



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

8879

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 Calvia 2000, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001432011991)

Antecedents

1. El 24 de maig de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Calvia 2000, SA.
2. El 2 de juny de 2023, Domingo Alejandro Merino Juncadella, 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 Calvia 2000, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció .
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (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 CALVIA 2000 S.A. 2022-2025

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS

Article 1.- COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL CONVENI

Les parts que formen la Comissió negociadora del conveni col·lectiu tenen la representació que determina l'art. 87.1, en relació amb l'article 88.1 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i que són els Representants legals de la societat i el Comitè d'empresa.

Article 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions d'aquest conveni tindran imperativitat i eficàcia general per a l'empresa i els treballadors i treballadores vinculats/des a la mateixa que presten els seus serveis en les activitats que han estat objecte de negociació col·lectiva.

En cas que l'empresa prestés una nova activitat no assimilable a les negociades en aquest conveni, es pactarà amb antelació amb el Comitè d'empresa les condicions laborals dels treballadors i les treballadores que hi estiguin adscrits.

En cas que no s'arribi a cap acord, s'aplicarà transitòriament la jornada i la taula salarial amb l'assimilació prèvia de categories.

Article 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL

L'àmbit territorial serà el de tots els centres de treball de l'empresa, independentment de la ubicació geogràfica, les activitats dels quals hagin estat negociades en aquest Conveni.

Article 4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu afecten tots els treballadors i treballadores que, a partir de la seva entrada vigor, presten els seus serveis per compte de l'empresa, sense més excepcions que les derivades de l'article primer i segon de l'Estatut dels treballadors i altres normes d'aplicació, i sense perjudici d'aquells articles del Conveni en què s'exclouï la seva aplicació als treballadors i treballadores que tinguin una categoria determinada.

Les activitats negociades són les que tot seguit es relacionen:

- Àrea de manteniment mediambiental.
- Àrea del cicle integral de l'aigua.
- Administració.

Article 5.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2022, independentment de la seva signatura per les parts i de la data de la seva publicació al BOIB. El Conveni finalitzarà la seva vigència el dia 31 de desembre de 2025.

Article 6.- DENÚNCIA I REVISIÓ

Finalitzat el període de vigència general, el Conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, d'acord amb l'establert a la legislació, llevat que es produeixi denúncia formal per qualsevol de les parts afectades. La denúncia, si escau, s'ha de produir dins el tercer mes anterior a la data de finalització del conveni.

A l'efecte del que estableix l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, s'acorda ampliar la vigència del Conveni fins a la data en què es negociï un nou conveni, de manera que no sigui aplicable l'efecte de pèrdua de vigència del Conveni col·lectiu denunciat.

Article 7.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT I INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

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

En cas que la jurisdicció competent en l'ús de les atribucions que li confereix l'apartat 5 de l'article 90 de l'ET modifiqués qualsevol dels articles inclosos en aquest conveni, se'n reconsiderarà el contingut en la seva totalitat. Si tingués lloc aquesta circumstància, la Comissió negociadora s'ha de reunir per resoldre el problema plantejat.



Article 8.- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les retribucions i altres condicions laborals pactades en aquest Conveni compensen i absorbeixen íntegrament totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa. Així mateix, les condicions laborals pactades en aquest Conveni quedaran compensades i absorbides pels augments i millores que existeixin o que puguin establir-se, mitjançant els convenis que siguin aplicables a l'empresa, especialment el Conveni general del sector de neteja viària, Regs, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram i el Conveni col·lectiu estatal de captació, elevació, conducció, tractament, depuració i distribució d'aigua per a l'àrea de manteniment mediambiental i per a l'àrea del cicle de l'aigua respectivament.

Article 9.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Composició

Es crea una comissió paritària que estarà composta per sis membres: tres en representació de l'empresa i tres en representació del comitè d'empresa, i poden efectuar substitucions entre els components d'ambdues representacions, així com sol·licitar l'assistència de com a màxim dos assessors per cadascuna de les parts, que tindran veu, però no vot. La comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que hi assisteixin, com a mínim, dues persones en representació de cada part.

Les seves resolucions s'han d'adoptar per majoria de cadascuna de les parts i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni tenen la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

Funcions

- Interpretar les normes establertes en el conveni. Seguiment i vigilància del seu compliment.
- Mediar i conciliar, a instàncies de qualsevol de les parts, totes les qüestions de caràcter individual o col·lectiu que es puguin suscitar, com a conseqüència de l'aplicació del conveni.
- Totes aquelles que legalment o reglamentàriament se'ls atribueixin.

Interpretació

La interpretació del conveni s'efectua, tenint en compte els criteris següents:

- a. El sentit propi de les paraules
- b. El context de l'article i el capítol en què la norma està inclosa
- c. Els antecedents de la negociació
- d. L'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta, recollida a les actes de la comissió negociadora d'aquest Conveni.

Procediments

Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o l'aplicació de les normes del conveni, ja sigui de caràcter individual o col·lectiu, s'ha de sotmetre, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la jurisdiccional, a la comissió paritària.

En l'adopció dels acords, han de prevaldre els principis d'equitat i de bona fe. Els acords col·lectius seran publicats dins de la setmana següent de la seva adopció als taulers d'anuncis de tots els centres de treball.

La convocatòria de les reunions de la Comissió paritària es realitzarà per escrit, a proposta de qualsevol de les parts, indicant-ne l'ordre del dia i el caràcter ordinari o extraordinari.

Es classifiquen com a reunions ordinàries aquelles que es convoquin per resoldre els assumptes normalitzats en aquest Conveni. Les reunions esmentades es convocaran sempre que hi hagi assumptes a tractar i hauran de ser celebrades, com a màxim, en un termini de dues setmanes.

Es classifiquen com a reunions extraordinàries aquelles que es convoquin per a aquells assumptes que s'hagin de resoldre de manera urgent. Les reunions extraordinàries hauran de ser celebrades, com a màxim, dins dels 7 dies naturals següents a la data de la convocatòria, indicant-ne el o els assumptes i fonamentant la urgència del tema a tractar.

En el supòsit que no hi hagi acord en la interpretació, aplicació o execució del que estableix aquest Conveni, ambdues parts es comprometen, com a pas previ i preceptiu o qualsevol actuació jurisdiccional, a sol·licitar per mutu acord entre les parts la mediació o arbitratge del TAMIB.

Article 9 Bis.- INAPLICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU I ALTRES PROCEDIMENTS

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts acorden que, en cas que el període de negociacions acabi sense acord,



s'aplicarà el procediment següent: Qualsevol de les parts (empresari i/o treballadors i treballadores) poden sotmetre la discrepància sorgida a la comissió paritària del conveni, que s'haurà de pronunciar en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància va ser plantejada. En cas que al si de la comissió paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del conveni col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte del dipòsit.

Quan s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit arribar a un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància sorgida, davant del Tribunal d'arbitratge i mediació de les Illes Balears (TAMIB), sotmetent-se al procediment de la seva mediació. En cas que en el procés de mediació davant del TAMIB no s'arribés a un acord sobre la inaplicació del conveni, s'haurà de sotmetre, la inaplicació a la Comissió consultiva de convenis col·lectius de les Illes Balears (CCCCIB), Decret 51/ 2013, de 29 de novembre, publicat al BOIB de 30-11-2013, i les parts resten sotmeses al procediment i a la seva resolució (inclòs el seu arbitratge) en els terminis establerts a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

El resultat dels procediments a què fan referència els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte de dipòsit.

Article 10.- DRETS I DEURES GENERALS

El personal afectat per aquest Conveni i en tot allò no regulat pel mateix, tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent.

Article 11.- DRET D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL

La contractació laboral serà sempre per escrit. El/la treballador/a i els seus representants tindran els drets i obligacions contemplats a l'Estatut de treballadors, i que a l'efecte simplement enunciatiu i no exhaustiu es resumeix en:

El/la treballador/a podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors i les treballadores en el moment de la signatura del contracte.

L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes, així com les notificacions de pròrrogues i denúncies, a excepció dels contractes d'alta direcció.

Els representants dels treballadors i treballadores estan obligats a guardar sigil professional en els termes establerts a la llei.

Article 12.- PERÍODE DE PROVA

Es podrà concertar un període de prova per escrit i que s'establirà en cada contracte, tenint una durada màxima de:

- 6 mesos per a les categories compreses en els Grup I i Grup III
- 3 mesos per a les categories compreses en el Grup II
- 2 mesos per a les categories compreses en els Grups IV a V

Durant el període esmentat, les parts contractants podran resoldre de forma unilateral el contracte, sense necessitat de preavis i sense dret a indemnització de cap tipus.

El període de prova queda interromput per les situacions d'incapacitat temporal, excepte les derivades de maternitat o paternitat, adopció o acolliment.

Mensualment, s'informarà el comitè d'empresa de les baixes per finalització del període de prova i les seves causes.

Artículo 13.- CESSAMENTS

El/la treballador/a que vulgui cessar ho haurà de posar en coneixement de l'empresa per escrit amb un preavis d'almenys:

- 30 dies per a les categories compreses entre els Grups I a III.
- 15 dies per a la resta de categories.

L'incompliment d'aquest preavis donarà dret a l'empresa a descomptar dels salaris a liquidar per cessament un dia de salari per dia de retard.

L'empresa comunicarà la finalització del contracte al titular amb els preavis establerts anteriorment per a cada categoria, i cada mes es remetrà al comitè d'empresa relació de les finalitzacions i els cessaments que s'hagin produït. L'incompliment del preavis de finalització de contracte per part de l'empresa implicarà una indemnització d'un dia de salari per dia de retard, tot això sense perjudici dels contractes que per la seva naturalesa no puguin ser preavisats.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran al seu terme, si no hi ha acord de pròrroga de la seva durada.

CAPÍTOL II

FIXACIÓ DE PLANTILLES, ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ I CREACIÓ D'OCUPACIÓ

Art. 14.1.- TREBALLADORS/ES AMB DISCAPACITAT

D'acord amb el que disposa l'art 42 del Reial decret legislatiu, 1/2013 de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que donen feina a un nombre de 50 o més treballadors/es estaran obligades a que d'entre ells, almenys, el 2 per 100 siguin treballadors/es amb discapacitat.

L'empresa podrà acollir-se a les mesures alternatives previstes a la legislació vigent. Sense perjudici del que s'ha establert anteriorment, l'empresa haurà de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball a cobrir, per la qual cosa sempre que hi hagi un mínim de risc per a la salut del discapacitat/a no podrà ser contractat/da.

Article 14.2.- CONTRACTE FORMATIU PER ADQUIRIR LA PRÀCTICA PROFESSIONAL

El contracte formatiu per adquirir la pràctica professional es pot concertar amb els qui estiguin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional.

També amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius que habilitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

Es podrà formalitzar dins dels 3 anys següents a la finalització dels estudis, o dels 5 anys, si es concerta amb una persona amb discapacitat.

En cap cas no podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a 3 mesos.

Aquest contracte i la seva aplicació tindran les condicions especials següents:

- Durada: la durada no podrà ser inferior a sis mesos, inclosos descansos i vacances, ni excedir d'1 any.
- Retribució: la retribució del treballador serà del 65 per 100 del salari fixat en el Conveni col·lectiu, per a un treballador que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball, que en cap cas podrà ser inferior a l'SMI en proporció al temps de treball efectiu.
- Període de prova: no podrà ser superior a 1 mes.
- Inclourà un pla formatiu en què s'especifiquin el contingut de les pràctiques i les activitats de tutoria necessàries per al compliment dels objectius.

Article 15.- COMPROMÍS DE MANTENIMENT MÍNIM DE PLANTILLES I ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Aquest Conveni fixa aquestes plantilles com a mínimes en el total de contractes i mesos fixos continus durant la vigència del Conveni col·lectiu.

El mínim de garantia pactat es mantindrà invariable per a tots i cadascun dels anys de vigència del conveni col·lectiu.

Tota variació que es produeixi de qualsevol tipus de contracte de naturalesa temporal o fixa discontinua a un contracte de tipus fix continu no suposarà, en cap cas, l'obligatorietat de cobrir les places i els mesos que quedin vacants en els contractes referits, sempre que quedi complert el nombre de mesos establert en el paràgraf següent:

Contracte fix continu:

Total, persones/any $268 * 12 = 3.216$

Contracte fix discontinu

Total, persones/any (garantia 6 mesos) $69 * 6 = 414$

Total, persones/any (garantia 4 mesos) $20 * 4 = 80$

Total, Contractes naturalesa fixa: mesos/any: 3.710

Aquestes places seran cobertes segons el que estableix el Reglament per a la cobertura de llocs de treball, quan la legislació permeti fer les esmentades contractacions.

CAPÍTOL III ORGANITZACIÓ I MÈTODES DE GESTIÓ

Article 16.- POTESTAT ORGANITZATIVA

L'organització del treball i els sistemes i els mètodes de gestió són facultat de la direcció de l'empresa, que l'ha d'exercir amb subjecció al que estableix la llei i les normes pactades en aquest conveni.

El/la treballador/a està obligat a complir les instruccions de la direcció quan aquestes siguin donades en l'exercici regular de les seves funcions directives, havent d'executar totes les tasques, operacions o activitats que se li indiqui, sempre que aquestes estiguin compreses dins de les funcions de la seva categoria professional, sense perjudici del que estableixen els articles 44 i 45, i que no vagi en contra de la deguda dignitat del treballador/a.

Article 17.- COMISSIÓ D'ANÀLISI DELS SERVEIS

Per garantir la participació dels treballadors i les treballadores en els mètodes de gestió, aquest Conveni estableix la creació d'una Comissió d'anàlisi dels serveis, la composició i les competències de la qual es detallen tot seguit.

Composició

La Comissió d'anàlisi dels serveis estarà formada per 3 membres en representació de la direcció de l'empresa i 3 membres en representació del comitè d'empresa, garantint la presència dels sindicats de manera proporcional a la seva representació. Les parts poden estar assessorades per tècnics en la matèria amb un màxim d'un assessor per sindicat amb representació a la comissió.

Competències

La Comissió d'anàlisi dels serveis tindrà les competències següents:

- Proposar mètodes i processos de tots i cadascun dels llocs de treball actuals o de nova creació, per incrementar-ne el rendiment i la qualitat.
- Conèixer els temps efectius de treball per estudiar-los i analitzar-los.
- Analitzar els indicadors de gestió de l'empresa i proposar actuacions de millora amb el seu acord.
- Proposar cursos a desenvolupar dins del pla de formació contínua de l'empresa.

La Comissió es reunirà amb una periodicitat mensual sempre que hi hagi temes a tractar proposats per alguna de les parts que estiguin prèviament establerts en un ordre del dia que s'hauran de trametre a les parts amb una setmana d'antelació.

Qualsevol decisió sobre temes que siguin competència de la comissió paritària o comitè de salut laboral, s'haurà d'adoptar en l'àmbit que li correspongui.

Article 18.- PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA

Anualment, la direcció juntament amb els representants dels treballadors i treballadores elaboraran el pla de formació, que haurà de correspondre's amb els objectius fixats en el paràgraf següent.

Els objectius dels plans de formació seran els següents:

- Millorar l'organització del treball
- Millorar la qualificació dels/de les treballadors/es
- Millorar mètodes i temps de treball
- Millorar el clima laboral
- Millorar la qualitat dels serveis de l'empresa
- Qualsevol altres que incideixin en garantir la competitivitat de l'empresa en el mercat.

El pla de formació haurà de ser aprovat i signat pel comitè d'empresa, a la comissió d'anàlisi.

L'empresa assumirà la totalitat del cost de la formació que sigui necessària per al desenvolupament del lloc de treball i que estigui inclosa dins del pla de formació de l'empresa.

La formació obligatòria que hagi de rebre el treballador/a fora d'horari laboral serà compensada a raó de 21,40 €/hora, independentment de la seva categoria, aquest import s'incrementarà segons el que estableix la Llei general de pressupostos de l'Estat.



Tot això sense perjudici dels permisos de formació establerts en l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL IV **ESTATUT DELS/DE LES FIXOS/ES DISCONTINUS/UES**

Article 19.- ÀMBIT PERSONAL

El contingut d'aquest capítol serà d'aplicació exclusiva a les persones que tinguin consolidada la condició de fixos/es discontinus/ues.

Article 20.- GARANTIA DE CONTRACTACIÓ EN PERÍODE DE TEMPORADA

Els treballadors i les treballadores inclosos en l'àmbit personal d'aquest capítol tenen una garantia mínima de contractació personal anual de sis o quatre mesos, en funció del seu contracte, inclòs el període de vacances i els períodes de permís que preveu aquest Conveni. Aquesta garantia mínima serà establerta a cadascun dels seus contractes de treball.

Els períodes de contracte garantits s'executaran de manera continuada dins de l'any natural. Això no obstant, per raons del servei podran ser interromputs durant la seva execució, sense necessitat d'autorització administrativa, per una sola vegada i per un màxim de quinze dies, sense perjudici del mínim de garantia pactat. En aquest cas, la direcció haurà d'avisar el treballador/a afectat/da amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

Article 21.- CONVOCATÒRIA A LA FEINA PER AL PERÍODE DE TEMPORADA

La convocatòria als/a les fixos/es discontinus/ues per al compliment dels contractes de temporada es realitzarà per categories, funció i lloc de treball, segons la programació anual dels serveis i per l'ordre en què aquests llocs de treball s'hagin de posar en funcionament. En primer lloc, es realitzarà la convocatòria als/a les fixos/es discontinus/ues de sis mesos per l'ordre establert, i després als/a les fixos/es discontinus/ues amb garantia de contractació de quatre mesos, i en darrer lloc els/les fixos/es discontinus/ues sense garantia de contractació.

La direcció ha de fer la crida per l'ordre establert en el paràgraf anterior, comunicant als treballadors i treballadores la data d'incorporació amb una antelació mínima de quinze dies a la data d'incorporació. La data màxima d'incorporació del personal fix discontinu serà l'1 de juny.

La data d'inici de la primera convocatòria dels treballadors i treballadores fixos/es discontinus/ues vindrà determinada aproximadament pel començament de la Setmana Santa, o de la temporada estival i que són possibles per raons organitzatives, econòmiques, tècniques i/o de producció d'establir les següents convocatòries de forma escalonada.

La convocatòria haurà de realitzar-se, necessàriament, encara que el/la treballador/a es trobi en situació d'IT o permís per naixement i atenció del menor, en la data fixada per a la seva incorporació, si bé la direcció retardarà la seva incorporació fins a la darrera data de convocatòria, sense perjudici de la garantia mínima pactada. Per això el/la treballador/a té l'obligació de comunicar a l'empresa la situació d'IT fins i tot fora del període d'activitat.

Es presumirà no efectuada la convocatòria quan no es produeixi la contractació efectiva del treballador/a en la data que se li ha indicat. En aquest supòsit, el/la treballador/a pot reclamar per acomiadament davant la jurisdicció competent.

La persona treballadora haurà de mantenir en tot moment actualitzades les seves dades de comunicació, (fins i tot si no es troba en període actiu de serveis) com a adreça, telèfon fix/mòbil, correu de contacte, en cas de modificació de les mateixes haurà de notificar-ho formalment al departament de recursos humans mitjançant correu a buzonrrhh@calvia2000.es o personalment a les oficines de recursos humans, mitjançant escrit formal, indicant-hi les seves dades personals (nom i cognoms) i les dades que vulgui incloure/modificar per a una correcta comunicació.

El/la treballador/a que no pogués ser convocat en les dates previstes en aquest article, per no tenir actualitzats la seva adreça i telèfon en el seu expedient laboral o, que després de ser convocat no s'incorporarà en la data indicada, causarà baixa voluntària a l'empresa amb caràcter general.

Article 22.- PREFERÈNCIA DE CONTRACTACIÓ FORA DEL PERÍODE D'ACTIVITAT

En els períodes d'inactivitat dels treballadors i treballadores fixos/es discontinus/ues amb garantia de contractació de sis mesos, tindran preferència per cobrir les necessitats de contractació, sigui quina sigui la causa que les motivi, sense cap altra limitació que la capacitat professional necessària per a l'exercici de la vacant que es pretengui cobrir.

Un cop finalitzada la llista de fixos/es discontinus/ues amb garantia de sis mesos de contractació per cobrir llocs de treball fora de temporada, se seguirà amb la llista dels/de les fixos/es discontinus/ues de quatre mesos, i una vegada finalitzada aquesta, se seguirà amb la llista dels/de les fixos/es discontinus/ues sense garantia de contractació, amb els mateixos criteris fixats en aquest article.





Si durant el període de temporada dels treballadors i treballadores fixos/es discontinus/ues, fossin subscrits contractes de naturalesa temporal, aquests no podran tenir una vigència superior a 30 de novembre, de manera que si amb posterioritat a aquesta data continués sent necessari mantenir aquests contractes, aquests hauran de ser subscrits pels/per les fixos/es discontinus/ues a mesura que vagin finalitzant el seu període d'activitat, amb l'excepció dels contractes d'interinitat i de relleu que seguiran el seu curs fins a l'extinció de la causa que va generar aquesta contractació.

Els contractes dels/de les fixos/es discontinus/ues subscrits fora del període d'activitat de la temporada, seran computables a l'efecte de la garantia mínima individual pactada en aquest capítol.

El sistema de selecció per a la cobertura dels contractes previstos en aquest article serà el següent:

El 30 de novembre de cada any es confeccionarà una llista ordenada per dies contractats durant l'any immediatament anterior (01.12 de l'any immediatament anterior a 30.11 de l'any en curs) de menor a major.

La convocatòria es farà d'acord amb aquesta llista.

- Si la vacant que es pretén cobrir està inclosa dins de l'àrea en la qual està adscrit el treballador o treballadora fix/a discontinu/ua es contractarà directament al treballador segons l'ordre de la llista anteriorment esmentada. Fins que el/la treballador/a no hagi superat un mes de contractació, aquest/a mantindrà el seu lloc a la llista.
- Si el/la treballador/a anomenat/ada no es pot incorporar en la data que se li indica perquè està en situació d'IT, o li resultarà impossible la incorporació per causes de força major, el/la treballador/a mantindrà l'ordre de preferència.
- Si la incorporació del/de la treballador/a hagués de realitzar-se de forma immediata, se li trucarà per telèfon en el transcurs d'una jornada laboral, si no fos possible la localització del/de la treballador/a, es trucarà al/a la següent de la llista, i es posarà en coneixement del comitè d'empresa. El/la treballador/a no localitzat/ada mantindrà l'ordre de preferència, i restarà el/la primer/a de la llista per a convocatòries següents.
- Si el/la treballador/a no pogués ser localitzat/ada, per no tenir actualitzat el seu número de telèfon al departament d'RH, o després de ser anomenat/da no volgués incorporar-se sense motiu justificat en la data que se li indica, perdrà la seva ordre de preferència, i restarà al final de la llista durant tots i cadascun dels anys de vigència del conveni. El/la treballador/a anomenat/ada mantindrà el seu ordre de preferència en la contractació, sempre que no superi el mínim de contractació d'un mes.
- Si la vacant a cobrir està inclosa en una àrea diferent a la qual està adscrit/a el/la treballador/a fix/a discontinu/a es cobrirà pel sistema de selecció interna sempre que el/la treballador/a fix/a discontinu/a reuneixi les condicions i coneixements necessaris per a la plaça. En cas d'igualtat de condicions, tindrà preferència el/la de més antiguitat.

Article 23.- COBERTURA DE PLACES

La cobertura de places fixes contínues, amb l'excepció de les considerades com de confiança de la direcció, una vegada duts a terme els processos de concurs de trasllats i promocions internes, seran cobertes pels fixos discontinus amb garantia de contractació de sis mesos, sempre que reuneixin els requisits específics del lloc de treball que hagi d'exercir, si queda desert el procés selectiu, la plaça podrà cobrir-se amb personal fix discontinu de quatre mesos, si no n'hi ha amb personal fix discontinu sense garantia de contractació, en cas de quedar desert, es cobrirà amb personal de nou ingrés.

Les vacants fixes discontinues amb garantia de contractació de 6 mesos seran cobertes per fixos/es discontinus/ues de quatre mesos, i les vacants de fixos/es discontinus/ues de quatre mesos, seran cobertes pels/per les fixos/es discontinus/ues sense garantia de contractació, amb els mateixos criteris fixats en aquest article.

Només podran accedir a la cobertura de les places fixes o fixes discontinues de 6 mesos, i de quatre mesos, els treballadors i treballadores fixos/es discontinus/ues que compleixin tots i cadascun dels requisits següents:

a).- No tenir un índex d'absentisme personal per IT superior al 10% anual, computat l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura, no es comptabilitzarà en el còmput dels dies de baixa per incapacitat els processos per:

- Malaltia professional o accident de treball.
- Permis de naixement i atenció del menor.
- Els períodes d'hospitalització a causa de les baixes derivades de qualsevol contingència.
- Aquelles malalties o accidents que siguin qualificades com a greus pels metges del servei públic de salut.
- Els processos d'incapacitat de durada superior a 120 dies.
- Risc durant l'embaràs.
- Aquelles malalties i/o accidents que siguin qualificades com a cròniques pels metges del servei públic de salut.

Els informes a lliurar pel/per la treballador/a NO podran contenir informació clínica, hi hauran de constar únicament el procés d'incapacitat i la seva qualificació.



b).- Que no hagin estat sancionats/des per l'empresa per falta greu o molt greu durant l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura.

c).- Tenir un any d'antiguitat a l'empresa.

El sistema de selecció per a la cobertura de places fixes serà el següent:

a).- Places per a la mateixa àrea a la qual està assignat/da el/la fix/a discontinu/a:

Es confeccionarà una llista ordenada sobre la base dels següents criteris:

1r.- Data d'antiguitat com a fix/a discontinu/a.

2n.- En cas d'ostentar la mateixa data d'antiguitat, es prendrà en consideració la millor puntuació obtinguda a les proves selectives per a fix/a discontinu/a.

3r.- Si hi ha igualtat en els dos anteriors casos, tindrà preferència el/la que tingui el contracte més antic dins de l'empresa, i no hagi tingut una discontinuïtat superior a 12 mesos.

4t - Si hi ha igualtat en els tres casos anteriors, tindrà preferència el gènere menor representat en la categoria.

5è - Si hi ha igualtat en tots els supòsits anteriors, tindran preferència els mèrits acumulats fins a la data d'elaboració de la llista (seguint els criteris de l'article 10.2 del Reglament intern de cobertura de llocs de treball).

b).- Places en altres àrees:

Per a les altres vacants que es produeixin, cal atènyer-se al que estableix el reglament de cobertura de llocs de treball.

Mitjançant comissió paritària convocada al gener de cada exercici, s'establiran les places de plantilla discontinua a les diferents garanties de contractació, és a dir: de sis mesos, de quatre mesos i sense garantia de contractació.

CAPÍTOL V

JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I PERMISOS

Article 24.- JORNADA LABORAL

La jornada per a totes les activitats negociades en l'àmbit d'aquest Conveni tindrà caràcter continu. D'acord amb el que estableix la Disposició addicional quaranta-quatrena de la Llei 6/201,8 de 3 de juliol, de Pressupostos generals de l'Estat, la jornada ordinària de treball, sens perjudici de les compensacions de permutes, festius i/o vacances, serà de 7 hores diàries i 35 setmanals en còmput setmanal.

La jornada en còmput anual per a administració serà de 1.554 hores i per als serveis de producció de 1.540 hores.

La distribució de la jornada diària, setmanal, mensual o anual podrà ser modificada amb l'acord previ entre treballador/a i la direcció de l'empresa, acord que es realitzarà per escrit i es comunicarà al comitè d'empresa. Els acords particulars entre treballadors i direcció no seran aplicables a la resta de treballadors.

S'estableix per als horaris continuats de més de 6 hores, un període de descans diari de 30 minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

Les absències i retards injustificats donaran lloc a la corresponent deducció proporcional de retribució, tot això sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin derivar-se'n, llevat del que disposa la disposició addicional novena.

Els horaris del personal seran els establerts en l'Annex II d'aquest Conveni col·lectiu per consideració a les necessitats del servei.

Les hores de presència, entrades i sortides, absències autoritzades i altres incidències podran ser objecte de control mitjançant sistemes adequats.

Article 25.- RÈGIM DE TORNOS I ROTACIÓ DE DESCANSOS

Es conceptua com a règim en torns, aquell en què el/la treballador/a no disposa de torn assignat amb caràcter permanent i està obligat a rotar amb una periodicitat determinada en els diferents horaris laborals que l'empresa tingui establerts per a cadascun dels serveis.

Així mateix, s'entendrà com a rotació de descansos el règim que condiona que el descans setmanal no sigui sempre durant dies fixos de la



setmana i va canviant de manera periòdica.

La rotació s'efectuarà com a màxim cada sis setmanes, corre un dia endavant cadascun dels cicles, en els serveis que es requereixi.

La planificació dels serveis pel que fa a torns i descansos s'ha de penjar als taulers d'anuncis amb un mínim d'1 mes d'antelació per a informació dels treballadors i les treballadores afectats/ades.

La programació dels serveis podrà ser modificada sense complir el termini establert amb un màxim de 3 vegades l'any, a partir de la quarta modificació, l'empresa haurà d'abonar una penalització de 53,45 € cada cop que es modifiquin els torns o descansos sense complir el termini establert.

No computaran els canvis que es produeixin a l'entrada i sortida de temporada.

En aquells col·lectius per als quals la direcció no consideri necessari tenir actiu el règim de torns amb rotació periòdica, l'assignació dels torns fíxos s'establirà, sempre que això sigui possible per adscripció voluntària del/de la treballador/a.

A l'efecte interpretatiu en cap cas s'entendrà que hi ha modificació substancial de les condicions de treball quan un/a treballador/a que estigui percebent el plus torn, comenci a tornar i/o a rotar els seus descansos, encara que porti temps sense tornar o no ho hagi fet mai.

Llevat d'acord entre treballador i el seu comandament, no es pot produir un canvi en la programació d'un treballador que provoqui que, en el proper torn degut a la rotació de torns, perdi com a període de descans el dissabte i el diumenge que tenia previstos. Això vol dir que, si el treballador que en el seu torn actual descansa en divendres i dissabte i, en el proper torn li corresponia descansar dissabte i diumenge, no podrà patir un canvi de programació que li faci perdre aquest període de dissabte i diumenge, excepte mutu acord entre treballador i el seu comandament.

Article 26.- NOCTURNITAT

Per als serveis a prestar a les 22.00 i les 06.00 hores, se seguirà el sistema establert en l'Estatut dels treballadors, llevat que s'hagi contractat el treballador o la treballadora exclusivament per treballar de nit.

L'assignació al torn establert en el paràgraf anterior es procurarà que sigui amb personal voluntari, llevat que el o els llocs de treball que s'hagin de cobrir, requereixin una especialització que a la pràctica obligui a l'assignació directa d'unes determinades persones.

Article 27.- DESCANS SETMANAL

Tots els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni tenen dret a dos dies de descans setmanal continuats, que seran preferentment en dissabte i diumenge. Els dies de descans setmanal podran ser gaudits de forma discontinua, amb un previ pacte entre treballador/a i comandament, sempre que aquest pacte no afecti tercers.

Si per raons organitzatives o de servei, algun col·lectiu de treballadors/ores no pogués tenir assignat el descans en dissabte i diumenge, s'haurà de fixar per a ells una planificació de descansos per cicles de rotació que es regirà pels criteris següents:

La planificació dels descansos haurà de realitzar-se per seccions i llocs de treball amb periodicitat mensual/anual segons àrees, i s'hi inclouran els dos dies de descans setmanal corresponents a cada cicle i el dia d'inici i fi de cadascun dels cicles de descans que cada lloc de treball disposarà durant l'any.

Els cicles de descans inclosos en la planificació no es poden alterar sense consentiment del treballador o treballadora, llevat que per necessitats del servei s'hagi de produir un canvi de lloc de treball.

El/la treballador/a tindrà dret a conèixer amb un mínim d'un mes d'antelació la programació dels seus descansos setmanals.

Un cop realitzada la programació mensual, només es podran modificar els descansos setmanals amb un màxim de 3 canvis en còmput anual.

Es considera complert el descans setmanal quan en el mòdul d'una setmana s'hagin tingut dos dies de descans continuat, excepte en els canvis de torn o rotació, sense perjudici del sistema de permutes i règims especials.

Com a excepció al que preveu aquest article, s'estableix que els/les treballadors/ores que tinguin assignat el lloc de treball de relleu, no tindran cicle de descans propi assignat. Aquests treballadors hauran de prendre sempre els descansos setmanals que tingui assignat el/la treballador/a a qui rellevin. S'intentarà preavisar el/la treballador/a amb la màxima antelació possible del descans setmanal assignat.

Article 28.- PERMUTES

Es considera permuta de descans l'anul·lació d'un dels dos dies de descans setmanal planificat. La permuta pot afectar qualsevol dels dies de descans programats, sense excepció. La compensació de la permuta serà exclusivament en metàl·lic, i no procedirà la devolució del dia.

Les permutes s'han de cobrir en primera instància de forma voluntària i s'han de comunicar amb un dia d'antelació. En cas que no hi hagi personal voluntari, seran de caràcter obligatori i rotatiu, i es poden realitzar un màxim de 3 permutes per treballador/a en còmput anual.

Article 29.- TREBALL EN FESTIUS

La direcció haurà de penjar als taulers d'anuncis els festius oficials a la setmana següent de la seva publicació al BOIB.

Com a norma general, tots els treballadors i treballadores afectats/des per aquest Conveni lliuraran el dia de la data del festiu. (Festiu directe).

No es prestarà cap dels serveis de l'empresa, els dies 1 i 6 de gener i el 25 de desembre, amb l'excepció de les guàrdies que es considerin estrictament necessàries per garantir aquells serveis que per la seva naturalesa no poden quedar desproveïts de personal. Quan aquestes dates coincideixin amb un diumenge, només percebran la compensació econòmica pactada els treballadors i les treballadores que realment prestin serveis efectius, però en cap cas la devolució del dia. Els treballadors que no estiguin en cicle de rotació de descansos i els coincideixin aquests festius en dissabte els recuperaran un altre dia de l'any.

S'estableix com a festius el dia 3 de novembre com a patró de l'empresa per al personal de producció, en aquells casos, en què el 3 de novembre coincidís en diumenge, aquest es traslladarà al dilluns immediatament posterior. Així mateix, s'estableix per al col·lectiu d'administració el dia 24 de desembre o qualsevol altre que es determini, amb l'acord previ amb el Comitè d'empresa, o amb els treballadors i les treballadores afectats per al cas que aquests dies coincideixin amb el descans setmanal.

El personal assignat a aquells serveis, que per la seva naturalesa s'hagin de prestar el o els dies assenyalats com a festius o diumenges, se li abonarà allò establert en concepte de compensació de festius o diumenges respectivament.

El o els festius efectivament treballats es compensaran, durant l'any natural següent a la seva realització, en dia hàbil, havent d'estar programat abans del 15 de gener, excepte millor pacte entre treballador/a i comandament.

Per a aquells col·lectius que estiguin afectats pels cicles rotatius de descans, la coincidència entre el festiu i el dia de descans donarà lloc a la devolució del festiu (festiu indirecte), sempre que el dia en concret no sigui diumenge.

El personal assignat a aquells serveis afectats pels cicles de rotació que per la seva naturalesa hagin de prestar-se el o els dies assenyalats com a festius o diumenges, estarà obligat a treballar-los si per torn li correspon, tot això sense perjudici del règim de permutes.

Article 29 bis. - JORNADES DE LLIURANÇA

S'estableix com a jornada de lliurança el dia 31 de desembre per a tot el personal de l'empresa. Per al personal de producció, en funció de l'organització dels serveis, el gaudi es distribuirà entre els dies 24 i 31 de desembre per tal de poder cobrir les necessitats dels serveis prioritaris (recollida, etc.) durant els dos dies.

Només en els casos que per, necessitats del servei o coincidència amb el dia de descans algun treballador/a no pugui gaudir la jornada de lliurança en els dies establerts, es podrà disposar en una data diferent amb l'acord previ entre treballador/a i comandament.

Article 30.- - VACANCES

El personal de l'empresa tindrà els dies de vacances següents:

- Producció 26 dies hàbils l'any.
- Administració 24 dies hàbils l'any.

Els dies de vacances seran continuats, però de mutu acord entre treballador/a i empresa podran ser distribuïts en un màxim de tres períodes.

Es consideren dies hàbils per als dos col·lectius tots els de l'any, excepte els descansos per conveni i els festius oficials.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural. El període de vacances retribuïdes serà complet per a tots els treballadors i treballadores, llevat dels qui no hagin completat un any de servei a l'empresa, els quals gaudiran del nombre proporcional de dies al temps treballat.

L'any en què el/la treballador/a compleixi el seu setè trienni tindrà dret a un dia addicional de vacances, així mateix l'any en què el/la

treballador/a compleixi el seu novè trienni tindrà dret a un altre dia addicional de vacances a afegir a l'anterior.

Per a la determinació d'aquests dies addicionals de vacances, en el cas dels fixos discontinus, així com quan es computin els períodes en què el treballador va ser contractat de forma temporal, els triennis seran computats pels dies efectivament treballats.

Article 31.- INTERRUPTIÓ DE LES VACANCES

El període de vacances programat, que coincideixi totalment o parcialment amb la situació d'IT, tindrà el tractament establert en l'art. 38 de l'Estatut dels treballadors.

Les vacances interrompudes, segons el que estableix el paràgraf anterior, es reprogramaran en funció de les necessitats del servei.

Article 32.- SISTEMA D'ASSIGNACIÓ DE VACANCES

La direcció elaborarà la programació de vacances dels treballadors i treballadores fixos/es continus/es, determinant el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories.

La distribució del total de les jornades de vacances programades s'efectuarà de manera proporcional per a tots i cadascun dels mesos de l'any. L'elaboració del calendari es farà de manera conjunta entre el comandament que designi el cap de cadascuna de les àrees i un membre del comitè d'empresa dins de cadascun dels serveis i/o àrees.

El/la treballador/a fix/a continu/a lliurarà al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes d'octubre el full de sol·licitud de període de vacances, indicant la preferència del o els períodes de vacances. El comandament haurà de signar l'acusament de rebut del full de sol·licitud.

Per tal de donar compliment als dies de vacances addicionals per antiguitat, l'any anterior al seu compliment el/la treballador/a haurà de reflectir aquest fet en un lloc habilitat per a això a l'imprès de sol·licitud de vacances, si no ho fes perdrà el dret a aquest dia addicional fins l'any següent.

Si hi hagués més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la direcció, tenen preferència aquells treballadors i treballadores que en els anys anteriors se'ls hagi assignat un període de vacances diferent del que va sol·licitar de forma escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents s'assignaran per sorteig.

Si algun/a treballador/a no fa petició per escrit del període de vacances, se li assignaran els períodes que quedin vacants.

La programació de vacances s'ha de publicar al tauler d'anuncis la primera setmana de novembre.

Els treballadors i treballadores fixos discontinus disposaran de les vacances durant la convocatòria. Els treballadors i treballadores amb contracte eventual, sempre que això sigui possible, gaudiran de les vacances dins del seu període contractual. La comunicació de les vacances s'haurà de fer com a mínim amb 7 dies d'antelació a la data prevista per al seu inici.

S'entendrà si no es comunica el període de vacances per part de la direcció que els treballadors i treballadores fixos/es discontinus/ues o amb contracte eventual o temporal tenen establertes les vacances al final del seu període contractual.

El treballador/a haurà de sol·licitar, amb 15 dies d'antelació, i l'empresa lliurar amb l'antelació suficient, el document on figuri la data d'inici de les vacances i la de la reincorporació a la feina.

ARTICLE 33.- HORES EXTRAORDINÀRIES

L'empresa es compromet, com a mesura de foment d'ocupació, a reduir el nombre d'hores extraordinàries.

Les hores de treball que superin la jornada diària establerta en aquest Conveni tenen la consideració d'extraordinàries.

Les activitats compreses en aquest Conveni col·lectiu com un Servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, els serveis que s'hagin de prestar fora de la jornada laboral ordinària de cada servei tindran caràcter obligatori, sempre que es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà d'adscripció voluntària, i la resta de personal no voluntari que pugui ser necessari.

La realització d'hores extraordinàries no contemplades en el paràgraf anterior té caràcter voluntari.

La seva compensació serà la següent:





1. Les hores efectuades com a conseqüència de catàstrofes, en casos d'inundacions per pluges, incendis i mobilització, per part de l'Ajuntament seran compensades a un preu equivalent a 26,75 € i no tindran la consideració d'hores extres.
2. La compensació de les hores extraordinàries normals es compensarà amb un increment del 75% de l'hora ordinària amb els límits establerts en la legislació vigent.
3. La compensació de les hores extraordinàries treballades en diumenge, festiu o en la franja horària compresa entre les 22.00 i les 06.00 hores, amb independència de les causes que les generin, serà sempre en metàl·lic, a raó de dues hores ordinàries per cada hora efectivament treballada.

El mòdul per al càlcul del valor de l'hora normal serà el salari base anual més les pagues extres més el plus, posat tot això i dividit entre la jornada anual que en cada moment estigui en vigor.

Article 34.- MILLOR PACTE EN ELS SISTEMES DE COMPENSACIÓ

Amb l'acord previ entre el treballador/a i el comandament, tant les compensacions de festius o hores extraordinàries com les vacances i els assumptes propis, es poden disposar de forma contínua o discontinua en períodes de compensació diferents dels establerts en aquest Conveni. Aquests pactes no són aplicables a aquells treballadors que no hagin participat en aquests acords.

Article 35.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El/la treballador/a, amb una notificació prèvia al comandament corresponent i posterior justificació, té dret a absentar-se pels motius i el temps màxim següents:

- a) Quinze dies en cas de matrimoni, durant la temporada de màxima activitat, i 18 en temporada de mínima activitat. Per gaudir aquest permís, s'haurà de notificar a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- b) Un dia en cas de matrimoni de pares, fills/es i germans/es. Per gaudir aquest permís, s'haurà de notificar a l'empresa amb dos mesos d'antelació.
- c) Cinc dies en cas d'hospitalització de cònjuge, fill/a o parents amb dependència exclusiva directa.
- d) Dos dies en cas d'accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, en cas de pares o germans/es el permís s'ampliarà 1 dia més.
- e) Cinc dies en cas de defunció de cònjuge, fill/a o parents amb dependència exclusiva directa.
- f) Tres dies en cas de mort de pares o germans/es.
- g) Dos dies en cas de mort d'altres parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- h) Un dia per trasllat del domicili habitual. El/la treballador/a per cada any d'antiguitat a l'empresa podrà acumular un dia de trasllat per any fins al màxim de tres, sempre que no n'hagi fet ús els tres anys anteriors. El fet de canviar-se d'allotjament no comporta dret a cap permís.
- i) Tres dies d'assumptes propis cada any natural efectivament contractat/da en producció i cinc cada any natural efectivament contractat en administració, que s'hauran de sol·licitar amb un mínim de quinze dies d'antelació a la data prevista per al seu compliment. El permís no podrà ser denegat, llevat que a la data de sol·licitud hi hagi: una petició en seccions de deu o menys treballadors/es; dues peticions a les seccions de més de deu i menys de vint treballadors/es, i tres peticions per a les seccions amb més de vint treballadors/es, sense que en cap cas puguin quedar desatesos els serveis. Els assumptes propis tenen la consideració de dia efectivament treballat. No es computen fraccions de menys de 3 mesos de contractació.

La petició d'assumptes propis es contestarà amb deu dies d'antelació a la data del gaudi, si se sol·licita amb més de 3 mesos d'antelació al gaudi, s'haurà d'incloure en la programació dels serveis.

L'assumpte propi sol·licitat i no gaudit durant l'any natural es compensarà a raó del salari d'una jornada normal de treball el mes de febrer de l'any següent.

- j) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos.

La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exerceixi aquest dret, per voluntat seva, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord que arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que hi quedi establert.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.



Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

En el cas de part múltiple, s'augmentarà en períodes de mitja hora més per fill/a a partir del segon, en el cas que per raons justificades sigui necessari augmentar aquest permís, es pactarà a la comissió paritària.

Així mateix, la/el treballadora/or podrà acumular el permís per lactància per jornades completes sempre que es faci continuadament al permís de naixement i atenció del menor.

- k) En el supòsit de part, adopció o acolliment la/el treballadora/or tindrà els permisos que estableixi la legislació vigent en cada moment.
- l) Un dia per concórrer a exàmens finals d'ensenyaments oficials en què consti prèviament la matriculació i el temps imprescindible per acudir a exàmens oficials per obtenir la certificació de l'escola oficial d'idiomes o organismes oficials estatals o autonòmics per obtenir un certificat oficial d'idiomes.
- m) El temps imprescindible per fer un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- n) El temps imprescindible per a la renovació del carnet de conduir, sempre que aquest carnet sigui imprescindible per a l'exercici del lloc de treball i es justifiqui la impossibilitat d'acudir-hi fora de l'horari de treball.
- o) El temps imprescindible per acudir a cures mèdiques amb especialista, sempre que es justifiqui la impossibilitat d'anar-hi fora de la jornada de treball.

En els supòsits b), c), d), e), f,) i g) el permís es pot ampliar a dos dies més, si s'han de fer desplaçament fora de l'illa de Mallorca.

En els supòsits c) d), e), f,) i g) el permís es pot ampliar a compte dels dies de vacances.

En els casos de naixement de fill/a si concorren complicacions de salut, amb certificació mèdica prèvia, el/la treballador/a podrà sol·licitar la prolongació del permís els dies necessaris. En aquest cas, es retribuiran exclusivament els tres primers dies de la prolongació, i els següents seran sense retribució.

En tots els casos, els dies de permís seran coincidents amb la data en què es produeix el motiu que els causa i comptaran com a dies naturals i continuats, sempre que no s'hagi complert més del 50% de la jornada de treball i en aquest cas aquest dia no serà computable.

En els casos d'hospitalització ambulatoria, el permís per malaltia es reduirà al dia hospitalitzat, en el cas que el permís pugui afectar diversos treballadors/es pel mateix subjecte causant només podrà ser exercit per un/a d'ells/es. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari, s'ampliarà el permís en un dia més.

Així mateix, els permisos per hospitalització no ambulatoria no han de ser coincidents amb el primer dia de la mateixa.

Si coincideix més d'una llicència en el mateix període, el/la treballador/a haurà d'optar per una de les dues.

Per als casos c) i d) que el permís pugui afectar diversos treballadors/ores pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons motivades de funcionament del servei.

Així mateix, els treballadors i les treballadores afectats poden optar per l'ús no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre resti el fet causant. Per a aquests casos, el/la treballador/a podrà utilitzar el permís en dies no consecutius sempre que entre els trams hi hagi un dia hàbil.

En el cas que els motius esmentats en aquests apartats tinguessin una durada menor als dies estipulats, els permisos esmentats quedaran reduïts a la durada real de la causa objecte del permís.

El/la treballador/a haurà d'avisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causant.

El gaudi dels permisos podrà ser modificat en funció de les necessitats del servei sempre que hi hagi acord entre treballador/a i comandament.

En el cas dels permisos per malaltia o hospitalització d'un familiar o parent fins a 2n grau i sempre que l'organització dels serveis ho permeti, el gaudi dels mateixos no haurà de ser coincident amb el fet causant, sempre que es mantingui la situació. Per a aquests casos el/la treballador/a podrà usar el permís en dies no consecutius sempre que entre els trams hi hagi un dia hàbil.

Els permisos de matrimoni i defunció d'un familiar s'han de comptar des del primer dia laborable, i no es pot solapar el gaudi del permís i el descans en el dia inicial del còmput.



Article 36.- PERMISOS NO RETRIBUÏTS

Amb l'acord previ entre el treballador/a i la direcció de l'empresa, es poden establir ampliacions no retribuïdes als permisos indicats en l'article anterior sobre llicències retribuïdes. El/la treballador/a, amb la major antelació possible, haurà de comunicar la durada aproximada del permís no retribuït.

La direcció de l'empresa, amb la sol·licitud prèvia dels treballadors i les treballadores fixes i fixes discontinus, pot concedir al personal que ho sol·liciti i per causes degudament justificades fins a 60 dies de permís sense sou l'any sempre que no perjudiqui el servei. El/la treballador/a haurà de sol·licitar el permís amb 30 dies d'antelació, llevat dels casos d'ampliació dels permisos que preveu l'article anterior. En qualsevol cas, el/la treballador/a haurà de tenir 18 mesos d'antiguitat a l'empresa per poder sol·licitar aquests permisos.

Els treballadors i treballadores amb contracte temporal el període contractual dels quals superi els 18 mesos continuats també tindran dret a la sol·licitud.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el/la mateix/a treballador/a si ha transcorregut un any des del final de l'últim permís.

El/la treballador/a a qui es concedeixi aquest permís es trobarà en situació d'interrupció contractual, durant aquest període es donarà de baixa a la Seguretat social. Aquest període no computa a efectes d'antiguitat.

Article 36 BIS.- CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Dies recuperables per visites mèdiques

El/la treballador/a disposarà de 5 dies recuperables l'any per portar al metge els fills menors de 16 anys, ascendents amb dependència exclusiva directa, o més d'un ascendent dependent, la recuperació d'aquests dies serà programada per l'empresa, segons les necessitats dels serveis.

El/la treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb un mínim de 15 dies d'antelació i un cop utilitzat justificar-ho.

Per als treballadors i treballadores que tinguen més de dos fills menors de 16 anys, els dies s'ampliaran en un màxim 5 més.

Elecció de torn per càrregues familiars:

Quan un/a treballador/a tingui a càrrec seu un fill amb una discapacitat igual o superior al 33% i/o ascendents amb dependència exclusiva directa, tindrà dret a l'elecció de torn de treball per poder atendre les seves necessitats, aquest dret només tindrà el límit que no es produeixi perjudici als altres treballadors/es.

Aquells casos de càrregues familiars per ascendents dependents no recollits en el paràgraf anterior, podran ser tractats en comissió paritària, amb sol·licitud i acreditació prèvies de l'especial situació del treballador/a.

Article 37.- EXCEDÈNCIA ESPECIAL

El/la treballador/a amb una antiguitat mínima de CINC anys tindrà dret que se li concedeixi una excedència voluntària per un període no menor a UN any ni superior a CINC amb reserva de lloc de treball, per al cas que no n'hagi sol·licitat el màxim període, es pot prorrogar d'any en any fins al màxim de cinc. Un cop finalitzat el període d'excedència especial, el/la treballador/a podrà incorporar-se al seu lloc de treball o en cas d'inexistència del mateix a un altre de la mateixa categoria o grup professional.

Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel/per la mateix/a treballador/a si han transcorregut CINC anys des de la reincorporació de la darrera excedència. Per al cas que es gaudeixi d'una excedència de DOS o menys anys el dret podrà ser exercit de nou transcorreguts TRES anys des de la reincorporació. Aquesta darrera situació es podrà repetir un màxim de dues vegades, la tercera s'haurà d'esperar CINC anys des de la reincorporació de la darrera excedència.

El/la treballador/a que vulgui sol·licitar aquesta excedència ho haurà de sol·licitar per escrit a la direcció de l'empresa amb un preavis d'almenys:

- 2 mesos per a les categories compreses entre els grups I a III.
- 1 mes per a la resta de categories.

Article 38.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Es regirà pel que estableix la legislació vigent.

CAPÍTOL VI ESTRUCTURA SALARIAL

Article 39.- CLASSIFICACIÓ DE L'ESTRUCTURA SALARIAL

El salari dels treballadors i treballadores afectats/des per aquest Conveni s'estructura en:

1. **Conceptes fixos:** Salari base i pagues de venciment periòdic superior al mes, complement d'antiguitat, plus lloc lligat a la categoria i grup professional i a les condicions establertes, si escau.
2. **Conceptes de caràcter finalista:** Plus torn, disponibilitat fora de la jornada, compensació de festius, compensació diumenges, compensació de permutes, dedicació especial, plus relleu, plus transport, plus idiomes, i plus més activitat, plus disponibilitat recollida, condicionats al compliment efectiu de les condicions que els motiven.

Article 40.- CONCEPTES FIXOS. DEFINICIÓ

Salari base: És aquella part del salari que es fixa atenent exclusivament la unitat de temps.

Plus lloc de treball: Retribueix el conjunt de condicions del lloc de treball referit al general comès duna categoria i concretament: la posició d'autoritat, responsabilitat, especialització, destresa, coneixement i penositat no susceptible de ser reduïda.

Pagues de venciment superior al mes: Pagues extres. Es compon de quatre pagues extraordinàries retribuïdes totes elles a raó de salari base mensual i antiguitat, amb les meritacions establertes tot seguit:

- La paga de febrer es meritara des del dia 1 de gener de cada any fins al 31 de març del mateix, i s'abonarà per endavant juntament amb la nòmina del mes de febrer de cadascun dels anys. El/la treballador/a que cessi a l'empresa per qualsevol causa sense haver meritat la totalitat de la paga, però havent-la percebut, n'haurà de tornar la part proporcional no meritada.
- La paga d'estiu es meritara durant el segon trimestre de cada any, és a dir, del dia 1 d'abril al 30 de juny de cada any.
- La paga de setembre es meritara durant el tercer trimestre de cada any, és a dir, de l'1 de juliol al 30 de setembre de cada any.
- La paga de Nadal es meritara durant el quart trimestre de cada any, és a dir, del dia 1 d'octubre al 31 de desembre.

Complement d'antiguitat: Els treballadors/es de l'empresa percebran un complement personal per antiguitat en la quantia del 3% del salari base corresponent a la categoria professional del/de la treballador/a, per cada tres anys de servei efectiu a l'empresa.

Aquest complement serà abonat, en la quantia que correspongui, dins del mes següent a la data del compliment de cadascun dels triennis.

Cap treballador/a no podrà acumular més de 10 triennis, independentment dels anys d'antiguitat que tingui.

Article 41.- CONCEPTES DE CARÀCTER FINALISTA, DEFINICIÓ

Plus de treball per torns: Retribueix la disponibilitat del/de la treballador/a per realitzar la seva feina en règim de torns, i/o rotació de descans setmanal, inclosos els canvis de torn que s'hagin de fer per necessitats del servei, en cas que estigui assignat a un torn fix. En aquest concepte queda inclosa la nocturnitat en els termes legalment definits.

Plus de disponibilitat: Retribueix al treballador/a que, per la naturalesa dels llocs de treball que pugui exercir, ha d'estar localitzable i disponible fora de la seva jornada laboral de forma permanent i està obligat a incorporar-se al seu lloc de treball quan sigui requerit, encara que sigui de jornada de treball habitual. La seva quantia serà de 29 €, aquest plus només es meritara en els dies que efectivament hi hagi aquesta disponibilitat.

Compensació de festius: Retribueix el festiu efectivament treballat. La quantia serà de 51,00 € per festiu. Els festius 1 i 6 de gener i 25 de desembre s'abonaran a raó de 150€.

Compensació diumenges: Retribueix els diumenges efectivament treballats. La quantia serà de 15€ per diumenge.

Compensació de permutes: Retribueix el descans permutat. La quantia serà igual a 160,55 Euros.

Dedicació especial: Retribueix l'especial dedicació de les categories incloses en la línia de comandament. El concepte és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat concurrent amb les de l'empresa.

Plus disponibilitat recollida

Els peons assignats a camions de recollida amb estreps percebran un plus de disponibilitat que compensarà la disponibilitat dels peons per acabar les rutes de recollida amb un màxim de 30 minuts, temps a partir del qual es començaran a meritara hores extres. El plus per a l'any

2023 ascendirà a 5 € per dia efectivament treballat en el camió de recollida amb estrep.

Per al cas que s'hagi de fer servir aquesta disponibilitat per finalitzar la ruta als conductors del camió se li abonaran les hores extres corresponents a raó de mòduls de 15 minuts i s'arrodoneix cap al mòdul superior.

Aquesta disponibilitat només podrà ser emprada per a casos extraordinaris, per la qual cosa en cap cas es podrà fer servir per allargar la jornada habitual ni per suplir deficiències organitzatives de les rutes, ni la manca de personal.

Plus més activitat: Retribueix la major activitat realitzada pels treballadors/es amb categoria de controlador de planta, quan han de treballar el torn de nit complet. La seva quantia és de 25,69 € per torn de nit complet.

Quilometratge i dietes: Per als treballs que es facin per a l'empresa, s'estableix la quantitat de 0,19 € per km. recorregut amb vehicle propi.

Per al cas que com a conseqüència del treball exercit o de la formació obligatòria el/la treballador/a hagi de romandre a l'empresa durant l'horari de dinar o sopar, percebrà la dieta consumida amb la presentació prèvia del tiquet de la despesa amb un màxim de 12,85 €.

Plus transport: S'estableix com a compensació a les despeses de desplaçament i mitjans de transport des del domicili al centre de treball i el seu retorn. S'abonarà a raó de 1.031,23 € anuals per a l'any 2023, però prorratejat mensualment durant els 12 mesos de l'any. No s'abonarà amb les gratificacions extraordinàries.

Plus relleu: Retribueix el/la treballador/a que està destinat/da a llocs de treball de relleu i, per tant, no té els descansos setmanals programats. Aquest plus serà abonat a raó de 3,27 € per dia efectivament treballat en relleu

Plus idiomes: Retribueix el personal del servei d'atenció al client al qual se li exigeixi per a la seva activitat la utilització d'un o més idiomes estrangers (anglès i/o alemany), que tinguin la capacitat per utilitzar-los i s'acreditin mitjançant un títol oficial (mínim nivell B2.2 de l'escola oficial d'idiomes, o B2. Nivell avançat del Marc Comú Europeu de Referència per a les Llengües (MCER). S'abonarà a raó de 85,62 € mensuals, independentment del nombre d'idiomes que s'acreditin. Aquest plus està vinculat al lloc de treball de manera que en cap cas serà consolidable.

Article 42.- PAGAMENT DEL SALARI

El pagament del salari s'efectuarà el darrer dia laborable de cada mes.

L'abonament de les pagues extraordinàries es realitzarà en les dates següents:

- Paga d'estiu juntament amb la nòmina de juny.
- Paga de Nadal el dia 20 o el dia hàbil immediat anterior a aquesta data.
- Paga de febrer juntament amb la nòmina de febrer.
- Paga de setembre juntament amb la nòmina de setembre.

L'abonament de les compensacions de festius, permutes i diumenges realitzats s'efectuarà com a màxim en la nòmina del segon mes següent al de la seva realització.

Artículo 43.- REVISIÓ SALARIAL

L'increment en les retribucions per a cadascun dels anys del Conveni serà el següent:

Per a l'exercici 2023, els conceptes retributius s'incrementaran en:

- 0.9% segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2021 sobre conceptes retributius de 2020,
- 3.5% segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2022 sobre els conceptes retributius del 2020 incrementats pel 0.9% de l'apartat a).
- 2.5% segons el que estableix la Llei de pressupostos gferens de l'Estat per a exercici 2023 sobre els conceptes retributius del 2020 incrementats pel 0.9% de l'apartat a), i del 3.5% de l'apartat b).

S'adjunta la taula salarial 2023 com a Annex I.

Per a l'exercici 2024 a 2025, els conceptes retributius de les taules salarials, el plus transport i el plus ad personam, així com aquells que així s'hagués disposat en conveni, s'incrementaran en el màxim que permeti la Llei de pressupostos generals de l'Estat o en la que li sigui d'aplicació.

Per al cas que en algun dels anys la LPGE estableixi un abonament variable, les parts negociadores es reuniran per determinar-ne la

destinació i l'assignació.

CAPÍTOL VII **MOBILITAT**

Article 44.- SUPERIOR CATEGORIA.

Per necessitats organitzatives, tècniques o de servei, el/la treballador/a podrà ser destinat a realitzar feines de categoria superior a la que té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

Quan un lloc de treball de dotze mesos es dugui a terme en superior categoria per un període igual a 12 mesos continus o discontinus en un període de 2 anys, es crearà una vacant amb la categoria del lloc i es cobrirà mitjançant el sistema de promocions establert, això no implicarà necessàriament un augment de plantilla.

Els períodes màxims fixats per a l'exercici de la categoria superior no són aplicables quan es tracti de cobrir personal amb reserva de lloc de treball.

En cap cas, superar els dotze mesos en superior categoria donarà dret a la consolidació de la plaça ni a les percepcions econòmiques de la plaça.

Les retribucions seran les corresponents a la categoria que li hagi estat assignada. El mòdul per al seu càlcul serà les retribucions íntegres anuals de la categoria superior menys les retribucions íntegres anuals de la categoria del/de la treballador/a, amb l'exclusió del complement d'antiguitat, i/o plus ad personam.

El sistema de cobertures de llocs de treball de superior categoria es regirà pel que estableix el Reglament de cobertura de llocs de treball.

Article 45.- TREBALLS D'INFERIOR CATEGORIA

Per raons organitzatives, tècniques, peremptòries o imprevistes, els treballadors i les treballadores podran ser destinats a realitzar treballs de categoria inferior pel temps indispensable, i s'hauran de retornar a la categoria original una vegada hagi conclòs la circumstància que va obligar-ne al canvi.

El/la treballador/a afectat per la prestació del treball de categoria inferior ha de percebre el salari corresponent a la categoria que té legalment reconeguda, inclosos els conceptes de caràcter variable, durant tot el període natural que duri l'exercici de la categoria inferior.

En cas que la destinació a inferior categoria es prengui com a mesura provisional per causa de la pèrdua temporal dels requisits o condicions necessàries per al desenvolupament del seu lloc de treball en condicions normals no imputables a l'empresa, aquesta situació es mantindrà fins que aquestes causes desapareguin. En aquests casos, el/la treballador/a percebrà les retribucions econòmiques que corresponguin a la categoria que estigui exercint mentre es mantingui la situació anterior.

Per a la reubicació del personal a una categoria inferior, se seguiran els criteris següents:

- S'assignarà el treballador de menys antiguitat en aquesta categoria i dins la mateixa àrea de servei.
- S'intentarà col·locar el/la treballador/a al mateix centre de treball al qual està adscrit/a; sinó fos possible al mateix servei.
- L'ordre jeràrquic en què estan enquadrades les categories. Es tendirà a assignar el treballador/a del nivell jeràrquic immediatament superior.
- Les funcions assignades a la categoria inferior.

En qualsevol cas, l'empresa ha d'informar el comitè d'empresa de les raons objectives que han portat a aquesta actuació.

CAPÍTOL VIII **SALUT LABORAL**

Article 46.- SEGURETAT I SALUT LABORAL. PRINCIPIS GENERALS

Ambdues parts acorden promoure la seguretat i la salut laboral dels treballadors i treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball dins del marc del que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals i els reglaments posteriors que la complementen.

En aquest marc d'actuació, es desenvoluparà un sistema de gestió de la prevenció, el qual és considerat, com a eina eficaç ideada per a la consecució del programa d'objectius i metes, que es durà a terme mitjançant la implantació d'una sèrie de procediments, mesures i normes de seguretat destinades a eliminar o controlar els riscos específics del nostre entorn, previ debat al si del comitè de seguretat i salut. Per al seu

funcionament, el comitè esmentat es dotarà d'un reglament intern. Se'l dotarà amb els mitjans necessaris per a la seva tasca que seran gestionats per ambdues parts.

La planificació de l'acció preventiva i la implantació pràctica, en els diferents serveis de l'empresa, es realitzarà amb la participació de comandaments i treballadors/es, a través del comitè de seguretat i salut laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de treball i de cada activitat.

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes en la planificació i el desenvolupament del Pla de prevenció derivat de les avaluacions de riscos, amb totes les prestacions de suport que calgui, considerant la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida pels treballadors/es, en funció de les respectives competències, i estan obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.

Es fomentarà la formació dels treballadors i treballadores en matèria de salut en el treball i s'intentarà detectar i posar remei al deteriorament de la salut ocasionat per la feina abans que es produeixi.

L'empresa posarà tots els mitjans necessaris per eliminar o minimitzar al màxim la penositat no susceptible de ser reduïda. Aquest compromís parteix del principi que en cap cas l'abonament d'algun plus pot ser excusa per treballar en condicions de risc, per això ambdues parts adquireixen el compromís d'aconseguir que no hi hagi el risc, minimitzar-lo al màxim, i en qualsevol cas prendre les mesures preventives adequades.

Article 47.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

El Comitè de seguretat i salut laboral és l'òrgan paritari, i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, format pel nombre de membres segons el que estableix la legislació vigent.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els membres del comitè d'empresa dels treballadors i treballadores i el mateix nombre seran designats per la direcció de l'empresa, i tindran les competències i funcions definides a la Llei 31/1995, i la seva legislació complementària.

Article 48.- RECONeixEMENTS MÈDICS

Es realitzarà un reconeixement a tots els/les treballadors/es, en dependències que reuneixin les condicions sanitàries establertes per la llei.

S'intentarà que els reconeixements mèdics es facin en dependències hospitalàries fixes.

Les revisions es regeixen d'acord amb el que estableix l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

S'efectuarà una programació amb tots els treballadors i treballadores que s'hagin de fer el reconeixement mèdic.

Els treballadors i les treballadores de nova incorporació han de passar un reconeixement mèdic previ en què es declari la seva aptitud per a la feina.

Aquells treballadors, que, per causes alienes a ells mateixos, fossin citats per fer el reconeixement mèdic fora de la seva jornada laboral, se'ls compensarà amb temps de descans el temps dedicat al reconeixement mèdic, incloent 60 minuts de desplaçament (anada i tornada inclosos). Per tenir accés a aquesta compensació, el treballador haurà d'aportar justificant d'entrada i sortida emès pel centre de revisió mèdica. No seran compensats aquells treballadors que sol·licitin fer el reconeixement mèdic fora de la seva jornada laboral.

ARTICLE 49.- CONSUM D'ALCOHOL I SUBSTÀNCIES ESTUPEFAENTS

Per salvaguardar el que disposa l'article 29.1 de la Llei 31/1995, Llei de prevenció de riscos laborals, en relació amb vetllar per la seguretat d'aquelles persones a qui pugui afectar la seva activitat professional o la de tercers, queda terminantment prohibit dins de la jornada laboral la ingestió de begudes alcohòliques, substàncies psicotròpiques/estupefaents i totes aquelles que puguin afectar la capacitat i reflexos del/de la treballador/a. L'empresa prendrà les mesures legals pertinents per controlar el compliment del que estableix aquest paràgraf.

Article 50.- VESTUARI I EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL

La direcció ha de garantir que tots els treballadors i les treballadores tinguin els elements i/o equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball, i les peces de roba de l'uniforme preceptives adequades en quantitat i qualitat segons l'Annex IV d'aquest Conveni.

L'empresa reposarà les peces de roba que estiguin en un estat inadequat d'ús.

Per a la reposició de qualsevol peça, serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça anterior deteriorada que haurà de correspondre al/a la treballador/a que en sol·licita la reposició.

S'estableix que la sol·licitud d'uniformitat per a la temporada d'estiu l'efectuaran els treballadors i les treballadores a partir del mes de març i la temporada d'hivern a partir del mes de setembre.

Com a norma general, l'uniforme es lliurarà al centre de treball i dins de la jornada laboral.

En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles establertes en l'Annex IV. En períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, serà obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte, incompliment que es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent de l'import de les peces lliurades, al/a la treballador/a que no hagi efectuat aquesta devolució.

Els treballadors i les treballadores temporals que repeteixin contractació d'un any a un altre i que tinguin un uniforme ja lliurat en anys anteriors, només se'ls reposaran les peces que estiguin deteriorades pel seu ús.

CAPÍTOL IX

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 51.- COMPLEMENT PER IT

En els casos d'IT, el/la treballador/a percebrà les prestacions econòmiques que, la Seguretat social o mútua d'accidents contractada, si escau, tinguin establert i abonin per aquestes baixes. En aquests casos, els treballadors i treballadores hauran de complir estrictament les normes que aquestes entitats tinguin establert a aquest efecte.

Quan el/la treballador/a tingui dret a les prestacions per IT, l'empresa complementarà fins al 100% de les retribucions mensuals de la taula salarial, fins que el treballador passi a la situació de pagament directe per l'entitat gestora o com a màxim fins que esgoti els 545 dies d'Incapacitat temporal (incloses recaigudes), sempre que a més es compleixin les condicions següents:

- **NO** superi els 4 processos d'IT en el període de 365 dies anteriors a l'inici de la nova baixa.
- **NO** tenir un absentisme personal:

1r.- No se superin els 30 dies de baixa per IT en el període de 365 dies anteriors a l'inici de la baixa, per al cas que el/la treballador/a no porti treballats 365 dies, s'aplicarà la part proporcional als dies treballats.

2n.- Per al cas que no es compleixi el 1r paràmetre, sempre que el/la treballador/a tingui una antiguitat superior a 730 dies el límit serà de 43 dies de baixa per IT.

3r.- Per al cas que no es compleixi el 2n paràmetre, sempre que el/la treballador/a tingui una antiguitat superior a 1095 dies el límit serà de 54 dies de baixa per IT.

Els accidents de treball ocorreguts per prestar serveis en altres empreses fora de l'horari de Calvià 2000 no percebran cap millora d'IT.

Per tenir dret a l'esmentat complement, el/la treballador/a haurà de complir els requisits següents:

1r- Comunicar a l'empresa la baixa, alta i confirmació el mateix dia del fet causant, mitjançant els canals següents:

- Missatge de text al núm. de mòbil posat a la seva disposició per l'empresa.
- Whatsapp al núm. de mòbil posat a la vostra disposició per l'empresa.

2n- Comunicar a l'empresa, la previsió d'absència al servei per baixa per incapacitat, tan aviat com sigui possible, o almenys durant els primers 30 minuts de la primera jornada d'absència, llevat de causes justificades de força major formalment acreditades.

3r - Que es formalitzen pel/per la treballador/a i en els terminis previstos en la legislació vigent tots els tràmits establerts per al reconeixement oficial de la baixa.

4t- Que s'atenguin les recomanacions facultatives i es faciliti qualsevol revisió mèdica, durant el període d'IT, que els serveis mèdics de l'empresa tinguin per convenients.

L'incompliment d'alguna de les condicions establertes en aquest article deixarà sense efecte el pagament de la prestació complementària, des del primer dia en què es produeixi l'incompliment i durant tota la durada posterior del procés, independentment que amb posterioritat es compleixin els requisits anteriorment enunciats.

No es comptabilitzarà en el còmput de mitjana personal dels dies de baixa els processos per:

- Malaltia professional o accident de treball.
- Els períodes d'hospitalització a causa de les baixes derivades de qualsevol contingència.



- Aquelles malalties o accidents que siguin qualificades com a greus pels metges del servei públic de salut.
- Els processos d'incapacitat de durada superior a 120 dies.
- Risc durant l'embaràs.
- Aquelles malalties i/o accidents que siguin qualificats com a cròniques pels metges del servei públic de salut.

Els supòsits establerts en el paràgraf anterior es compensaran sempre amb el 100% dels conceptes establerts a la taula salarial, amb independència de la mitjana personal de dies de baixa del treballador/a afectat/ada.

Els informes a lliurar pel treballador/a NO podran contenir informació clínica, i hi hauran de constar únicament el procés d'incapacitat i la qualificació del mateix.

No es considera IT la prestació de naixement i atenció del menor.

El/la treballador/a queda obligat a acudir a qualsevol revisió mèdica que els serveis mèdics de l'empresa tinguin per convenients, independentment que se li aboni o no el complement d'IT, aquesta facultat no podrà constituir un abús de dret.

Article 52.- JUBILACIÓ I JUBILACIÓ PARCIAL

La jubilació no és obligatòria per al treballador, independentment de la seva edat, llevat que la llei estableixi una edat de jubilació obligatòria.

Els treballadors i treballadores amb les categories incloses dins dels grups professionals IV i V tenen dret a jubilar-se de manera parcial en les condicions establertes legalment. Aquestes condicions es pactaran de mutu acord entre empresa i treballador/a. La categoria del/de la rellevista no haurà de coincidir amb la categoria del/de la jubilat/da parcial.

La resta de treballadors/ores tindran dret a sol·licitar-la, si bé la seva concessió quedarà vinculada a la possibilitat de realitzar-la en funció de la categoria i les necessitats dels serveis.

Qualsevol futura modificació legal que pogués alterar l'equilibri establert o la seva regulació, haurà de ser estudiada i adaptada a aquest acord per la comissió paritària.

Article 53.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

El/la treballador/a que passi a una situació d'incapacitat permanent en el grau de total, derivada d'una contingència professional (accident de treball o malaltia professional), i sempre que hi hagi lloc de treball idoni adequat a les condicions podrà optar entre percebre l'assegurança subscripta per l'empresa a aquest efecte o ser adscrit a un d'aquests llocs de treball.

El personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó d'edat, estat de salut, accident, etc., sense arribar a constituir una incapacitat permanent conforme al que estableix la Llei general de la seguretat social, sempre que hi hagi un lloc de treball idoni a les seves condicions podrà ser-hi adscrit.

El servei de vigilància de la salut determina si el/la treballador/a es troba degudament capacitat per a l'exercici del lloc al qual estigui assignat.

En cas que el/la treballador/a fos assignat a un nou lloc de treball de diferent categoria passarà a percebre les retribucions d'aquesta nova categoria.

Article 54.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS I DEFUNCIÓ

L'empresa es compromet a mantenir durant la vigència del conveni una pòlissa d'assegurances que garanteixi, en les condicions i els requisits concertats, unes prestacions econòmiques de:

A. 41.700 €, a percebre pels beneficiaris o per si mateixos, en els casos de defunció o invalidesa absoluta o gran invalidesa. Per al cas d'invalidesa total permanent, la indemnització es calcula aplicant sobre els 41.700 €, els mateixos percentatges que s'apliquen per la seguretat social sobre la base reguladora. Per al cas d'invalidesa parcial permanent, la indemnització serà segons el barem establert en la pòlissa. Tot això, sempre que totes les contingències anteriors es derivin d'un accident laboral ocorregut al servei de Calvià 2.000, S.A.

B. 31.300 € en les mateixes condicions anteriors, si les contingències es produeixen com a conseqüència d'un accident no laboral ocorregut durant les 24 hores del dia.

Aquestes quantitats s'han d'abonar segons les condicions de la pòlissa la còpia de les quals es facilitarà al comitè d'empresa una vegada concertades i estarà a disposició de tots els treballadors i treballadores per a la seva consulta.



Aquests capitals s'han d'incrementar segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Les noves cobertures entraran en vigor l'1 d'abril de cada un dels anys des del 2024.

Article 55.- AJUDA ASSISTENCIAL PER DEFUNCIÓ

En morir un/a treballador/a en actiu de la plantilla, se'ls lliurarà als/a les hereus/es legítims/es o al/a la beneficiari/ària juntament amb la liquidació d'havers corresponent, la quantitat que resulti de l'aportació per part de tots els treballadors i treballadores subjectes a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que no s'hagin oposat expressament amb anterioritat, de l'1% del salari mensual corresponent als conceptes retributius de salari base i plus lloc de la nòmina del mes anterior a l'òbit, quantia que serà, alhora, descomptada a la plantilla, en fer-se efectiu el pagament de la retribució mensual següent.

La plantilla que no vulgui fer l'aportació de l'1% ho haurà de comunicar expressament per escrit presentant-ho al departament de recursos humans, en data prèvia al dia 25 del mes següent a l'òbit, data en què es preveu fer el descompte. Un cop realitzat el descompte i no havent-lo rebutjat prèviament, no s'hi podrà optar.

La persona treballadora lliurarà en sobre tancat al departament de recursos humans mitjançant document escrit "Nomenament de beneficiaris" on designa les persones beneficiàries de l'ajut. Per al supòsit de no lliurar aquest document degudament emplenat i formalitzat, l'empresa lliurarà l'import d'aquest ajut, quan sigui requerit pels hereus que així ho acreditin mitjançant l'acceptació d'herència respectiva.

L'empresa abonarà la mensualitat completa a la víctima, independentment del dia de la defunció.

Article 56.- GARANTIES PER ACCIDENT DE TRÀNSIT

Si el treballador o la treballadora pateix un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa o particular al servei d'aquesta durant les hores de treball, disposarà de les garanties següents:

- Que se li proporcioni, si és preceptiu, assistència lletrada davant del jutjat o organisme públic corresponent.
- Que se li presti la fiança que es pogués indicar i l'abonament de les costes judicials. La fiança que pel concepte previst hagi de constituir l'empresa no pot excedir el capital màxim garantit en la pòlissa.
- Si com a conseqüència de l'accident, al/a la treballador/a se'l privés de llibertat se li abonaran, mentre duri la privació, les retribucions salarials que legalment tingui reconegudes.
- Si com a conseqüència de l'accident al/a la treballador/a li fos retirat el carnet de conduir, la direcció li assignarà un lloc de treball d'acord amb la seva competència professional, per al qual no es requereixi el carnet de conduir com a condició necessària per al seu exercici. En aquest supòsit, el/la treballador/a percebrà tots els conceptes retributius que tingui legalment reconeguts, a excepció del plus lloc de treball que serà el que correspongui al lloc que estigui realment exercint.
- La privació de llibertat o del permís de conduir conseqüència de l'accident no es considera motiu de sanció disciplinària, sens perjudici del que disposa el punt següent.
- En cas que el/la treballador/a se li detectés en el moment de l'accident un grau d'alcoholèmia superior al permès o se li detectés la conducció sota la influència de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma se'l condemnés per imprudència simple o temerària, no li són aplicables les garanties que preveu aquest article. Aquestes faltes seran qualificades com a molt greus.
- Totes les garanties anteriors s'atorgaran subsidiàriament per Calvià 2000 sempre que aquestes no estiguin previstes o contemplades en les corresponents assegurances dels vehicles implicats o altres que siguin aplicables al cas.

Els salaris establerts en l'apartat c) i d) s'abonaran en concepte de bestreta, amb independència que després siguin reemborsats a l'empresa a través de la cessió dels drets sobre l'assegurança corresponent o, si escau, pel/per la propi/pròpia treballador/a.

ART. 56 BIS.- GARANTIA PER INCIDENTS OCORREGUTS EN JORNADA LABORAL:

La plantilla que pateixi qualsevol tipus d'incident i/o agressió en jornada laboral, com a conseqüència de l'exercici de la seva activitat professional, disposarà de les garanties següents:

- Que se li proporcioni, si és preceptiu, assistència lletrada davant del jutjat o organisme públic corresponent.
- Que se li presti la fiança que es pogués indicar i l'abonament de les costes judicials.

La fiança que pel concepte previst hagi de constituir l'empresa no pot excedir el capital màxim garantit en la pòlissa.

Aquestes garanties ho són a títol de bestreta, per al cas que es demostrés la culpabilitat del treballador/a haurà de tornar les quantitats percebudes per aquest concepte.

Article 57.- MULTES DE TRÀNSIT

L'empresa es farà càrrec dels imports de les multes de trànsit que els puguin imposar els treballadors i les treballadores que durant la seva jornada laboral condueixin vehicles de l'empresa, sempre que la infracció sigui imputable a l'esmentada empresa.

Les infraccions que siguin imputables al/a la treballador/a seran abonades pel/per la mateix/a, aquest/a tindrà la possibilitat d'acudir a la comissió paritària per a l'estudi del seu cas.

Article 58.- PRÉSTECES I BESTRETES

1. Bestretes sobre la nòmina del mes

El/la treballador/a tindrà dret sense que hagi arribat el dia de cobrament a percebre una bestreta a compte del treball ja realitzat i sobre la nòmina del mes següent per una quantitat màxima de 430 €. No s'atorgaran bestretes després del dia 25 de cada mes. Les bestretes seran realitzades mitjançant transferència bancària al compte on el/la treballador/a se li abona la nòmina.

2. Bestretes reintegrables

Els treballadors i treballadores fixos i fixos discontinus amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats tenen dret que se'ls concedeixi sense interès les bestretes següents:

- a) Els treballadors i treballadores fixos/es continus/ues amb una antiguitat mínima d'un any, tenen dret que se'ls concedeixi una bestreta de dues mensualitats com a màxim, a tornar en un termini no superior a deu mesos, si és d'una mensualitat i dotze mesos si és de dues mensualitats.
- b) Els treballadors i les treballadores fixos/es discontinus/ues amb una antiguitat mínima d'un any efectivament treballat tenen dret que se'ls concedeixi una bestreta d'una mensualitat com a màxim, a tornar en un termini no superior als mesos de contracte que el/la treballador/a tingui previst en la convocatòria en la qual se sol·licita el préstec.

No podrà ser concedida una altra bestreta fins que no s'hagi amortitzat l'anterior. Podran concedir-se fins a un màxim de dues bestretes consecutives. La tercera no es pot concedir fins que no hagi transcorregut el mateix període de temps en què es va amortitzar l'última bestreta concedida.

3. Préstecs

Els treballadors i treballadores fixos/es i fixos/es discontinus/ues amb una antiguitat mínima de dotze mesos efectivament treballats, tenen dret que se'ls concedeixin sense interès els préstecs següents:

1r.- Per una sola vegada i fins a un màxim de 6.422,53 €, per a la compra de l'habitatge habitual, sempre que aquest sigui el domicili habitual del/de la treballador/a que efectua la petició.

Per a la concessió d'aquest préstec serà preceptiu que:

- a)- Hi hagi un pagament a compte de l'habitatge per al qual se sol·licita el préstec, igual o superior a 3.211,26€ dins del termini màxim d'un mes anterior a la formulació de la petició i que en quedi pendent de pagament almenys una quantitat equivalent al quintuple de l'import del préstec sol·licitat.
- b)- Que l'habitatge estigui situat al terme de Calvià.

Per a la concessió del préstec esmentat, s'han d'aportar els documents següents:

- a) Escripura pública de compravenda o contracte degudament signat i segellat entre treballador/a i venedor, o escriptura de constitució d'hipoteca, si escau.
- b) Declaració jurada que l'habitatge adquirit serà el domicili habitual.

2n.- Per una sola vegada i fins a un màxim de 4.281,69 € per a la reforma del seu habitatge habitual.

Per al cas que es tracti de sol·licitud per a la construcció d'un habitatge o la seva reforma, sense perjudici de l'aportació dels anteriors, si escau, es presentaran els següents:

- a) Llicència d'obres si aquesta fos legalment obligatòria i pressupost proforma.
- b) En cas de no ser preceptiva la llicència d'obres, s'haurà d'aportar com a mínim fotocòpies acarades amb els originals de les factures de les despeses produïdes que superin el 95% del préstec concedit.



3r.-En situacions excepcionals, per a la cobertura de malalties greus del/de la treballador/a o els seus familiars en primer grau de consanguinitat o cònjuge, quan el seu tractament no estigui cobert per la seguretat social o l'assegurança privada que pogués tenir concertat el/la treballador/a, fins a un import de 6.422,53 €. Per concedir aquest préstec, cal adjuntar l'informe del metge corresponent que raoni i motivi la necessitat del tractament.

Amb la periodicitat que indiquin el departament d'RH., el/la treballador/a afectat/da haurà de presentar els justificants corresponents que el tractament s'està fent efectiu.

El termini de devolució dels préstecs de compra d'habitatge, reforma o especials serà de 24 mesos

Els imports de les bestretes/préstec s'incrementaran segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 59.- LÍMIT A LA CONCESSIÓ DE CRÈDITS

L'empresa disposarà d'una línia de crèdit per un import de 110.000 Euros de la qual podran fer ús els treballadors i les treballadores en els termes pactats en els articles anteriors.

En cas que se sobrepassi aquesta quantitat, es reunirà la comissió paritària per donar una solució adequada als préstecs que no tinguin cobertura.

Article 60.- COMPLEMENT D'ESCOLARITAT

A tots els treballadors i les treballadores, que estiguin en situació d'alta a l'empresa, se'ls abonarà un complement d'escolaritat de 37,89 € mensuals per cada fill/a menor de 18 anys.

Durant l'edat d'escolarització obligatòria no en serà necessària l'acreditació, a partir dels 16 anys i fins als 18, el/la treballador/a haurà d'acreditar-la per percebre l'efectiva escolaritat de cada fill/a.

No obstant això, en cas que tots dos progenitors treballin simultàniament a l'empresa, el complement s'abonarà al 50% a cadascun, per cada fill en comú. Un dels progenitors podrà cedir el 50% del complement a favor de l'altre, sempre que ho manifesti formalment per escrit al departament de recursos humans.

CAPÍTOL X AJUDES ASSISTENCIALS

Article 61.- PRESTACIONS PER EDUCACIÓ ESPECIAL

Els treballadors i treballadores afectats/des per aquest Conveni que tinguin a càrrec seu fills/es amb incapacitat física, psíquica o sensorial, tindran dret a percebre un complement mensual d'un màxim de 400 € sempre que el fill/a estigui rebent el tractament específic a la incapacitat de què es tracti, i aquest no estigui cobert per la seguretat social i se'n presentin els justificants oportuns. En cas d'estar subvencionat per altres administracions, s'abonarà la diferència que hi hagi fins a la percepció de fins a 400 €.

Amb la periodicitat que indiqui el departament d'RH, el/la treballador/a afectat/da haurà de presentar els justificants corresponents conforme el tractament s'està fent efectiu.

Aquest plus és compatible amb el d'escolaritat.

L'import d'aquest plus s'incrementarà segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 62.- PRESTACIONS SOCIALS

L'empresa, amb la finalitat de complementar l'acció protectora de la seguretat social i motivar el personal, cobrirà les despeses socials que a continuació s'exposen a tots els treballadors i les treballadores en els termes i amb les condicions que s'exposen a continuació.

PRESTACIONS DENTÀRIES

Modalitats

El/la treballador/a podrà acollir-se a les modalitats següents:

A).- Acudir als professionals que tingui contractada l'empresa a través de l'assegurança concertada a l'efecte i en les condicions i cobertures de la pòlissa, la còpia de la qual serà lliurada als representants dels treballadors cada vegada que es concerti o es renovi.



En aquest cas, les assistències odontològiques de pròtesis (dentadures i peces en general) i ortodòncies (aparatologia i fases d'ortopèdia en general), seran subvencionades exclusivament en un 75% del preu convingut per l'empresa i el/la professional adjudicatari, devent el /la treballador/a aportar l'altre 25% directament a aquest professional contractat/da.

B).- Acudir de forma lliure a qualsevol professional degudament acreditat. En aquest cas, l'empresa abonarà, segons l'import de la factura, els màxims següents:

- imports en Euros

Ajuts que es prestaran amb un límit d'un l'any:

- Dentadura completa (superior i inferior) 546 €
- Dentadura inferior o superior 255 €
- Desvitalització – Endodòncia 146 €
- Profilaxi – neteja-higiene tartrectomia 55 €

Ajuts que s'abonaran per una sola vegada durant la relació laboral:

- Corones (amb independència del seu nombre) 110 €
- Fases ortodòncia funcional (aparatologia) 873 €

Ajuts que s'abonaran amb un límit de 2 empastaments l'any, els empastaments odontològics derivats de descalcificacions no estaran subjectes a cap límit temporal:

- Empastament cada un 37 €

PRESTACIONS AUDITIVES

Es retribuïran segons import factura, amb un màxim de:

- Audiòfons 500 € cadascun

(Es podrà sol·licitar amb el límit d'un cada cinc anys).

PRESTACIONS OCULARS

Es retribuïran segons import factura, amb un màxim de:

- Vidres 146 €
- Renovació vidres 146 €
- Lents de contacte 146 €
- Renovacions lents de contacte 146 €
- Muntura d'ulleres: 73 €

ALTRES PRESTACIONS

Segons l'import factura com a màxim fins a:

- Plantilles ortopèdiques (cadascuna) 26 €
- Calçat ortopèdic 55 €
- Vehicle invàlid 500 €
- Altres ortopèdics 73 €
- Dispositiu intrauterí (DIU) 219 €

TEMPS DE RENOVACIÓ

Quedaran sense efecte en cas de trencament o pèrdua per accident de treball, degudament acreditat.

Prestacions oculars:

- Muntura d'ulleres:
 - De 0 a 6 anys: 1 any



- De 7 a 12 anys: 2 anys
- A partir dels 13 anys: 3 anys
- Vidres d'ulleres: 1 any (nova graduació)
- Lents de contacte: 3 anys
- D'ulleres a lents de contacte: 3 anys
- De lents de contacte a ulleres: 3 anys
- De vidres a lents de contacte: 1 any (nova graduació)
- Renovació de lents de contacte: 1 any (nova graduació)

Altres prestacions:

- Plantilles: (fins a 14 anys) 1 any
- Plantilles (a partir de 15 anys) 2 anys
- Vehicle invàlid 5 anys
- Altres prestacions del punt 4) 2 anys

6. CONDICIONS GENERALS DE LES AJUDES D'AQUEST ARTICLE

A).- Les ajudes contingudes en aquest article se satisfaran sempre que ho sol·licitin i se n'acrediti la necessitat mitjançant l'oportú informe mèdic, i es presenti la corresponent factura original (la factura haurà d'identificar el nom i cognoms del beneficiari, el concepte ha d'estar inclòs al llistat anteriorment esmentat, i haurà d'indicar unitats, si escau, i import de cada unitat).

B).- Aquestes ajudes no s'abonaran o, si s'escau, s'abonaran parcialment per diferència en el supòsit de cobertura d'aquestes per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que el/la treballador/a o beneficiari/ària tingui concertat, entenent-se com a beneficiari/ària el cònjuge o company/a convivent i exclusivament els fills del/la treballador/a menors de 18 anys o de 23 amb una minusvalidesa superior al 33% i que estiguin a càrrec del/de la treballador/a, que no percebin rendes superiors al 75% de l'SMI.

C).- Els fixos/es discontinus/ues podran acollir-se a tots els ajuts assistencials establerts en aquest annex, dins del seu període contractual.

D).- Aquestes prestacions socials seran d'aplicació a aquells treballadors i treballadores que tinguin un contracte per temps indefinit o estiguin treballant actualment i que hagin estat contractats/ades almenys 18 mesos dins dels tres últims anys.

Els imports s'han d'incrementar segons el que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 63.- AJUDES PER ESTUDIS

Beques estudi: Calvià 2000 S.A. concedirà a la plantilla fixa i fixa discontinua, beques anuals d'estudis en els termes i quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la seva matrícula superi aquestes quantitats i hagin estat abonades prèviament pel/per la treballador/a:

- Ajuda per estudis: 600 €

Per tenir dret a les ajudes expressades, el personal haurà d'acreditar la matrícula amb indicació del nombre d'assignatures que s'hagin cursat i aprovat i si aquesta comprèn la totalitat o part del curs. En aquest darrer cas s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures cursades.

Aquests imports, tant de matrícula com de llibres, s'abonaran, si escau, prorratejats pel nombre d'assignatures del curs i sempre que se n'hagi acreditat formalment l'aprovat i seran, si escau, abonats contra lliurament de la factura corresponent, sempre que s'hagin aprovat els cursos o carnets per als quals van ser concedits i a posteriori de la seva acreditació formal.

Beques d'estudi d'idiomes: En cas d'estudis d'idiomes a l'escola oficial i sempre que siguin necessaris per al treball desenvolupat s'abonarà un màxim de 100 € per curs.

Beques carnet de conduir C o C1 o CAP: Per cobrir les despeses produïdes en l'obtenció del carnet de conduir C o C1 o CAP, l'empresa concedirà una subvenció de fins a 600 Euros, a la plantilla fixa i/o fixa discontinua que es puguin promocionar a la categoria de conductor 1a i oficial magatzem i que efectivament hagin obtingut aquests carnets amb posterioritat a la seva incorporació com a personal fix a l'empresa. Cal entendre que l'ajuda de 600 euros inclou tots els cursos que siguin necessaris per a l'obtenció d'aquests carnets.

Beques renovació carnet de conduir B, C o C1: L'empresa assumirà la totalitat del cost que es derivi de la renovació, dins dels terminis legals del permís per desenvolupar la seva feina a la plantilla fixa i/o fixa discontinua, amb categoria de conductor 1a i operadors d'escombradores i intervencions immediates, i operaris de taller que posin el seu carnet C1 a disposició de l'empresa.

L'empresa assumirà la totalitat del cost que es derivi de la renovació, dins dels terminis legals del permís a la plantilla fixa i/o fixa discontinua que l'any natural anterior a la sol·licitud hagin realitzat més de 70 dies hàbils de treball efectiu en superior categoria de conductor, o de 70

dies hàbils de treball efectiu en superior categoria d'operador. A aquest efecte del còmput dels dies, només es tindran en compte els dies efectivament treballats en superior categoria, i no es tenen en compte els dies de descans setmanal.

Beques renovació Curs Aptitud Professional (CAP): Els treballadors/ores de categoria inferior a la de conductor/a que s'inscriguin i reuneixin els requisits per estar inclosos a la llista per realitzar superior categoria de conductor/a, segons el que estableix l'art. 17 del Reglament intern, tindran dret a la compensació del temps dedicat per a l'obtenció de la renovació del Curs d'Aptitud Professional (CAP) sempre que a més compleixi el requisit següent:

L'any immediatament anterior a què hagin de renovar el CAP hagin realitzat almenys 70 dies efectius de superior categoria de conductor per a l'empresa.

En el supòsit, que el treballador en aquest període, hagi estat en situació d'incapacitat temporal/permís per naixement i acolliment del menor, i no hagi pogut realitzar superior categoria per aquests motius, durant aquest any, es computarà els dies realitzats l'any immediatament anterior al de referència.

La compensació del temps dedicat a la renovació del CAP, únicament i exclusivament, es compensarà si es realitza fora de la jornada laboral, cas en què es compensarà en funció de:

- Sempre que el servei ho permeti, les hores dedicades a la formació seran compensades per temps equivalent de descans retribuït.
- En el cas, que per necessitats organitzatives no es pugui compensar amb temps de descans, les hores dedicades a la formació seran compensades segons el que estableix l'article 18 del Conveni col·lectiu.

En ambdós casos, l'empresa es farà càrrec del cost de les taxes abonades pel treballador per a l'expedició de la renovació del CAP, sempre que el treballador ho sol·liciti expressament i n'aporti el justificant de taxes i de pagament.

La compensació del temps de formació i el pagament de les taxes per part de l'empresa comporta l'obligació del treballador de realitzar superior categoria a conductor quan així ho requereixi l'empresa.

CAPÍTOL XI **DRETS SINDICALS**

Article 64.- COMITÈ D'EMPRESA

La direcció facilitarà un local per a l'exercici dels treballs sindicals, que serà adequat al nombre de membres del comitè d'empresa, aquest local complirà les condicions de seguretat i higiene que siguin aplicables.

L'ús del local del comitè d'empresa no estarà supeditat a cap més requisit que el d'obertura i tancament del centre de treball on estigui ubicat el local i que les activitats que s'hi desenvolupin siguin estrictament sindicals.

Per fer efectiu el crèdit sindical de cadascun dels representants del comitè, n'hi ha prou amb la comunicació per escrit al comandament directe amb una antelació de dos dies hàbils. Amb caràcter excepcional, aquest termini podrà ser reduït a un dia natural, quan hi hagi un assumpte greu i urgent per resoldre.

El crèdit sindical es pot acumular en un o diversos membres del comitè d'empresa, i fins i tot pot afectar la totalitat de la jornada laboral, si l'acumulació recau en una sola persona. L'acumulació s'haurà de notificar a l'empresa amb una setmana d'antelació.

Els crèdits mensuals d'hores sindicals es poden acumular per períodes trimestrals naturals (gener a març, abril a juny, juliol a setembre i octubre a desembre), amb un màxim de 50 hores acumulables en un mes. Les hores que no s'hagin acumulat/consumit en cadascun dels trimestres no es podran fer en trimestres posteriors.

Les hores consumides a les reunions de qualsevol comissió convocades per part de l'empresa no comptaran a l'efecte de crèdit sindical. Així mateix, les reunions de la comissió paritària no aniran a càrrec del crèdit sindical.

Article 65.- FUNCIONS I COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Les funcions i competències del comitè d'empresa, sens perjudici de les disposades en la legislació vigent, seran:

1. Ser informat dels llocs de treball que l'empresa pensa cobrir, així com les condicions generals dels nous llocs.
2. Ser informat i, si escau, legalment consultat de totes les mesures que afectin els treballadors/es, pel que fa a la modificació o establiment de nous sistemes de treball, amb una antelació adequada.
3. Assegurar el compliment de les normes de seguretat i higiene a la feina advertint els responsables de l'empresa i els treballadors i treballadores de les possibles infraccions o deficiències.



4. Ser informat i, si escau, legalment consultat sobre els trasllats de personal i modificació general de torns a l'empresa.
5. Llevat de circumstàncies extraordinàries, es concedirà un termini de 3 dies hàbils al comitè perquè, amb caràcter previ a l'execució d'una sanció per falta greu o molt greu, pugui emetre un informe a la direcció. S'informarà el comitè d'empresa de les faltes lleus imposades als/a les treballadors/es.
6. Totes les competències recollides en l'articulat d'aquest Conveni.
7. Les establertes en els articles 63 i 64 de l'Estatut dels treballadors.

Article 66.- DE L'ACCIÓ SINDICAL

a).- Els treballadors i les treballadores afiliats/ades a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa:

- 1.- Constituir seccions sindicals, de conformitat amb allò establert en els estatuts del sindicat.
- 2.- Celebrar reunions, amb la notificació prèvia a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- 3.- Rebre informació que li remeti el seu sindicat.

b).- Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en el comitè d'empresa o compten amb delegats de personal tindran els drets següents:

- 1.- Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors i les treballadores en general, l'empresa posarà a la seva disposició els taulers d'anuncis que fossin necessaris que s'hauran de situar a cada centre de treball i en un lloc on se'n garanteixi un adequat accés dels/les treballadors/es.
- 2.- A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació vigent en cada moment.
- 3.- La utilització d'un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats, en aquelles empreses o centre de treball amb més de 250 treballadors/es.
- 4.- A l'empresa, les seccions sindicals que puguin constituir-se pels treballadors i treballadores afiliats/ades als sindicats amb presència en els comitès d'empresa estaran representades, amb caràcter general, per delegats sindicals escollits per i entre els seus afiliats a l'empresa, d'acord amb allò establert en l'art. 10 de la LOLS.
- 5.- Quan s'instrueixi un expedient disciplinari per falta greu o molt greu a algun/a treballador/a, i se'l citi per declarar davant de l'instructor, hi podrà ser present un membre del comitè d'empresa o el delegat sindical, sempre que el /la treballador/a ho sol·liciti.

Article 67.- ASSEMBLEES DE TREBALLADORS/ES

Els treballadors i les treballadores disposen de 12 hores anuals per a la celebració d'assemblees.

En el període de negociació col·lectiva, es podran realitzar fins a tres assemblees conjuntes de tots els treballadors i treballadores dins del darrer tram horari del col·lectiu majoritari. Les assemblees es faran, preferentment, dins de l'última hora de la jornada laboral.

Les assemblees es faran en un local adequat facilitat per la direcció. Els convocants es faran responsables del manteniment de l'ordre, així com que el local utilitzat quedi en les condicions d'ordre i neteja adequades.

Les assemblees poden ser convocades pel comitè d'empresa o un terç de la plantilla total. La comunicació s'ha de remetre per escrit a la direcció, amb cinc dies naturals d'antelació a la data de celebració, i ha de contenir l'ordre del dia que es pensa debatre. L'empresa ha de respondre en un termini de 3 dies naturals abans de la celebració de l'assemblea. La manca de resposta de la direcció a la petició de l'assemblea sol·licitada s'entendrà, sempre, en sentit positiu, sense perjudici del que estableix la legislació vigent.

CAPÍTOL X.- RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Article 68.- IGUALTAT DE CONDICIONS

Les parts afectades per aquest Conveni, i en la seva aplicació, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua. Tampoc no poden ser discriminats els empleats per raons de disminucions psíquiques o sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir el treball o l'ocupació de què es tracti.

Aquest compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació. Així mateix, les parts signants d'aquest Conveni s'obliguen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats, que desenvolupi el que disposa la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, compromentent-se, les entitats, a vetllar per la no discriminació a la feina, afavorint els



permisos de per naixement i atenció del menor, i per responsabilitats familiars, sense que això afecti negativament les possibilitats d'ocupació, les condicions de treball i l'accés a llocs de responsabilitat especial de dones i homes.

S'hi inclou el Pla d'igualtat de l'empresa com a ANNEX d'aquest Conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Denominacions: Totes les denominacions d'òrgans, càrrecs i funcions que en aquest Conveni puguin aparèixer en un sol gènere s'han d'entendre referides indistintament a tots els tipus d'identitat de gènere.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Amb caràcter supletori al que estableix aquest Conveni, s'aplica el que disposen les lleis i les seves normes de desplegament.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En la hipòtesi que, com a conseqüència de no poder assolir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o el desenvolupament d'aquest Conveni, les parts arribaran a algun tipus de conflicte, abans d'acudir, si escau, a la instància judicial, se sotmeten per mutu acord a la conciliació, mediació o arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Definicions:

- **Administració:** les categories incloses en el grup de direcció, administratius i de tècnics assignats a administració.
- **Producció:** les categories incloses en el grup de comandaments intermedis, operaris i tècnics assignats a producció.
- **Més activitat en producció:** els mesos de maig a setembre, ambdós inclosos.
- **Més activitat en administració:** els mesos d'octubre a abril, ambdós inclosos.
- **Parents amb dependència exclusiva directa:** És aquell ascendent de 1r grau de consanguinitat que, convivint amb el/la treballador/a, únicament tots dos conformen el nucli familiar.
- **Nucli familiar:** Conjunt de membres d'una família que conviu en un domicili comú.
- **Deure inexcusable de caràcter públic:** inclou exclusivament les activitats d'anar a judici per haver estat citat judicialment, citacions dels cossos de seguretat de l'Estat, formar part d'un jurat i anar a votar o ser membre de mesa electoral o interventor a les eleccions generals, autonòmiques o locals i qualsevol altre legalment establert de forma expressa.
- **Ensenyaments oficials:** s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament els següents: ensenyament primari, secundària, batxillerat, formació professional, universitària i postgraus i els estudis a l'Escola Oficial d'Idiomes.
- **Formació obligatòria:** Es considera formació obligatòria aquella que l'empresa consideri necessària per al desenvolupament de cadascun dels llocs de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Als treballadors i treballadores a temps parcial se'ls abonaran les retribucions i complements salarials, extrasalarials i assistencials en proporció a la jornada treballada.

Les reduccions de jornada per tenir cura d'un fill no tindran la consideració de jornada a temps parcial a l'efecte dels ajuts socials inclosos en el Capítol X.

El/la treballador/a que vegi modificada la seva situació personal durant la vigència de la relació laboral a l'efecte dels drets a les prestacions socials, ho haurà de notificar de forma immediata al Departament de recursos humans, acreditant fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que calgui.

Amb caràcter general recollit en aquest conveni s'entendrà que la parella de fet registrada i aquelles parelles de fet no registrades però que acreditin degudament un any o més de convivència, seran assimilades a cònjuge.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA

Es faculta les parts signants perquè puguin negociar, si escau, els capítols i/o articles següents, negociant-ne tants aspectes com calgui.

El Capítol IV.- ESTATUT DELS FIXOS DISCONTINUS

L'Article 29bis.- JORNADA DE LLIURANÇA

L'Article 52.- JUBILACIÓ I JUBILACIÓ PARCIAL

EI REGLAMENT INTERN DE COBERTURA DE LLOC DE TREBALL

L'Annex I.- TAULA SALARIAL

L'Annex V.- PLA D'IGUALTAT I PROTOCOL D'ASSETJAMENT

L'article 49.- CONSUM D'ALCOHOL I SUBSTÀNCIES ESTUPEFAENTS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA

Totes les mesures d'igualtat es duren a terme mitjançant el pla d'igualtat establert a l'empresa i a través del comitè d'igualtat. Així mateix, tots els temes relacionats amb l'assetjament sexual i per raó de sexe es canalitzaran mitjançant els protocols d'actuació en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. En tot cas, se n'informarà el comitè d'ètica.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA

El còmput de l'antiguitat efectiva dels/de les treballadors/es s'efectuarà de la manera següent:

- a) L'antiguitat dels treballadors fixos a jornada completa i/o temps parcial continuat es computen per anys naturals.
- b) L'antiguitat dels fixos discontinus es computarà per anys naturals des de la data en què consolidin la condició de fixos discontinus. Atès que els fixos discontinus ja tenen una antiguitat com a personal temporal, per fixar la data teòrica d'antiguitat es procedirà de la manera següent:
 1. Se sumaran els dies efectivament treballats com a temporal des de la data del primer contracte en que iniciï la contractació indefinida.
 2. Un cop obtinguda la suma, es restaran aquests dies des de la data de consolidació de la condició de fix discontinu, aquesta data serà la data d'antiguitat teòrica del treballador que anirà consolidant l'antiguitat per anys naturals.
- c) L'antiguitat dels treballadors temporals serà la suma dels dies efectivament contractats. Per a això, se sumaran els dies efectivament contractats computant els mesos per períodes de 30 dies, la suma total es dividirà entre 365 dies, el resultat seran els anys d'antiguitat efectiva.

S'entén que la contractació és continuada sempre que el/la treballador/a hagi estat contractat/da consecutivament sense solució de continuïtat.

El/la treballador/a que, per qualsevol motiu, no hagi prestat serveis per a l'empresa durant un període superior a 365 dies, perdrà amb caràcter general el període d'antiguitat meritat amb anterioritat, començant de nou el seu còmput des del següent contracte.

Aquesta regla no és aplicable al personal amb contracte fix que es reincorpori d'una excedència, encara que durant el període d'excedències voluntàries (especial i voluntària) no es meritara cap antiguitat.

El còmput de l'antiguitat efectiva descrita en aquesta disposició es tindrà en compte únicament a l'efecte del càlcul del complement d'antiguitat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL NOVENA

Aquells treballadors i treballadores que tinguin una absència a la feina i en el període de 5 anys de treball efectiu immediatament anterior no hagin tingut cap absència o retard, podran canviar aquesta absència per un dia d'assumptes propis, vacances o devolució de festius, i pel que fa al retard per la recuperació del temps quan per raons organitzatives sigui requerit per fer-ho. En aquests casos, no és procedent la deducció proporcional de retribució ni són objecte de cap sanció disciplinària.

El segon i següents processos d'absència i/o retard en els 5 anys de treball efectiu immediatament anteriors al fet causant donarà lloc a la corresponent deducció proporcional de retribució, i l'aplicació de les mesures disciplinàries que se'n puguin derivar.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL DESENA

Amb efecte d'1 de gener de 2023 s'incrementa el plus lloc dels operadors i oficials 2n perquè en el conjunt de les seves retribucions salarials incloses a la taula salarial sigui la meitat de la diferència entre el salari de la categoria de conductor i la de peó especialista. Aquest increment

ja està contemplat a la taula salarial.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ONZENA

L'empresa es compromet a estudiar, valorar i incloure la carrera professional, quan hi hagi un marc legal que així ho permeti. La quantia econòmica serà en termes similars a la que s'apliqui a l'ajuntament.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Tots els articles de contingut econòmic, que no tinguin una data concreta d'entrada en vigor, ho faran amb efecte retroactiu des del dia 1 de gener de 2023, excepte el plus disponibilitat recollida que entrarà en vigor el mes següent a la signatura del conveni.

Els endarreriments corresponents als anys 2021 i 2022 ja han estat abonats i liquidats.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

El Reglament intern per a la cobertura de llocs de treball es mantindrà en vigor fins a l'aprovació d'un nou reglament.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA

Els/les treballadors/es amb categoria de peó especialista que en el seu moment van consolidar el plus ad personam inicial se'ls aplicarà als 3 primers triennis un coeficient corrector de l'1,8. Aquest coeficient corrector es multiplicarà pel valor del trienni, el resultat serà la quantitat que s'abonarà al treballador/a.

Aquests treballadors, en el moment que promocionin/ascendeixin/canviïn a diferent categoria, se'ls aplicarà el que estableix l'art. 40 "Complement antiguitat", passant a percebre un complement d'antiguitat en la quantia de 3% del salari corresponent a la categoria professional a ocupar i respectant els triennis que fins avui s'hagin complert. En el supòsit que l'import a percebre a la nova categoria en concepte de complement antiguitat fos inferior al percebut a la categoria de peó especialista 1 es procedirà a abonar la diferència mitjançant un plus absorbible.

Aquest plus s'anomena plus personal triennis, mitjançant el qual s'abonarà la diferència d'import mensual percebut en complement d'antiguitat com a peó especialista 1 i la nova categoria, en el moment de la promoció/ascens de categoria, aquest import serà absorbit de forma exclusiva pels triennis que vagin meritant cadascun dels/de les treballadors/es, fins a la seva total compensació. Aquest concepte s'inclourà en les pagues extraordinàries. Els endarreriments corresponents per aquest concepte seran abonats amb efecte retroactiu als 12 mesos anteriors a la data de signatura del conveni.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Amb la signatura del conveni del 2014-2016 va quedar eliminat el plus vinculació que va ser substituït per un plus ad personam inicial a tots/es els/les treballadors/es que l'estaven percebent i que coincidia en la seva quantia amb l'extint plus vinculació. Aquest plus ad personam inicial, transitori o plus ad personam s'anirà absorbint de forma exclusiva pels triennis que vagi meritant cadascun dels/de les treballadors/es, fins a la seva total desaparició.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Amb la signatura del conveni del 2014-2016 van quedar extintes les categories:

- Auxiliar de gestió. El personal que ostenta aquesta categoria la mantindran durant la vigència de la seva relació laboral, fins que promocionin una categoria superior, o finalitzi la seva relació laboral per qualsevol causa.
- Cap de sector. El personal que ostenta aquesta categoria la mantindrà durant la vigència de la seva relació laboral, sense perjudici del sistema de promocions.

Durant la seva existència, les seves retribucions salarials s'aniran incrementant en el mateix percentatge que les altres categories del conveni.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Tot el que recull aquest conveni és aplicable d'acord amb el principi de jerarquia, normativa de les normes, per tant, aquelles clàusules o articles que, com a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin el que recullen aquestes



disposicions legals, queden o quedaran derogades o suspeses, quedant la seva regulació d'acord amb el que estableixen aquestes normes, i la comissió paritària és la que haurà d'adequar el text d'aquest Conveni a les modificacions de les disposicions legals esmentades.

DISPOSICIÓ FINAL QUARTA

Es manté en vigor l'acord de data 18 de febrer de 2021 recollits en l'acta d'acords i nivells de llengua catalana fins que no es derogui de manera expressa.

DISPOSICIÓ FINAL CINQUENA

Es declara totalment i expressament derogat amb caràcter general el Conveni col·lectiu precedent i tots els anteriors al mateix, així com qualsevol acord previ realitzat entre l'empresa i els representants dels/de les treballadors/es, (en l'àmbit de la negociació), excepte aquells articles que expressament i amb caràcter transitori se n'hagi acordat la pròrroga.





**ANNEX I
TAULA SALARIAL 2023**

NIVELL	GRUP	CATEGORIES	S. BASE	PAGUES	P. TORN	DED. ESP.	P. LLOC
I	DIRECCIÓ	DIRECTOR	3.434,95	3.434,95	0,00	386,38	939,43
		CAP DE DEPARTAMENT	2.873,57	2.873,57	0,00	166,44	677,48
II	COMANDAMENTS INTERMEDIS	CAP DE SERVEI	2.584,02	2.584,02	0,00	0,00	477,52
		ENCARREGAT/CAP DE SECTOR	2.404,97	2.404,97	144,30	0,00	543,47
		CAPATÀS/CAP D'EQUIP	2.003,53	2.003,53	120,21	0,00	404,95
		CAP D'UNITAT	1.996,41	1.996,41	0,00	0,00	276,04
III	TÈCNICS	TÈCNIC DE PROJECTES	2.845,82	2.845,82	0,00	0,00	124,71
		TÈCNIC DE SERVEI	2.569,86	2.569,86	0,00	0,00	117,96
		TÈCNIC DE SECCIÓ	1.863,16	1.863,16	0,00	0,00	356,53
		TÈCNIC ESPECIALISTA	1.755,62	1.755,62	0,00	0,00	261,07
IV	ADMINISTRATIUS	ADMINISTRATIU	1.672,80	1.672,80	0,00	0,00	380,27
		ADMINISTRATIU DE GESTIÓ	1.667,49	1.667,49	0,00	0,00	260,33
		AUXILIAR DE GESTIÓ	1.473,65	1.473,65	0,00	0,00	201,39
		AUXILIAR ADMINISTRATIU	1.465,35	1.465,35	0,00	0,00	143,76
V	OPERARIS	CONTROLADOR DE PLANTA	1.749,21	1.749,21	104,95	0,00	155,16
		OFICIAL 1a CONDUCTOR	1.672,80	1.672,80	100,37	0,00	279,91
		OFICIAL 1a OFICIS	1.672,80	1.672,80	100,37	0,00	279,91
		AJUDANT TÈCNIC DE LABORATORI	1.568,93	1.568,93	0,00	0,00	392,10
		OFICIAL 2a	1568,93	1568,93	94,14	0	215,26
		OPERADOR	1568,93	1568,93	94,14	0	215,26
		PEÓ ESPECIALISTA	1.462,59	1.462,59	87,76	0,00	154,08





ANNEX II
HORARIS

HORARIS LABORALS PER SERVEIS

Sense perjudici de l'ampliació de jornada establerta en la disposició addicional setanta-unena de la Llei 2/2012, orientativament la distribució dels horaris dels diferents serveis serà la següent:

Manteniment mediambiental (ERSU i platges)

- 06:00 - 13:00
- 14:30 - 21:30
- 19:00 - 02:00

Manteniment mediambiental (LV)

- 06:00 - 13:00 (Temporada alta)
- 07:00 - 14:00 (Temporada baixa)
- 14:00 - 21:00
- 19:00 - 02:00

Manteniment mediambiental (Taller)

- 06:00 - 13:00
- 07:00 - 14:00
- 14:00 - 21:00
- 19:00 - 02:00

Safareig

- 12:00 - 19:00

Deixalleria

- 08:00 - 15:00
- 09:00 - 16:00

Tractament integral del cicle de l'aigua

- 07:00 - 14:00
- 07:30 - 14:30
- 14:00 - 21:00
- 14:30 - 21:30
- 21:30 - 04:30
- L'horari dels controladors s'adaptarà per cobrir el servei durant 24 hores.

Administració

- Jornada normal 8:00 a 15:00 a horari flexible:
- Horari d'inici: de 8 a 9.00 hores
- Horari de finalització: de 15:00 a 16:00 hores
- Horari comú d'obligada permanència: de 9.00 a 15.00 hores

No seran recuperables els incompliments d'horari de permanència obligada. El còmput de la jornada flexible serà setmanal

Els horaris disposats en aquest annex no impliquen la cobertura obligatòria de tots i cadascun d'ells.

Si fos necessari modificar els horaris per adequar-los a la legislació vigent s'establiran els increments o disminucions a l'inici o al final de la jornada en funció de les necessitats del servei.



ANNEX III
RÈGIM DE TORNS I ROTACIÓ DE DESCANSOS

Manteniment mediambiental i taller mecànic

La distribució de les jornades que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, serà en règim de torns i rotació de descansos prèviament establerts.

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

1. Deixalleria
2. Renta contenidors.
3. Recollida de trastos.
4. Manteniment i reparació de contenidors.
5. Manteniment i neteja de vehicles.
6. Abocador.
7. Màquines neteja platges.
8. Branques.

Quan en algun d'aquests llocs es cobreixin més d'un torn diari, i/o 7 dies a la setmana, s'hauran d'efectuar les rotacions de torns i descansos entre els seus titulars.

Cicle de l'aigua

La distribució de les jornades que organitzativament l'empresa pugui considerar oportunes, i sempre salvaguardant el principi de justícia i equitat, serà en règim de torns i rotació de descansos prèviament establerts.

Llocs de treball amb tractament diferenciat:

Col·lectiu de controladors de planta: Els controladors de planta adscrits a aquest col·lectiu estaran en règim de rotació de torns i descansos, i s'adaptarà el seu horari a la cobertura de les 24 hores de presència de personal, el còmput de la seva jornada serà anual.

V	I	P/O		Primera incorporació	Reposició màxima anual	
Estiu	Hivern	Entretemps	Qualsevol època	Primera incorporació a C2000	Reposició màxima per persona i any	
CICLE INTEGRAL DE L'AIGUA – TALLER MECÀNIC						
Núm.	EST.	EQUIPACIÓ	CARACTERÍSTIQUES DIFERENCIALS		PI ¹	RM ²
01	V	POLO	Transpirable, alta visibilitat, màniga curta, blavós per a treballs amb risc d'atropellament.		4 ³	1
			Transpirable, color corporatiu, màniga curta.			
02		ARMILLA	Transpirable, alta visibilitat, multibutxaca.		1 ⁴	1
03		JAQUETA CURTA	Transpirable, alta visibilitat, 2 butxaques lateral.		1	1/2 ⁵
04		PANTALÓ	Transpirable (210 g/m ²), alta visibilitat, blavós.		4	1
05		GORRA	Amb visera.		1 ⁶	1
			Amb visera i faldó del darrere.			
06		CALÇAT	Sabata/bota seguretat SIP SRC, color fosc.		2	1
07		CALÇAT SAFAREIG	Calçat de seguretat hidròfug safareig.		2 ⁷	1
08	CALÇAT BOTA	Bota d'aigua de seguretat cicle int. aigua.		1 ⁸	1	
09	IMPERMEABLE	Dues peces, alta visibilitat, color groc.		1	1	
10	P/O	FOLRE POLAR	Transpirable, alta visibilitat.		1 ⁹	1/2
			Transpirable, color corporatiu.			
11		SAMARRETA TÈRMICA	Transpirable, color corporatiu.		2	1
12		POLO	Transpirable, alta visibilitat, màniga llarga, blavós.		4 ³	1
			Transpirable, color corporatiu, màniga llarga.			





13		TAPABOQUES TÈRMIC	Tapaboques polar teixit antipiling.	1	1
14	I	CASQUET TÈRMIC	Transpirable, color corporatiu.	1	1
15		ARMILLA	Encoixinada, reversible alta visibilitat/blava, multibutxaca.	1	1
16		PANTALÓ	Transpirable (260 g/m2), alta visibilitat, blavós.	4	1
17		CALÇOTETS TÈRMICS	Transpirable, color corporatiu.	2	1
18		SOFT-SHELL	Transpirable, alta visibilitat, folre polar i membrana TPU.	1 ¹⁰	1/2
		Transpirable, blau marí, folre polar i membrana TPU.			
19		CALÇAT	Sabata/bota seguretat S3 SRC, color fosc.	2	1

V	I	P/O		Primera incorporació	Reposició màxima anual	
Estiu	Hivern	Entretemps	Qualsevol època	Primera incorporació a C2000	Reposició màxima per persona i any	
MANTENIMENT MEDIAMBIENTAL						
Núm.	EST.	EQUIPACIÓ	CARACTERÍSTIQUES DIFERENCIALS		PI	RM
01a	V	POLO	Transpirable, alta visibilitat, màniga curta, blavós.		3	1
02		PANTALÓ	Transpirable (210 g/m 2), alta visibilitat, blavós.		3	1
03		GORRA	Amb visera.		1 ¹¹	1
			Amb visera i faldó del darrere.			
04		CALÇAT	Sabata/bota seguretat S1P SRC, color fosc.		2	1
05		JAQUETA CURTA	Transpirable, alta visibilitat, 2 butxaques lateral.		1	1/2 ¹²
06		CAMISA (JE)	Transpirable, color corporatiu, màniga curta.		1 ¹³	1
07		POLO (JE)	Transpirable, color corporatiu, màniga curta.			
08		PANTALÓ (JE)	De vestir, lleuger i transpirable, color corporatiu.			
09		CAÇADORA (JE)	De vestir, color corporatiu.		1 ¹⁴	1
10		AMERICANA (JE)	De vestir, color corporatiu.			
11	CALÇAT (JE)	Sabata de vestir d'estiu.		1	1	
12		IMPERMEABLE	Dues peces, alta visibilitat, color groc.		1	1
13	P/O	FOLRE POLAR	Transpirable, alta visibilitat.		1	1/2 ¹⁵
14	I	SAMARRETA TÈRMICA	Transpirable, color blau.		2	1
15		POLO	Transpirable, alta visibilitat, màniga llarga, blavós.		3	1
16		TAPABOQUES TÈRMIC	Tapaboques polar teixit antipiling. Color blau.		1	1
17		CASQUET TÈRMIC	Transpirable, color blau.			1
18		PANTALÓ	Transpirable (260 g/m2), alta visibilitat, blavós.		3	1
19		CALÇOTETS TÈRMICS	Transpirable, color corporatiu.		2	1
20		SOFT-SHELL	Transpirable, alta visibilitat, folre polar i membrana TPU.		1	1/2 ¹⁶
21		CALÇAT	Sabata/bota seguretat S3 SRC, color fosc.		2	1
22		CAMISA (JE)	Transpirable, color corporatiu, màniga llarga.		1 ¹⁷	1
23		POLO (JE)	Transpirable, color corporatiu, màniga llarga.			
24		ANORAC DE PLOMES	Color corporatiu amb folre.		1	1
25		PANTALÓ (JE)	De vestir, d'hivern, color corporatiu.		1	
26		CALÇAT (JE)	Sabata de vestir d'hivern.		1	

https://www.caib.es/eboifront/pdf/ca/2023/133/1145197





1. Per (PI) s'entendrà la primera incorporació a l'empresa, o la reincorporació de personal eventual el període de la qual entre la seva incorporació i l'anterior sigui igual o superior a dos anys. El comitè de seguretat i salut, per acord, podrà modificar les peces i les quantitats en funció del temps i el lloc al qual estigui assignada una persona.
2. S'entén la reposició màxima sense necessitat de justificació. De manera excepcional, la reposició podrà incrementar-se en alguna peça sempre que es degui a un trencament o deteriorament anòmal no intencionat. Aquest increment s'ha de justificar mitjançant l'exhibició de la peça trencada o deteriorada de la qual se'n sol·licita el recanvi, al magatzem.
3. Per escollir entre ambdós polos, segons el lloc més habitual d'ús. També es poden combinar els models a la comanda.
4. Per escollir entre 02 i 03.
5. La reposició sense justificació serà bianual.
6. Per escollir entre ambdues gorres.
7. El personal de safareig triarà el model 07 en lloc del 06.
8. Només el personal que treballi en espais on hi hagi excés d'humitat; espais confinats, fosses, clavegueres, etc.
9. Per escollir entre ambdós folres, segons el lloc més habitual d'ús. També es poden combinar els models a la comanda. La reposició sense justificació serà bianual.
10. Per escollir entre ambdós soft-shell, segons el lloc més habitual d'ús. La reposició sense justificació serà bianual.
11. Per escollir entre ambdues gorres.
12. La reposició sense justificació serà bianual.
13. Per escollir entre 06 i 07.
14. Per escollir entre 09 i 10.
15. La reposició sense justificació serà bianual.
16. La reposició sense justificació serà bianual.
17. Per escollir entre 22 i 23.