



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

9648

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 Herbusa, SAU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 26 d'agost de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Herbusa, SAU.
2. El 16 de setembre de 2024, Jose Ramon Buetas y Ayerza, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 Herbusa, SAU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament l'11 de març de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
i per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB núm. 14, de 30 de gener de 2025)



CONVENI COL·LECTIU PER A LES PERSONES TREBALLADORES DE LES CONTRACTES DELS SERVEIS DE RECOLLIDA DE RESIDUS URBANS I NETEJA VIÀRIA I DE PLATGES DELS MUNICIPIS DE SANTA EULÀRIA DES RIU I DE SANT JOAN DE LABRITJA

Capítol I

Àmbit d'aplicació i condicions generals

Article 1. Àmbit territorial. Aquest conveni s'aplica a les persones treballadores de les empreses concessionàries dels serveis de recollida i neteja viària dels municipis de Santa Eulària des Riu i Sant Joan de Labritja dins de l'àmbit funcional i personal que s'estableix a l'article 2n, que desenvolupa la seva activitat en l'àmbit geogràfic de l'illa d'Eivissa.

Són parts concertants la representació d'HERBUSA, que en el moment d'iniciar la negociació tenia la concessió dels dos serveis i, per la part social, els membres del seu Comitè d'empresa.

Article 2. Àmbit funcional i personal. Aquest conveni ordena les relacions laborals entre les empreses concessionàries dels serveis de recollida i neteja viària i de platges dels municipis de Santa Eulària des Riu i Sant Joan de Labritja i les persones treballadores adscrites als serveis de referència d'aquests municipis.

Article 3. Àmbit temporal. Aquest conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura per les parts concertants i els seus efectes econòmics es remuntaran a l'1 de gener de 2024 i serà vigent fins al 31 de desembre de 2027.

Quan finalitzi el període de vigència que estableix aquest article, aquest conveni s'entendrà prorrogat d'any a any, tret que es produeixi una denúncia expressa per qualsevol de les parts afectades, denúncia que s'ha d'efectuar mitjançant una comunicació escrita, adreçada a l'Autoritat Laboral i a l'altra part negociadora, amb una antelació de dos mesos a la data d'acabament prevista.

Produïda dins el temps i en la forma escaient la denúncia del conveni, s'iniciarà la negociació del següent, d'acord amb el que preveu l'Estatut dels treballadors. Un cop denunciat el conveni i mentre no s'arribi a cap acord per a un conveni nou que el substitueixi, se'n continuarà aplicant el contingut de manera indefinida tant en matèria de classificació professional com en matèria d'àmbit funcional, personal i territorial, així com en els aspectes retributius incrementats amb l'IPC consolidat de les Balears de l'any anterior. En la resta de matèries que regula el conveni, el temps d'ultraactivitat d'aquest serà de dos anys inclòs l'any que regula l'article 86 de l'ET.

Aquest conveni obliga l'empresa i les persones treballadores durant tot el temps en què sigui vigent.

Sens perjudici del que s'ha esmentat, quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i les persones representants de les persones treballadores legitimades per negociar aquest conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'ET, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'ET, es podrà inaplicar en les matèries següents:

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

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o les vendes de cada trimestre és inferior al registrat durant el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes que indica l'article 41.4 de l'ET, en l'ordre i les condicions que s'hi assenyalen.





Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives al fet a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no es pot perllongar més enllà del moment en què s'apliqui un nou conveni en aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions que estableix el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que prevegi, si escau, el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, comptadors des que se li plantegi la discrepància. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió, o aquesta no hagi aconseguit cap acord, les parts han de recórrer als procediments que estableixen els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83 de l'ET, a fi de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que hagin sorgit en la negociació dels acords a què fa referència aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral, únicament a l'efecte de dipòsit.

Article 4. Comissió Paritària. De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'ET, queda constituïda una comissió paritària que ha d'estar integrada per sis membres, tres de la representació de les organitzacions sindicals i tres de l'empresa.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les reunions queden fixats a la seu de l'empresa, polígon Can Bufí, C/ Pedro Lafayo, 6, d'Eivissa.

La Comissió s'ha de reunir dins dels quinze dies següents al de la publicació del conveni en el BOIB, reunió en què n'han de quedar designats els membres i s'han d'establir el programa de treball, la freqüència de les reunions i altres condicions que n'hagin de regir el funcionament.

Són funcions d'aquesta comissió les següents:

- a) Entendre de totes les matèries en què l'articulat d'aquest conveni n'hagi previst la participació. b) Interpretar i vigilar el que s'ha pactat en el conveni. c) Adaptar al conveni col·lectiu la legislació sobrevinguda que l'afecti.

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

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

Article 5. Jornada de treball. La jornada de treball per al personal afectat per aquest conveni serà l'annual de 1.768 hores anuals, equivalent a una jornada de 39 hores setmanals de mitjana anual.

El descans setmanal es farà durant els mesos d'abril a octubre, ambdós inclosos, en dos dies de descans cada sis de treball efectiu i un dia setmanal, que coincidiria amb diumenge, la resta del temps. En cas que, a causa de la contracta, l'empresa hagi d'estendre el servei de recollida d'escombraries i neteja viària a tots els dies de la setmana també entre novembre i març, el descans setmanal en aquell període deixarà de ser els diumenges per ser de dos dies de descans cada sis de treball efectiu i es gaudirà de manera rotativa, sense que per això necessàriament coincideixi amb diumenge, tret de quan per rotació així es produeixi.

En tots els departaments, excepte en el de recollida d'escombraries, la jornada de treball es distribuirà de manera regular, de manera que s'haurà de fer una jornada diària de 7 hores i 25 minuts de treball efectiu durant el període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre, i de 6 hores i 30 minuts de treball efectiu la resta de l'any, que passarien a ser 7 hores i 25 minuts en cas que, per les previsions efectuades al final del paràgraf anterior, es modifiqués el descans setmanal en aquell període.

Tal com estava reflectit en els convenis anteriors, la jornada màxima de treball podia assolir les 7 hores i 40 minuts en les persones que treballaven 6 dies de treball efectiu i dos dies de descans setmanal i 6 hores i 45 minuts en les que fan festa un sol dia (diumenge). Aquest màxim de jornada correspon a la flexibilitat pactada de 15 minuts sobre la jornada de 7 hores i 25 minuts, que és la jornada pactada per als qui fan festa dos dies després de 6 dies de treball efectiu, i de 6 hores i 30 minuts per als qui fan festa un sol dia a la setmana (diumenge). Aquesta flexibilitat de 15 minuts també s'estableix per a la reducció de jornada, de manera que acabat el recorregut en 7 hores i 10 minuts, en els de descans de 2 dies a la setmana, i en 6 hores i 15 minuts, en els de descans dominical, es podria donar per finalitzada la jornada una vegada finalitzat el recorregut.



Al llarg de l'any natural, totes les persones treballadores, sigui quin sigui el temps del seu contracte de treball, poden superar els límits de jornada fins a un màxim de 10 dies (jornades de treball) en els termes següents: en els períodes en què la jornada màxima pactada és de 7 hores i 40 minuts, es pot assolir una jornada de 8 hores i 30 minuts com a màxim, computant-se d'acord amb el límit establert de 10 jornades anuals les que superin les 8 hores. En relació amb les jornades el límit màxim de les quals és de 6 hores i 45 minuts, es pot assolir una jornada de 7 hores i 35 minuts com a màxim, computant-se d'acord amb el límit establert de 10 jornades anuals les que superin les 7 hores i 5 minuts.

A partir de l'1 de gener de 2025, l'inici i l'acabament de la jornada efectiva de treball s'ha de fer al centre de treball, i la jornada serà de 7 hores i 25 minuts. La jornada de treball es considera iniciada en el moment en què la persona treballadora està uniformada i en condicions de rebre instruccions. A partir d'aquesta data, la realització d'hores extres i la prolongació de jornada serà de caràcter voluntari, sens perjudici que hi pugui haver persones treballadores que voluntàriament les facin. L'any 2025 s'implementarà un registre digital de la jornada amb supervisió de la Comissió Paritària.

A efectes retributius i independentment de la jornada setmanal, el temps de treball que es faci a partir dels límits de jornada ordinària que fixen els paràgrafs anteriors es considerarà com a hores extres, la realització de les quals es compensarà mitjançant una retribució econòmica en la quantia que l'article 17 estableix per a cada grup professional i nivell funcional o mitjançant descans compensatori d'un dia feiner per cada 6 hores extres efectuades. La persona treballadora afectada ha de triar entre la retribució econòmica o el descans compensatori i, en aquest segon cas, l'empresa serà la que determini el moment del seu gaudi, que en cap cas no s'efectuarà durant els mesos de temporada alta, entenent que aquesta és la compresa entre els mesos d'abril a octubre, ambdós inclosos.

Les dues parts acorden que tot s'ha pactat mantenint els rendiments habituals.

L'any 2024, amb la finalitat de compatibilitzar la realització completa dels recorreguts i el dret del personal expressat en els termes anteriors en finalitzar la seva jornada laboral en els temps referits, les dues parts convenen que l'empresa designarà, amb el caràcter de reforç, un equip o dos que podrien ser més, en cas de causa justificada d'activitat i prèvia audiència del Comitè d'empresa perquè els aprovi. Aquest reforç o reforços seran els que diàriament estaran obligats a acabar els recorreguts que hagin quedat sense acabar a causa de la finalització de la jornada, en els termes que s'han expressat abans, dels qui voluntàriament no vulguin fer hores extres i donin per acabada la seva jornada una vegada efectuat el temps de treball que s'ha indicat abans. Aquests reforços estaran formats per personal voluntari i, a falta d'aquest, s'obligarà primer els qui siguin de temporada i, en últim cas, per insuficiència de totes les opcions anteriors, es podria recórrer als qui tinguin contracte fix tot l'any i, en aquests, per ordre invers d'antiguitat.

Els qui duguin a terme l'activitat de reforç percebran, a més del pagament de la seva jornada, una quantitat fixa per la realització del reforç. En cas dels conductors de recollida serà de 120,00 euros al mes i en el cas del personal peó de recollida serà de 102,00 euros al mes, o la part proporcional del període treballat de reforç dins del mes en tots dos casos, i a més percebran les hores extres que, si escau, facin en la seva activitat de reforç. Els qui voluntàriament vulguin dur a terme l'activitat de reforç s'hauran de comprometre per un termini mínim de tres mesos. En cas que el reforç l'hagi d'efectuar de manera obligada el personal fix de tot l'any, aquest es triarà per ordre invers d'antiguitat i rotarà mensualment.

Per treball efectiu s'entén que el personal s'ha de trobar, tant a l'inici com al final de la jornada de treball, en condicions d'efectuar-lo, és a dir, uniformat i en condicions de rebre instruccions. També es considera temps de treball efectiu el període de 15 minuts destinat a la ingesta de l'entrepà en les jornades continuades que superin les 6 hores.

L'horari el confeccionarà la direcció de l'empresa prèvia consulta amb la representació del personal.

No obstant això, la jornada es reduirà proporcionalment per als qui facin ús de la llicència d'assumptes propis que preveu l'article 37.

En cas que legalment la jornada es redueixi per sota de la que es pacta en aquest conveni, la Comissió Paritària es reunirà per introduir les modificacions convenients en el que regula aquest article per ajustar-ho a la nova jornada.

Es crearà una comissió paritària específica per analitzar els recorreguts i els horaris, així com les persones treballadores que els duren a terme, la qual es reunirà quan ho sol·liciti qualsevol de les parts. A aquest efecte, l'empresa es compromet a lliurar els recorreguts amb una setmana d'antelació. L'empresa ha de lliurar els informes necessaris perquè aquesta comissió faci un estudi de l'eficiència de l'organització dels sistemes de recollida.

L'empresa es compromet a lliurar els quadrants de lliurança amb un mes d'antelació, tret que s'hi hagin de fer canvis a causa de baixes imprevistes i canvis de temporada.

Capítol I bis

El sistema de classificació professional de les persones treballadores d'aquest conveni és el que s'estableix a l'annex I d'aquest.



Capítol II De la remuneració

INTRODUCCIÓ. Les retribucions que es pacten en aquest conveni per a l'any 2024 són les que s'estableixen en els diversos articles, disposicions i taules del seu text i annexos.

Article 6. Compensació i absorció. Les retribucions que conté aquest conveni seran absorbibles i compensables en el seu conjunt i en còmput anual, fins on assoleixin, amb les millores i retribucions que sobre els mínims legals o convencionals estigués abonant l'empresa, independentment del motiu, la denominació o la forma de les millores esmentades, presents o que s'estableixin per disposició legal, contracte individual, condicions voluntàries, etcètera.

Article 7. Remuneracions. Ambdues parts negociadores convenen que les remuneracions que es pacten en aquest conveni ho han estat tenint en compte les condicions en què es desenvolupa el treball, totalment o parcialment en hores nocturnes, i les seves característiques específiques pel que fa a la penositat, la toxicitat i la perillositat. Aquests conceptes ja s'han de considerar retribuïts en les quanties bàsiques que s'han pactat en aquest conveni per a cada grup professional i nivell de responsabilitat, sens perjudici que algunes persones treballadores percebin determinats plusos com a millores retributives per les característiques específiques del seu treball.

Les remuneracions que es pacten en aquest conveni substitueixen, en la seva globalitat, totalment les que s'havien establert en convenis anteriors del mateix àmbit i, en conseqüència, seran les úniques d'aplicació.

Article 8. Participació en beneficis. S'estableix una paga de beneficis equivalent a 30 dies de salari base Conveni, incrementada, si escau, amb l'antiguitat que percebi la persona treballadora, que es prorratejarà entre les dotze mensualitats de l'any, inclòs el període de vacances.

Article 9. Plus d'assistència i puntualitat. S'estableix un plus d'assistència i puntualitat, la quantia del qual es fixa a les taules salarials, que es cobrarà mensualment.

Les faltes d'assistència o de puntualitat, sense la justificació corresponent, tenen implícita la pèrdua del plus esmentat proporcionalment als dies del mes en què es produeixi la circumstància esmentada, sens perjudici de l'aplicació de les sancions que assenyali la legislació vigent i el que estableix la disposició addicional 4a.

Article 10. Plus específic de penositat, perillositat i toxicitat del treball de les persones treballadores adscrites al NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C. Malgrat que, com s'ha establert en l'article 7 d'aquest conveni, en el conjunt de les retribucions pactades s'han tingut en compte les característiques de penositat, perillositat i toxicitat dels llocs de treball que ja estan remunerades en les retribucions esmentades, per a les persones treballadores adscrites al NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C s'estableix un increment de la retribució esmentada en consideració a les seves característiques específiques, que s'abonarà amb la denominació de plus específic de penositat, perillositat i toxicitat del treball de peó o peona de recollida en una quantia de 27,4 euros mensuals, que percebran les persones treballadores que duguin a terme activitats que comportin la necessitat de traslladar-se a l'estrep del vehicle recol·lector, i només durant aquells mesos en què efectivament s'efectuïn.

A fi de determinar la quantia mensual que s'ha de percebre pel plus esmentat quan al llarg d'un mes les activitats que donen dret a la seva percepció s'hagin efectuat ocasionalment, s'estableix que quan les activitats esmentades s'hagin dut a terme en un període inferior a una setmana es percebrà la quantia de 6,78 euros; quan s'hagin efectuat en un període entre una i dues setmanes, en una quantia de 13,57 euros; entre dues i tres setmanes, una quantia de 20,35 euros, i per a més de tres setmanes, la quantia completa mensual serà de 29,08 euros.

Per computar el temps en què s'hagin efectuat les activitats esmentades se sumaran tots els dies, encara que hagin estat en setmanes naturals diferents.

En aquest mateix sentit, i per les característiques especials de perillositat i penositat que la seva activitat comporta, les persones treballadores de l'ÀREA OPERATIVA DEL NIVELL II DEL GRUP PROFESSIONAL C que de manera habitual facin la seva feina en ciclomotor per les carreteres dels municipis en els quals presten els seus serveis, percebran per això, en concepte de plus de perillositat i penositat, la quantitat de 78,79 euros mensuals. Com que aquesta quantitat s'ha establert anualitzada, es percebrà també en la paga de vacances. Les persones que facin servir el ciclomotor de manera esporàdica percebran la quantia que resulti de prorratejar la quantitat esmentada pel temps que efectivament el facin servir.

Article 11. Plus específic de millora per a les persones treballadores adscrites als NIVELLS II i III del GRUP PROFESSIONAL C. S'estableix un plus de millora salarial pels imports mensuals que figuren a la taula salarial.

Article 12. Plus de transport. Les persones treballadores de l'empresa percebran mensualment el plus de transport que figura a les taules salarials.



Article 13. Plus de conservació i neteja de vestuari. Les persones treballadores de l'empresa percebran mensualment, en concepte de plus de conservació i neteja de vestuari, les quanties que figuren a les taules salarials. Aquest plus té com a finalitat compensar-les per les despeses que se'ls originin per haver de netejar el vestuari de treball de manera periòdica i constant i, excepcionalment, per les despeses que es puguin ocasionar per conservar-lo.

Article 14. Borsa de vacances. S'estableix una borsa de vacances de la quantia que figura a les taules de l'annex corresponent, i que s'haurà de fer efectiva conjuntament amb la paga d'octubre. Aquesta borsa de vacances es crea tenint en compte les peculiaritats d'Eivissa, la insularitat de la qual ocasiona en els desplaçaments propis de les vacances una despesa notable, que és la que es pretén pal·liar.

Article 15. Gratificacions extraordinàries. S'estableixen dues gratificacions extraordinàries, cadascuna equivalent a l'import d'una mensualitat del salari base del conveni, incrementada, si escau, amb l'antiguitat que percebi la persona treballadora. Aquestes gratificacions es faran efectives de la manera següent: la primera conjuntament amb la mensualitat de juliol i la segona amb la de novembre.

Article 16. Plus del conveni (nocturn). Independentment de la retribució de la nocturnitat, que com ja s'ha indicat a l'article 7 d'aquest conveni s'ha tingut en compte a l'hora de fixar els salaris de cada grup professional i nivell funcional, que en conseqüència ja retribueixen el concepte esmentat, per a les persones treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELLS I i III, i del GRUP PROFESSIONAL C NIVELL I i NIVELL II (ÀREA OPERATIVA), que desenvolupin la seva feina totalment o parcialment en hores nocturnes, s'estableix un plus denominat *de conveni* (nocturn) que s'abonarà per períodes efectivament treballats, en la quantia mensual que es determina a la taula salarial.

Article 17. Hores extraordinàries. Les dues parts acorden reduir al mínim imprescindible el nombre d'hores extraordinàries que s'han de fer. No obstant això, s'efectuaran les que estiguin motivades per circumstàncies imprevistes, canvis de torns, períodes punta i altres circumstàncies que derivin del caràcter de servei públic de l'activitat desenvolupada.

Són hores extraordinàries les que tenguin aquesta consideració de conformitat amb el que regula l'Estatut dels treballadors i el que estableix l'article 5 d'aquest conveni, les quals es computaran i s'abonaran de conformitat amb el que estableixen aquest article i les taules annexes.

Article 18. Antiguitat. Les persones treballadores afectades per aquest conveni percebran com a complement d'antiguitat un import sobre el salari base del conveni, segons el percentatge que es detalla a continuació:

A partir de:

- 2 anys.... 5 %
- 4 anys... 10 %
- 6 anys... 15 %
- 10 anys... 20 %
- 15 anys... 25 %
- 20 anys... 30 %, que serà el límit màxim.

Aquests percentatges no són acumulatius.

Article 19. Rebuts de pagaments salarials. L'empresa està obligada a lliurar mensualment a les persones treballadores el rebut de salaris corresponent, en el qual s'han d'especificar tots els conceptes percebuts.

Article 20. Afiliació a la Seguretat Social. Dins dels 5 dies següents a l'ingrés de qualsevol persona treballadora en l'empresa, aquesta estarà obligada a lliurar una còpia o fotocòpia de l'informe d'alta a la Seguretat Social degudament diligenciat per l'agència de l'INSS.

Article 21. Cotització a la Seguretat Social. L'empresa col·locarà cada mes una còpia o fotocòpia del butlletí de cotització a la Seguretat Social (models TC-1 i TC-2) al tauler d'anuncis.

Article 22. Vacances

Les persones treballadores afectades per aquest conveni gaudiran d'un període anual de vacances de 35 dies naturals o la part proporcional quan desenvolupin la seva feina en un temps inferior a l'any. Aquest període de vacances s'ha de gaudir entre l'1 de juny de l'any natural a què correspon i el 31 de maig de l'any posterior, considerant aquest últim període com a inclòs en el mateix any natural a l'únic efecte del gaudi de vacances.

Les parts negociadores del conveni es ratifiquen en el Reglament signat juntament amb el conveni anterior, adaptat al nou sistema de classificació professional, d'acord amb la informació que apareix al final de l'annex I, en el qual s'indiquen les normes i els criteris pels quals s'ha de regir la concessió de les vacances dins del període establert. Això té l'objectiu de considerar, d'una banda, les exigències del servei públic de l'activitat que es desenvolupa i, d'una altra, evitar desigualtats de tracte entre les persones treballadores per al seu gaudi. Aquest



Reglament reflecteix els criteris històrics aplicats a l'empresa i cerca que els períodes de gaudi de vacances s'estenguin de manera regular al llarg de l'any. En els casos en què no sigui organitzativament possible la regularitat total, es concediran més períodes de vacances en temporada baixa que en temporada alta i es mantindrà l'equilibri més gran possible. Quan en un grup hi hagi un nombre suficient de persones treballadores per cobrir torns tot l'any, es distribuïran torns correlatius i es respectarà que els buits de vacances eventuais coincideixin amb els períodes de més necessitats del servei.

Com a millora específica a partir d'aquest conveni, les persones treballadores que duguin a terme la seva activitat de conducció en el grup funcional denominat *alguns* s'integraran en el NIVELL I DEL GRUP PROFESSIONAL B a l'hora de triar el seu període de gaudi de vacances, sempre d'acord amb les normes del Reglament. Les persones treballadores dels NIVELLS II i III del GRUP PROFESSIONAL B, dedicades al maneig d'equips de neteja de platges o escombradores, han de gaudir de les vacances en el període comprès entre el novembre i el març de l'any següent, ja que no hi ha un nombre suficient de persones treballadores per cobrir períodes de vacances durant tot l'any. En canvi, les persones treballadores del NIVELL III del grup esmentat dedicades a altres tasques passaran, a l'efecte exclusiu del període de gaudi de vacances, a integrar-se al grup del NIVELL I del GRUP PROFESSIONAL C, observant sempre els criteris que estableix el Reglament de vacances subscrit juntament amb el VII Conveni col·lectiu d'HERBUSA.

Durant el primer trimestre de cada any, la Direcció de l'empresa ha de lliurar als representants legals de les persones treballadores el calendari de vacances per a aquell any. En tot cas, les persones treballadores han de saber amb dos mesos d'antelació la data del seu període de vacances.

En cas de coincidència entre el període de vacances i una situació d'incapacitat temporal, s'atendrà a la doctrina que emana del Tribunal Suprem en aquesta matèria, d'acord amb la normativa dels tribunals europeus.

Durant les vacances, les persones treballadores percebran el sou íntegre amb tots els plusos que estableix aquest conveni, a més de la borsa de vacances que s'esmenta en l'article 14, i l'import es farà efectiu en la data que indica aquest article.

Tret de pacte exprés en contra, les persones treballadores que, pel seu tipus de contracte, no desenvolupin la seva activitat durant tot l'any, sinó només durant una part d'aquest, gaudiran de les seves vacances en l'últim període de la seva contractació anual.

Article 23. Incapacitat temporal

En concepte de millora social, quan una persona treballadora estigui en situació d'incapacitat temporal tindrà dret a percebre de l'empresa les quanties següents:

A) En la primera baixa de l'any, sigui quina en sigui la causa, la diferència entre el 100 % del seu salari conveni, inclosos els plusos extrasalarials, i la prestació d'incapacitat temporal que tenguí dret a percebre.

B) En la segona baixa de l'any:

1. Si la causa és accident laboral o malaltia professional, la mateixa quantia que en l'apartat anterior.
2. Si la causa és malaltia comuna o accident no laboral, la quantia que ha de percebre durant els primers noranta dies de la baixa serà la diferència entre el 90 % del seu salari conveni, inclosos els plusos extrasalarials, i la prestació d'IT que tenguí dret a percebre, i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir d'aquell dia.

C) De la tercera baixa en endavant:

1. Si la causa és accident laboral o malaltia professional, percebrà la diferència entre el 90 % del seu salari conveni, inclosos els plusos extrasalarials, i la prestació d'IT els primers vint-i-un dies de la baixa, i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir del dia vint-i-u.
2. Si la causa és malaltia comuna o accident no laboral, percebrà la diferència entre el 90 % del seu salari conveni, inclosos els plusos extrasalarials, i la prestació d'IT els noranta primers dies de baixa, i entre el 100 % dels mateixos conceptes i la prestació d'IT a partir d'aquell dia.

Tenen la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què es pugui trobar una persona treballadora en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la deguda a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària del servei públic de salut i estigui impedita per treballar, sens perjudici d'aquells supòsits en què la interrupció de l'embaràs es deu a accident de treball o a malaltia professional, cas en què té la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

Es considera també situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la de gestació de la persona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena.





Pel que fa a aquestes últimes situacions d'incapacitat temporal, com que afecten únicament a les dones i a fi d'evitar la discriminació d'aquestes, la seva complementació no serà objecte de reducció en els segons processos de baixa ni en els successius.

Aquestes millores socials comprenen i absorbeixen les millores socials per a les situacions esmentades que s'estableixin de manera legal, reglamentària o convencional, per sobre de les prestacions bàsiques que regula la legislació de la Seguretat Social, i s'efectuaran intentant que en el període de baixa les percepcions per pagues extres pateixin la mínima reducció possible.

Només es tindrà dret a les millores socials que s'estableixen en aquest article quan la persona treballadora afectada hagi completat el període mínim de carència legalment exigible, en cada cas, per percebre les prestacions bàsiques per IT que es complementen.

Article 24. Assegurança d'accident

L'empresa ha de tenir concertada una assegurança d'accident, individual o col·lectiva, que garanteixi a les seves persones treballadores un capital de trenta-sis mil seixanta amb setanta-tres euros (36.060,73 €) per percebre per si mateixes o per les persones beneficiàries assignades, en els supòsits de declaració d'invalidesa en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball, gran invalidesa o mort, sempre que la invalidesa o mort derivin d'un accident, laboral o no, i es compleixin les condicions generals que es concerten en la pòlissa, de manera que l'empresa quedi directament obligada a pagar la indemnització esmentada en cas que es produeixi alguna de les contingències assenyalades i no tenguí concertada la pòlissa esmentada.

L'empresa posarà a disposició del Comitè d'empresa una còpia de la pòlissa de l'assegurança esmentada en la qual figurin les condicions generals d'aquesta.

Article 25. Excedències

A més de les excedències que regula l'Estatut dels treballadors, s'estableix una excedència amb les característiques següents:

Les persones treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELL 1 i DEL GRUP PROFESSIONAL C NIVELL 1 i NIVELL 2 DE L'ÀREA OPERATIVA que tinguin una antiguitat en l'empresa superior a un any es podran col·locar en situació d'excedència per un període de temps comprès entre 6 i 12 mesos, amb les limitacions que s'exposen a continuació.

Les persones que pretenguin optar a l'excedència esmentada l'han de sol·licitar per escrit a l'empresa, amb una antelació mínima d'1 mes per a les persones treballadores del GRUP C i de 2 mesos per al GRUP B. La data d'inici de l'excedència ha d'estar compresa entre l'1 de novembre i el 30 d'abril següent. No es tindrà dret a l'excedència esmentada quan dins del seu nivell funcional hi hagi una altra persona treballadora en situació d'excedència. En qualsevol cas, la persona treballadora que s'hagi trobat en situació d'excedència no tindrà dret a sol·licitar una nova excedència fins que hagin transcorregut 5 anys des de l'acabament de l'anterior.

L'excedència que regula aquest article ho fa amb dret a reincorporació obligatòria i la persona treballadora excedent ha de comunicar per escrit a l'empresa la seva intenció de reincorporar-se al lloc de treball amb una antelació mínima d'un mes a la data d'acabament d'aquesta. Si no ho fa en la forma i en els terminis prevists, s'entendrà que desisteix de la seva relació laboral per voluntat pròpia i que, consegüentment, renuncia a la seva reincorporació.

Article 26. Roba de treball

A les persones treballadores de l'ÀREA OPERATIVA se'ls facilitarà la roba de treball necessària amb càrrec a l'empresa, la qual consistirà en un equip d'estiu i un altre d'hivern, format per:

Estiu:

1. dos pantalons, dues camises, una gorra i dos parells de sabates.

Hivern:

1. dos pantalons, dues camises, dos jerseis, una jaqueta, una gorra, dos parells de sabates, un impermeable i un parell de botes d'aigua.

A més, es lliuraran els guants necessaris, així com el material reflector de seguretat necessari per a les persones treballadores que duguin a terme treballs nocturns en via de circulació. Les persones treballadores queden obligades a portar, en tot moment i durant la seva jornada laboral, la roba que els facilita l'empresa i han de posar especial atenció al material de seguretat viària i comunicar immediatament qualsevol manca d'aquest perquè es pugui esmenar, a fi d'evitar situacions de perill.

Es prohibeix expressament portar peces de treball fora de la jornada laboral.

**Article 27. Centre de treball**

L'empresa està obligada, durant la vigència d'aquest conveni, a establir un centre de treball amb servei de vestuari, lavabo i dutxes, situat a la ctra. San Antonio, km. 1,800, barri Can Bufi, o al lloc que assenyali l'empresa.

Article 28. Treballs en dies festius. Tenint en compte el caràcter de servei públic de l'activitat que ha de desenvolupar el personal afectat per aquest conveni, si per exigències d'aquest el personal ha de treballar algun dia lliure o festiu, per aquesta feina percebrà les quantitats que per aquest concepte apareixen a l'annex corresponent.

No es considerarà gaudit el dia de descans setmanal quan aquest coincideixi amb un dia festiu.

Article 29. Revisió mèdica. L'empresa es compromet que totes les persones treballadores afectades per aquest conveni se sotmetin a una revisió mèdica anual de caràcter general.

Les revisions mèdiques seran voluntàries excepte en aquells llocs de treball en què hi hagi un risc per a la salut de la persona treballadora, dels seus companys o companyes o d'altres persones relacionades amb l'empresa o quan així estigui establert en una disposició legal per riscos específics o activitats de perillositat especial.

Article 30. Representants del personal. Els i les representants del personal tindran les garanties i els crèdits que s'indiquen en l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 31. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten en el conveni col·lectiu a l'efecte de la seva aplicació configuren un tot orgànic i indivisible. No obstant això, si l'autoritat laboral considera que algun precepte del conveni conculca la legalitat vigent, o bé lesiona greument l'interès de tercers, les parts signants han de provar de consensuar un text alternatiu que mereixi l'aprovació de l'autoritat esmentada en el tràmit d'audiència preceptiu que estableix l'article 90.5 de l'ET. Si no s'assoleix cap consens a l'hora d'esmenar la suposada anomalia, i la jurisdicció social en resolució ferma anul·la o invalida algun dels pactes del conveni, queda vigent la resta del seu text, sens perjudici del que s'estableix a continuació.

Si es dona aquest supòsit, la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu s'ha de reunir dins els deu dies hàbils següents al de la fermesa de la resolució corresponent, amb la finalitat de renegociar la matèria, clàusula o pacte anul·lat, així com el contingut d'aquelles condicions o drets connexos que hagin estat objecte d'acord o contrapartida per pactar el precepte anul·lat. Si en el termini de quaranta-cinc dies naturals a partir de la data en què la comissió negociadora s'ha reunit per dur a terme la renegociació expressada en el paràgraf anterior les representacions signatàries del conveni no assoleixen un acord, qualsevol de les seves parts legitimades signants pot sol·licitar la mediació i, si escau, l'arbitratge del procediment de solució autònoma de conflictes del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (d'ara endavant, el TAMIB).

Article 32. Dret supletori. Per a tot el que no disposa aquest conveni s'atendrà al que disposen l'Estatut dels treballadors i altres normes legals vigents.

Article 33. Contractació del personal. Per a la contractació en qualsevol modalitat de contracte o de renovació de contracte tindran prioritat les persones amb més antiguitat en l'empresa dins de cada categoria professional.

Les persones treballadores afectades per aquest conveni seran contractades inicialment amb el caràcter de "personal d'entrada" en la categoria professional en què hagin de prestar els seus serveis i durant els tres mesos inicials de la seva activitat tindran una retribució inferior en un 10 % a la general de la seva categoria professional. Una vegada transcorreguts els tres primers mesos de contracte, la seva retribució serà la corresponent a la categoria professional a la qual pertanyin i, a més, percebran, d'una sola vegada i juntament amb la paga del quart mes, una quantia equivalent a la diferència entre la retribució percebuda durant els tres primers mesos i la que haurien percebut en aquell període, d'acord amb la seva categoria professional, si no haguessin estat personal d'entrada.

En els casos en què les persones treballadores esmentades deixin de treballar a l'empresa abans de completar els tres primers mesos de treball i la causa del seu cessament sigui la no superació del període probatori, acomiadament procedent o baixa voluntària, perdran el dret a percebre la quantia que s'estableix al final del paràgraf anterior. En canvi, sí que es percebrà quan el contracte inicial es faci per un període inferior a 3 mesos i la relació laboral no finalitzi per qualsevol de les causes esmentades anteriorment.

Article 34. NIVELL III – GRUP C. En el GRUP PROFESSIONAL C es crea un NIVELL III en què, segons la definició que s'estableix a l'ANNEX I, s'integraran les persones treballadores de l'àrea operativa que, sense necessitat d'especialitat o de pràctica professional, es dediquin a l'execució de neteges no programades, desbrossaments, recollides de residus dispersos i altres treballs puntuals que ocasionalment es puguin demanar a l'empresa.



La seva retribució serà la que apareix a la taula salarial annexa.

Article 35. Premi de fidelització. Les persones treballadores afectades per aquest conveni, amb una antiguitat mínima de 6 anys a l'empresa i de 64 anys d'edat o més, tindran dret a percebre, quan extingeixin la seva relació laboral, sigui quina sigui la causa de l'extinció, sempre que no es tracti d'un acomiadament declarat procedent o no impugnats, un premi de fidelització equivalent a tres mensualitats de la seva retribució íntegra (100 % dels conceptes).

L'empresa pot oferir quantitats superiors a les anteriorment establertes, segons les particularitats de cada cas concret.

Article 36. Sancions en judici per trànsit. A les persones treballadores del GRUP PROFESSIONAL B NIVELL I que, conduint un vehicle de l'empresa i per una acció derivada del compliment de la seva feina, siguin sancionades en judici amb la imposició d'una multa, l'import d'aquesta l'abonarà l'empresa, sempre que no es produeixi alguna de les circumstàncies d'embriaguesa, imprudència temerària o negligència greu.

Article 37. Retirada del carnet de conduir. En cas que a alguna persona conductora de l'empresa se li retiri el permís de conduir per primera vegada durant la vigència d'aquest conveni, l'empresa la ressituarà en un altre lloc de treball, fins a un període màxim d'un any, i en conservarà les retribucions, i això només en cas que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària, negligència greu o embriaguesa.

Article 38. Llicències per a assumptes propis. Les persones treballadores dels GRUPS PROFESSIONALS A, B i C del grup operatiu afectades per aquest conveni poden triar entre gaudir d'una llicència per a assumptes propis, amb les restriccions que s'estableixen després; de cinc dies anuals, o la part proporcional sobre el període efectivament treballat, o percebre, pel seu no gaudi, les quanties compensatòries que s'expressen a la taula corresponent. Tant els dies de gaudi de la llicència com la quantia compensatòria tenen caràcter únic i global. A les persones treballadores que no triïn el gaudi de la llicència l'empresa els abonarà la quantia compensatòria juntament amb la paga del mes de desembre.

La quantia compensatòria és la que estableix l'annex i es distribuirà en els diversos conceptes retributius i compensatoris de despeses que apareixen en aquest conveni.

Les persones treballadores poden comunicar per escrit la seva sol·licitud amb fins a 3 mesos d'antelació a la data interessada per al seu gaudi.

El gaudi de les llicències no es pot efectuar entre els mesos de juny i setembre, ambdós inclosos. Així mateix, no poden coincidir els dies de llicència de dues persones amb la mateixa classificació professional i l'empresa també en pot denegar la concessió per raons de necessitats del servei públic o absències al treball d'altres persones de la mateixa categoria professional, sigui quina sigui la causa, en el període en què se sol·liciti. Si escau, l'empresa informará per escrit de la causa de la denegació –si així ocorregués– a la persona treballadora afectada, així com al Comitè d'empresa, amb una setmana d'antelació a la data de gaudi, perquè ambdós puguin al·legar sobre les causes de la denegació.

En cas d'absències injustificades a la feina i sens perjudici de la possible sanció per aquestes absències, l'empresa les pot computar com a dies d'aquesta llicència, i en aquest cas, en conseqüència, la persona treballadora que estigui en aquesta situació tindrà reduïda la seva llicència.

Quan la persona treballadora que hagi incorregut en absències injustificades hagi optat per la compensació econòmica, en les mateixes condicions i reserves que estableix el paràgraf anterior, l'empresa podrà reduir la quantia compensatòria en la part proporcional als dies d'absència.

Article 39. Festa de germanat. El dia 3 de novembre es considerarà com a festa retribuïda per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni.

No obstant això, ateses les característiques de servei públic de l'activitat desenvolupada i els aspectes sanitaris relacionats amb aquesta, si a sol·licitud d'algun dels ajuntaments dels municipis o organismes afectats no fos possible gaudir de la festa de germanat el dia 3 de novembre, l'empresa, de comú acord amb el Comitè, proposarà als municipis o organismes esmentats una data alternativa o diverses per a la celebració esmentada dins dels quinze dies següents a la data esmentada. Si tots els municipis i organismes accepten alguna d'aquestes dates, la festa se celebrarà en la data acceptada. Excepcionalment, en cas que no hi hagi cap data acceptada en comú per tots els municipis i organismes afectats pel servei, no se'n produirà el gaudi i aquest es compensarà econòmicament amb la retribució que s'estableix en aquest conveni per dia festiu treballat.

Article 40. Jubilació parcial

Sempre que la legislació vigent prevegi la possibilitat de jubilar-se parcialment, l'empresa es compromet a facilitar que, almenys una persona treballadora afectada per aquest conveni, pugui accedir a la jubilació parcial o flexible en els termes i amb les condicions que s'expressin en la legislació vigent. Per a això, l'empresa s'obliga a contractar, si això fos possible, una persona treballadora substituïda en les condicions que exigeixi la Llei.



Aquest compromís només abastarà que en cada moment hi hagi una persona treballadora de la plantilla jubilada parcialment.

No obstant això, l'empresa pot jubilar parcialment una segona o una tercera persona treballadora de la plantilla estant ja jubilada parcialment una altra persona quan hi hagi persones treballadores temporals a la plantilla que puguin, mitjançant un canvi de la seva contractació, ser substituïdes de qui pretengui accedir a la jubilació parcial i aquestes hi estiguin d'acord.

En tots els casos serà preceptiu l'acord previ entre la persona interessada en acollir-se a aquesta modalitat i l'empresa respecte a la distribució de la jornada resultant de la reducció.

Article 41. Estabilitat en l'ocupació

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de persones treballadores, condicionat a l'existència dels serveis que constin en els plecs o bé en els programes d'explotació que aprovi l'Ajuntament.

Article 42. Personal amb capacitat disminuïda

Les persones treballadores que acreditin que, per qualsevol causa, tenen ostensiblement reduïda la seva capacitat per exercir els treballs propis de la seva categoria professional, i no estiguin ni en situació d'IT ni tinguin dret a ser declarades en situació d'invalidesa permanent en grau d'incapacitat total per a la seva professió habitual o absoluta per a tot treball o gran invalidesa, poden sol·licitar a l'empresa la novació del seu contracte de treball a un GRUP PROFESSIONAL i NIVELL FUNCIONAL per a l'exercici del qual sí que mantenguin la seva capacitat íntegra. En aquest cas, l'empresa, sempre que tenguí alguna plaça lliure de la categoria sol·licitada amb les mateixes condicions laborals que les de la persona treballadora que el sol·licita (fixa, fixa discontinua o temporal), i sempre que no hi hagi cap altra persona treballadora recol·locada per aquesta raó i previ informe del servei mèdic de salut sobre la seva capacitat íntegra per desenvolupar-la, li oferirà la novació del seu contracte de treball a aquest GRUP PROFESSIONAL i NIVELL FUNCIONAL. En aquest cas, les percepcions que la persona treballadora tenguí dret a rebre seran les de la seva nova adscripció.

Capítol III

Procediment de prevenció i tractament de situacions d'assetjament moral i sexual i assetjament per raó de sexe

Article 43. Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat i la integritat física i moral són drets fonamentals que preveu la Constitució espanyola, a més dels drets que conté l'Estatut de les persones treballadores, que inclouen el respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Per tot això, les persones que signen el conveni manifesten el seu compromís de mantenir entorns laborals positius, prevenir comportaments d'assetjament i perseguir i solucionar els casos que es produeixin en l'àmbit laboral, a més de sancionar com a faltes molt greus si aquesta conducta es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

Article 44. Mesures preventives

Totes les persones tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris que garanteixin la seva dignitat i la seva integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

En conseqüència, l'empresa avaluarà els possibles riscos i promourà la detecció precoç de situacions de risc a través del servei de vigilància de la salut.

Article 45. Definició de l'assetjament moral i sexual

Assetjament moral. S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament que es faci de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de manera violenta o hostil, amb l'objectiu d'anul·lar-ne la capacitat, la promoció professional o la permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

Assetjament sexual. S'entén per assetjament sexual tota conducta que consisteixi en paraules, gestos, actituds o actes concrets, que es desenvolupin en l'àmbit laboral i s'adrecin a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.



El caràcter laboral es presumeix quan es produeix en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta estigui relacionada amb les condicions de feina, formació o promoció a la feina.

L'acció exercida per la persona assetjadora ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la pateix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

Assetjament per raó de sexe. S'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament que es dugui a terme dins de l'àmbit laboral cap a una persona en funció del seu sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 46. Procediment d'actuació

Les persones afectades per situacions d'assetjament es poden adreçar, pel mitjà que considerin adequat, a la direcció de l'empresa, bé de manera directa, bé a través d'algun membre del Comitè d'empresa.

La direcció de l'empresa ha d'adoptar immediatament les mesures corresponents segons les premisses de rapidesa i confidencialitat, a fi de garantir i protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades per assetjament.

Així mateix, s'han de garantir i respectar els drets d'altres persones que hi puguin estar implicades.

Article 47. Igualtat

La Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe.

Les parts que signen el conveni han de vetlar per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre totes les persones a la feina.

S'acorda afavorir una gestió dels recursos humans que eviti discriminacions i que ofereixi igualtat d'oportunitats a la feina.

Disposicions addicionals

Disposició adicional primera. Retribucions

Els conceptes retributius del conveni i les seves quanties per als anys de vigència (2024-2027) són els que apareixen en els texts i les taules que figuren a l'annex II d'aquest conveni.

En matèria retributiva s'acorda el següent:

1. L'any 2024 s'actualitzaran les taules de l'any 2023 amb un increment del 8,5 % amb caràcter general, excepte per a les persones treballadores de la categoria A, per a qui la pujada serà del 7,75 %. Addicionalment, les persones treballadores de la categoria d'ESPECIALISTES DE 1a rebran un increment de l'1,5 %.
2. Durant els anys 2025, 2026 i 2027 s'aplicaran increments salarials en els mateixos termes que es detallen en aquest conveni.
3. S'estableix una garantia salarial de l'IPC més un 1 % anual, sense efectes retroactius.

Disposició adicional segona. Pau social.

Les parts negociadores d'aquest conveni es comprometen a no convocar vagues en el seu àmbit durant la seva vigència, tret de les que derivin de possibles incompliments empresarials o de caràcter sectorial, regional o nacional.

Disposició adicional tercera. Resolució de discrepàncies, arbitratge i mediació

Les discrepàncies es resoldran mitjançant la Comissió Paritària o el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Disposició adicional quarta. Ajuda social

Les persones treballadores de determinats nivells percebran una ajuda social equivalent a una mensualitat del seu salari base.

En cas que el servei de recollida d'escombraries i neteja viària s'ampliï als set dies de la setmana, el sistema de descans es modificarà d'acord amb el que estableix aquest conveni.

Disposició adicional cinquena. CAP i llenguatge inclusiu

L'empresa es compromet a aplicar el que estableix l'article 18.1.b) del Conveni autonòmic de neteja viària de les Illes Balears i a utilitzar el llenguatge inclusiu en tots els seus documents.



ANNEX I

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

De conformitat amb el que estableix l'article 22 del text vigent de l'Estatut dels treballadors, la classificació professional de les persones treballadores afectades per aquest conveni s'efectuarà mitjançant el seu enquadrament en un dels tres grups professionals que s'estableixen a continuació i, dins d'aquests, en un dels nivells funcionals que, d'acord amb la responsabilitat, l'autonomia i la complexitat de les funcions a què es dediquen primordialment, s'estableixen.

La mobilitat funcional dins de cada grup professional, en els seus diversos nivells, la pot efectuar l'empresa sense cap justificació i no donarà dret a integració en el nivell funcional que es dugui a terme —sens perjudici de mantenir, mentre ho faci, el dret a percebre les remuneracions corresponents al nivell funcional que té reconegut o les del nivell funcional que es dugui a terme en cas que sigui superior al que té reconegut.

GRUP PROFESSIONAL A. COMANDAMENTS OPERATIUS

En aquest grup professional s'integraran totes les persones treballadores les funcions primordials de les quals siguin organitzar i supervisar els treballs efectuats per especialistes i operàries/operaris sota el seu comandament, tant en les activitats de recollida de residus com de neteja viària o qualsevol altra, tant si són activitats programades del servei públic com si no són programades.

Dins d'aquest primer grup, les persones treballadores adscrites a aquest s'enquadraran segons el nivell de responsabilitat i l'extensió de l'àmbit del seu comandament en dos nivells funcionals:

- NIVELL I: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, amb autonomia total i només dependents de la gerència o la direcció general de l'empresa, organitzen i supervisen, de manera directa o a través dels comandaments del nivell II d'aquest grup professional, l'activitat del servei públic de recollida de residus i neteja viària, tant en activitats programades com no programades, estenent el seu comandament sobre el conjunt del personal dedicat a aquestes funcions.
- NIVELL II: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, sota el comandament i l'autoritat del nivell anterior, organitzen i supervisen tota o part de l'activitat del servei públic de recollida de residus i neteja viària, tant en activitats programades com no programades, i el seu comandament s'estén sobre el personal dedicat a aquestes funcions.

GRUP PROFESSIONAL B. ESPECIALISTES

En aquest grup professional s'integren les persones treballadores que, en possessió del permís corresponent i sota el comandament del personal del Grup Professional A, es dediquen a l'activitat de recollida de residus o neteja viària, programada o no programada, que duen a terme mitjançant l'ús de vehicles i maquinària especialitzada, així com el maneig i la conducció d'equips diversos.

Dins d'aquest segon grup, el personal adscrit s'enquadrarà segons la complexitat i la responsabilitat de les seves funcions prevalents en tres nivells funcionals:

1. NIVELL I: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, en possessió com a mínim d'un permís de conduir tipus C, duen a terme la seva activitat laboral conduint camions i maquinària pesada de tipologia diversa i col·laboren i/o efectuen les operacions de càrrega de residus als vehicles esmentats. Són responsables de verificar que el camió o la màquina que condueixen estigui en condicions per efectuar la seva activitat. En general, en la realització de la seva comesa tindran sota la seva responsabilitat una persona treballadora o diverses del Grup Professional C, tot i que de vegades puguin no tenir-les i duen a terme la seva activitat amb certa autonomia professional, però sota la supervisió i el comandament del Grup Professional A.
2. NIVELL II: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, en possessió del permís de conduir necessari per al vehicle que utilitzen, duen a terme la seva activitat primordial mitjançant la conducció de màquines i/o camions destinats per a això, i ocasionalment efectuen operacions de recollida manual de restes. Actuen sota la direcció i la supervisió del Grup Professional A.
3. NIVELL III: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, en possessió del permís de conduir necessari per al vehicle que utilitzen, duen a terme serveis de recollida de residus i neteja conduint vehicles especials (escombradores, aigüejadores, camions diversos) sota les ordres i la supervisió del Grup Professional A. També duen a terme operacions de neteja i recollida manual de restes en determinats casos

GRUP PROFESSIONAL C. OPERÀRIES/OPERARIS

S'integren en aquest grup totes les persones treballadores que, sense necessitat de cap especialització ni titulació o permís, tot i que amb cert grau de pràctica, duen a terme pels seus propis mitjans activitats de recollida de residus i neteja viària, programada o no programada, i activitats auxiliars en administració.



- NIVELL I: agrupa les persones treballadores que, traslladades per camions de recollida de residus, executen les tasques de càrrega dels residus en els recol·lectors, bé mitjançant contenidors, bé manualment, i la recollida de restes disperses. Per a la seva realització exigeix un nivell mitjà de pràctica per a la manipulació dels comandaments dels equips recol·lectors.
- NIVELL II: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores tant de l'àrea operativa com de l'àrea administrativa:

o Àrea operativa: duen a terme la neteja de carrers, vials i els seus marges, així com el buidatge de papereres, i per fer-ho es traslladen a peu o en petits vehicles, per a la qual cosa s'exigeix el permís de conduir de categoria B.

o Àrea administrativa: duen a terme funcions de recepció de persones, enviaments de postals, atenció telefònica, gestió de trucades i mecanografiat de documents.

- NIVELL III: s'enquadren en aquest nivell les persones treballadores que, sense necessitat de cap especialitat ni nivell pràctic, duen a terme activitats de neteja general, desbrossaments, recollides puntuals de restes i altres de similars no programades.

No obstant això, segons el que s'ha establert abans, atesa la qualificació en grups professionals, per a les noves contractacions l'empresa pot exigir que les persones aspirants al lloc de treball estiguin en possessió de carnets de conduir superiors al del vehicle o equip que habitualment utilitzin per facilitar la mobilitat funcional dins del grup.

Atès que el sistema de classificació professional actual ha sorgit a conseqüència del canvi legislatiu produït durant la negociació d'aquest per fer-ne més clara l'aplicació a mers efectes explicatius, a continuació s'indica la informació de les antigues categories professionals en el nou sistema.

GRUP PROFESSIONAL A. COMANDAMENTS OPERATIUS

NIVELL I. (CAP DE SERVEIS)

NIVELL II. (CAPATÀS/ASSA ENCARREGAT/ADA)

GRUP PROFESSIONAL B. ESPECIALISTES

NIVELL I. (CONDUCTOR/A)

NIVELL II. (MAQUINISTA)

NIVELL III. (ESPECIALISTA 1a)

GRUP PROFESSIONAL C. OPERÀRIES/OPERARIS

NIVELL I. (ESPECIALISTA RECOLLIDA)

NIVELL II. (ESPECIALISTA NETEJA I AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA)

NIVELL III. (ESPECIALISTA BASE)

ANNEX II TAULES SALARIALS

TLC

TAULA SALARIAL 2024											
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. NETEJA C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA DE VACANCES	FESTIUS	clàusula 4 (ajuda social)
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	2.091,84	174,32	562,22	640,43	277,66	0,00	0,00	0,00	1.847,17	154,30	0
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	1.858,49	154,89	562,22	475,36	203,39	0,00	0,00	0,00	1.603,64	124,70	0
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.468,63	122,37	566,13	175,66	157,60	0,00	0,00	38,65	474,85	125,57	1.468,63



TAULA SALARIAL 2024

GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	1.036,76	86,38	463,83	146,02	126,23	0,00	137,00	33,55	366,72	116,44	0
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.133,53	94,47	507,12	158,14	142,07	0,00	0,00	36,69	400,96	127,30	1.133,53
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.115,45	92,97	499,03	154,99	136,22	0,00	29,08	33,74	391,97	112,75	1.115,45
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	976,36	81,35	402,98	132,24	63,58	52,61	78,79	31,23	324,43	91,15	976,36
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	885,99	73,82	47,88	141,12	0,00	47,76	0,00	28,31	111,98	64,15	885,99
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	988,20	82,37	55,68	159,94	0,00	77,35	0,00	0,00	123,02	0,00	988,20

TAULA AP ANY 2024

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P. P. RETRIB. SALARIAL	P. P. P. TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	716,63	226,30	942,93
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	630,69	188,37	819,06
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	553,87	82,73	636,60
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	438,37	71,36	509,73
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	451,90	73,58	525,48
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	445,09	72,46	517,55
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	392,82	48,55	441,38
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	276,30	34,16	310,45
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	307,70	38,02	345,71

HORES EXTRES 2024

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	22,14
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	17,88
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	17,41
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	16,08
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	10,60

TAULA SALARIAL 2025

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. NETEJA C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA DE VACANCES	FESTIUS	clàusula 4 (ajuda social)
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	2.170,28	180,85	583,30	664,45	288,07	0,00	0,00	0,00	1.916,44	160,08	0
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	1.928,19	160,70	583,30	493,19	211,02	0,00	0,00	0,00	1.663,78	129,38	0
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.534,72	127,87	591,61	183,57	164,69	0,00	0,00	40,39	496,22	131,22	1.534,72
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	1.083,42	90,26	484,70	152,59	131,91	0,00	143,17	35,06	383,22	121,68	0
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.201,54	100,14	537,55	167,62	150,59	0,00	0,00	38,89	425,02	134,94	1.201,54
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.165,64	97,16	521,49	161,97	142,35	0,00	30,39	35,26	409,61	117,83	1.165,64



TAULA SALARIAL 2025

GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	1.020,30	85,01	421,11	138,19	66,44	54,98	82,34	32,63	339,03	95,25	1.020,30
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	925,86	77,15	50,04	147,47	0,00	49,91	0,00	29,58	117,02	67,03	925,86
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	1.032,67	86,08	58,19	167,14	0,00	80,83	0,00	0,00	128,55	0,00	1.032,67

TAULA AP ANY 2025

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P. P. RETRIB. SALARIAL	P. P. P. TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	743,51	234,78	978,29
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	654,34	195,43	849,78
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	578,79	86,45	665,25
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	458,10	74,57	532,67
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	479,02	77,99	557,01
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	465,12	75,72	540,83
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	410,50	50,74	461,24
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	288,73	35,69	324,42
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	321,54	39,73	361,27

HORES EXTRES 2025

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	23,14
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	18,95
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	18,20
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	16,80
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	11,08

TAULA SALARIAL 2026

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANS.	P. NETEJA C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA DE VACANCES	FESTIUS	clàusula 4 (ajuda social)
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	2.240,81	186,73	602,26	686,04	297,44	0,00	0,00	0,00	1.978,72	165,29	0
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	1.990,85	165,92	602,26	509,22	217,87	0,00	0,00	0,00	1.717,85	133,58	0
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.596,11	132,99	615,27	190,91	171,28	0,00	0,00	42,00	516,07	136,47	1.596,11
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	1.126,75	93,87	504,09	158,69	137,19	0,00	148,89	36,46	398,55	126,55	0
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.267,62	105,64	567,11	176,84	158,87	0,00	0,00	41,02	448,39	142,36	1.267,62
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.212,27	101,04	542,35	168,45	148,05	0,00	31,60	36,67	425,99	122,54	1.212,27
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	1.061,11	88,41	437,96	143,72	69,10	57,18	85,63	33,94	352,59	99,06	1.061,11
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	962,89	80,23	52,04	153,36	0,00	51,91	0,00	30,76	121,70	69,71	962,89
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	1.073,97	89,52	60,52	173,82	0,00	84,06	0,00	0,00	133,70	0,00	1.073,97



TAULA AP ANY 2026

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P. P. RETRIB. SALARIAL	P. P. P. TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	767,67	242,41	1.010,09
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	675,61	201,78	877,39
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	601,95	89,91	691,86
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	476,42	77,55	553,98
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	505,36	82,28	587,65
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	483,72	78,75	562,47
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	426,92	52,77	479,69
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	300,28	37,12	337,40
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	334,40	41,32	375,72

HORES EXTRES 2026

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	24,07
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	19,99
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	18,93
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	17,48
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	11,52

TAULA SALARIAL 2027

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASSIST.	PLUS TRANSP.	P. NETEJA C. VEST	PLUS MILLORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BORSA DE VACANCES	FESTIUS	clàusula 4 (ajuda social)
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	2.313,64	192,80	621,83	708,34	307,10	0,00	0,00	0,00	2.043,03	170,66	0
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	2.055,56	171,31	621,83	525,76	224,95	0,00	0,00	0,00	1.773,68	137,92	0
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	1.659,96	138,31	639,88	198,55	178,13	0,00	0,00	43,68	536,71	141,92	1.659,96
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	1.171,82	97,63	524,25	165,04	142,67	0,00	154,85	37,92	414,49	131,61	0
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	1.337,34	111,45	598,31	186,57	167,61	0,00	0,00	43,28	473,06	150,19	1.337,34
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	1.260,76	105,09	564,05	175,18	153,97	0,00	32,87	38,14	443,03	127,44	1.260,76
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	1.103,55	91,95	455,48	149,47	71,86	59,47	89,06	35,29	366,69	103,03	1.103,55
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	1.001,41	83,44	54,12	159,50	0,00	53,98	0,00	32,00	126,57	72,50	1.001,41
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	1.116,93	93,10	62,94	180,78	0,00	87,43	0,00	0,00	139,04	0,00	1.116,93

TAULA AP ANY 2027

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	P. P. RETRIB. SALARIAL	P. P. P. TRANSP. + P. NETEJ./CONS. VEST.	TOTALS
GRUP A NIVELL I (CAP SERVEIS)	792,62	250,29	1.042,91
GRUP A NIVELL II (CAPATÀS ENCAR.)	697,57	208,34	905,91
GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	626,02	93,51	719,53
GRUP B NIVELL II (MAQUINISTA)	495,48	80,66	576,14



TAULA AP ANY 2027

GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	533,16	86,81	619,97
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	503,07	81,90	584,97
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	444,00	54,88	498,88
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	312,29	38,61	350,89
GRUP C NIVELL II (AUX. ADMIN.)	347,78	42,97	390,75

HORES EXTRES 2027

GRUP B NIVELL I (CONDUCTOR/A)	25,03
GRUP B NIVELL III (ESPECIALISTA 1a)	21,09
GRUP C NIVELL I (ESPEC. RECOLLIDA)	19,68
GRUP C NIVELL II (ESPEC. NETEJA)	18,17
GRUP C NIVELL III (ESPEC. BASE)	11,98

