivitat	Plus jardineria	Plus deixalleria
Grup 1 NIVELL A	Cap de serveis	22,23	155,65	194,84	105,79	75,80	13,04	6,52
Grup 1 NIVELL B	Mecànic	22,23	155,65					





Grup 1 NIVELL C	Capatàs recollida/neteja	22,23	155,65
Grup 3 NIVELL A	Conductor 1a recollida/neteja	22,23	155,65
Grup 4 NIVELL A	Peó especialista recollida	20,26	141,48
Grup 4 NIVELL B	Peó especialista neteja	16,85	117,97
Grup 4 NIVELL B	Oficial jardineria	16,85	117,97
Grup 5 NIVELL C	Peó jardineria	15,14	105,92

