



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

5629

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social 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 Valoriza Servicios Medioambientales S.A., i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 07 de gener de 2026, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A.
2. El 04 de febrer de 2026, Jaime Francisco Martín Lara, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni.

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 Valoriza Servicios Medioambientales S.A. en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. 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 (15 de maig de 2026)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99, de 26 de juliol de 2025)





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

CAPÍTOL PRIMER

ARTICLE 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni col·lectiu és d'aplicació per a l'empresa encarregada de la prestació del servei de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa.

ARTICLE 2. Àmbit funcional

Aquest conveni col·lectiu regula les relacions laborals a l'empresa encarregada de la prestació del servei de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa, que es regeixen pel Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 258, de 25 d'octubre de 2024, o a la norma que el substitueixi.

ARTICLE 3. Àmbit personal

Queden vinculats per aquest conveni col·lectiu tots els treballadors i totes les treballadores que prestin els seus serveis a l'empresa encarregada de la prestació del servei de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa, fins i tot els de nou ingrés a l'empresa durant el seu període de vigència, sempre que figurin adscrits a les feines reflectides anteriorment al municipi d'Eivissa.

ARTICLE 4. Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor l'1 de gener de l'any 2024 i finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2029.

El període de vigència serà fins al 31 de desembre de 2029.

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

En qualsevol cas, cal negociar sota el principi de bona fe.

ARTICLE 5. Condició més beneficiosa

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest conveni col·lectiu tenen la condició de mínimes, per la qual cosa qualsevol millora establerta, tant per decisió expressa empresarial com per contracte individual, ha de mantenir la seva vigència.

ARTICLE 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i en còmput anual, per la qual cosa no poden ser modificades o considerades parcialment, ni separades del seu context global.

ARTICLE 7. Compensació i absorció

Les millores estrictament voluntàries que en l'actualitat tenguí concedides l'empresa poden ser absorbides per l'augment dels salaris que estableix aquest conveni col·lectiu.

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

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

**ARTICLE 8. Comissió Paritària**

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una Comissió Paritària que està integrada per sis membres, tres per la representació dels treballadors i treballadores i tres per la representació de l'empresa, signants d'aquest conveni, preferentment, que hagin estat membres de la comissió deliberadora d'aquest conveni.

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

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

Són funcions d'aquesta Comissió les següents:

- a) Intervenir en totes les matèries en les quals els articles d'aquest conveni hagin previst la seva participació.
- b) Interpretar el que s'ha pactat en el conveni.
- c) Adaptar el conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signants del conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària poden ser vinculants o executives, si així ho decideixen els seus membres, i amb l'abast i els efectes jurídics 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 al BOIB núm. 18, de data 3 de febrer de 2005.

Per resoldre els conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que es puguin suscitar i, específicament, les discrepàncies que sorgeixin durant els períodes de consulta en els casos i terminis que preveuen els articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificacions de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (acomiadament col·lectiu) de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ambdues parts se sotmeten, expressament, als procediments de conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

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

**CAPÍTOL SEGON
CONTRACTACIÓ****ARTICLE 9. Contractació i garantia d'ocupació**

En matèria de contractació, cal ajustar-se al que disposa el capítol IV del Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 258, de 25 d'octubre de 2024, que es reserva la negociació col·lectiva en aquesta matèria.

L'empresa es compromet a mantenir el mateix nombre de treballadors i treballadores fixos per dur a terme el servei segons les condicions en què el municipi d'Eivissa ha atorgat la concessió de prestació de servei.

ARTICLE 10. Període de prova**A. D'entrada**

Les admissions de personal es consideren provisionals durant un període de prova variable, segons l'indole de la tasca que a cada treballador o treballadora correspongui, que en cap cas no pot excedir el que indica l'escala següent:

1. Personal tècnic, sis mesos
2. Personal administratiu, dos mesos
3. Comandaments intermedis, un mes
4. Personal auxiliar, operari i subaltern, quinze dies



Durant el període de prova, tant el treballador o la treballadora com l'empresa poden considerar acabades, respectivament, les seves relacions laborals sense necessitat d'avís previ i sense que cap de les parts no tenguí dret a cap indemnització.

En tot cas, el treballador o la treballadora percep durant el període de prova les remuneracions corresponents a la categoria professional en la qual s'hagi classificat provisionalment i segons les funcions dutes a terme.

Un cop transcorregut aquest termini, el treballador o la treballadora passa a formar part de la plantilla de l'empresa i el temps que ha passat en qualitat de prova es computa a l'efecte de l'antiguitat.

B. De requalificació

En cas que es requalifiqui un treballador o una treballadora a un nou grup professional diferent del que exercia fins aquell moment, per acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, aquesta promoció es fa a tall de prova durant el temps que s'estableix a continuació en relació amb el grup al qual es produeix la requalificació:

1. Personal tècnic, dos mesos
2. Personal administratiu, un mes
3. Comandaments intermedis, quinze dies
4. Personal auxiliar, operari i subaltern, quinze dies

Durant aquest període el treballador o la treballadora percep les remuneracions corresponents al grup professional al qual s'ha requalificat i està obligat a exercir les funcions corresponents a aquest grup. En cas que durant aquest període l'empresa o el treballador o la treballadora considerin que no s'ha superat la prova, poden promoure la reposició del treballador o de la treballadora al seu grup anterior, sense més requisits que el de comunicar-ho a l'altra part.

ARTICLE 11. Contracte formatiu

El contracte formatiu, conforme a la normativa reguladora, té per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte d'altri o l'acompliment d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als nivells d'estudis corresponents, tot això de conformitat amb el que preveu la legislació vigent en cada moment.

La remuneració dels aprenents és la que es fixa a la taula que conté aquest conveni, que és la fixada per als administratius, peons de recollida i peons de neteja.

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

Quan s'acabi el contracte, si s'acorda la continuació de la prestació laboral, l'empresa es compromet a vincular el treballador o la treballadora a un contracte indefinit per exercir les tasques per a les quals ha estat format i amb la categoria corresponent, i en queda prohibit l'encadenament amb contractes eventuais.

L'empresa ha de vincular la plantilla almenys al 25 % dels treballadors i les treballadores contractats o contractades per a l'aprenentatge una vegada la seva formació hagi finalitzat. Altrament, una vegada s'hagin format quatre treballadors o treballadores per a la mateixa categoria i l'empresa no els hagi vinculat a la plantilla, no pot tornar a contractar aprenents per a aquesta mateixa categoria en un termini de dos anys.

ARTICLE 12. Contracte formatiu per obtenir la pràctica professional

El contracte formatiu per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis s'ha de regir pel que preveu la legislació vigent en cada moment.

Tenint en compte l'especificitat de les funcions per al personal de l'àmbit d'aquest conveni, el contracte de treball en pràctiques només es pot concertar amb aquelles persones que es trobin en possessió dels títols següents: un títol universitari o un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les qualificacions i de la formació professional, així com amb les persones que posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o que capacitin per exercir l'activitat laboral.

El contracte de treball per obtenir la pràctica professional s'ha de concertar dins dels tres anys següents, o bé dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, a l'acabament dels estudis corresponents. No es pot subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat una activitat formativa en la mateixa activitat dins l'empresa durant un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquest efecte els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per obtenir la titulació o certificat que habilita aquesta contractació.



La durada d'aquest contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superar un any.

En qualsevol cas, els treballadors i les treballadores no poden tenir com a destinació professions, feines o categories de nivell inferior al que habilita el títol.

Per permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats, l'empresa ha d'assignar una persona amb una experiència i titulació suficients que sigui capaç de garantir aquesta pràctica professional que és objecte del contracte, i en cap cas cada tutor no pot tenir sota la seva tutela més de dos treballadors o treballadores en pràctiques.

El període de prova no pot ser superior a un mes als contractes subscrits amb treballadors o treballadores amb titulació mitjana ni a dos mesos als contractes amb treballadors o treballadores amb titulació superior.

La retribució del treballador o la treballadora ha de ser la que fixa aquest conveni per a la seva categoria professional.

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

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

Cal lliurar una còpia del contracte als representants dels treballadors i les treballadores a l'empresa en el termini d'una setmana des de l'inici de la data de contractació.

ARTICLE 13. Garantia per als contractes formatius

S'ha de procurar assolir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius.

CAPÍTOL TERCER

Condicions de treball

ARTICLE 14. Jornada laboral

La jornada laboral durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu és de 38 hores setmanals, equivalents a 1.734 hores anuals.

Aquesta jornada s'ha de desenvolupar de dilluns a dissabte de manera continuada i per una durada de 6 hores i 30 minuts entre l'inici i el final, dins la qual els treballadors i les treballadores disposen de quinze minuts per ingerir un entrepà o un refrigeri, i han de lliurar els diumenges i dies festius. Tanmateix, les parts acorden una jornada irregular a partir del mes de novembre durant els mesos de novembre, desembre, gener, febrer i març, en què els treballadors i les treballadores treballaran un dissabte si i un altre no. Aquestes hores de lliurança dels dissabtes s'han de recuperar en temporada alta, és a dir, entre els mesos d'abril, maig, juny, juliol, agost, setembre i octubre, en què els treballadors i les treballadores han de treballar de dilluns a dissabte i incrementar la jornada diària de forma regular.

En relació amb el còmput, límits i descans interjornada en les de caràcter continuat, cal ajustar-se en cada moment als mínims que estableix amb caràcter obligacional la legislació vigent.

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

Per al personal administratiu de l'oficina s'acorda la implantació d'un horari flexible d'entrada i sortida, amb horari d'entrada entre les 7.00 i les 9.00 hores del matí i sortida en funció de l'hora d'entrada, entre les 15.00 i les 17.00 hores, sempre que es faci tota la jornada laboral estipulada. L'única condició per gaudir de l'horari flexible és que, diàriament, almenys una persona treballadora presti servei en horari de 8.00 a 16.00 hores.

ARTICLE 15. Vacances

Tots els treballadors afectats i les treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu gaudeixen d'un període anual de vacances de 33 dies naturals prorratejables en els casos en què el treballador o la treballadora hagi prestat els serveis a l'empresa durant un període inferior a un any.



El personal que no gaudeixi del període de vacances durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre té dret a un període de vacances de 41 dies naturals, i la diferència de dies es prorrateja quan gaudeixi de períodes vacacionals dividits en dos períodes.

Les vacances es gaudiran en un sol període tret dels casos en què, per acord entre l'empresa i el treballador o la treballadora, es puguin fraccionar una sola vegada.

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

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

- GRUP 1 11 treballadors i treballadores aprox., del 8-1 al 17-2
- GRUP 2 10 treballadors i treballadores aprox., del 18-2 al 30-3
- GRUP 3 8 treballadors i treballadores aprox., de l'1-4 a l'11-5
- GRUP 4 8 treballadors i treballadores aprox., del 12-5 al 17-5
- GRUP 5 7 treballadors i treballadores aprox., del 18-6 al 20-7
- GRUP 6 7 treballadors i treballadores aprox., del 9-8 al 10-9
- GRUP 7 10 treballadors i treballadores aprox., del 11-09 al 17-10
- GRUP 8 11 treballadors i treballadores aprox., del 18-10 al 27-11
- GRUP 9 10 treballadors i treballadores aprox., del 28-11 al 7-1

(*) Les dates esmentades són orientatives i corresponen a la distribució efectuada l'any 2025. Poden variar segons el calendari natural de l'any en curs.

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

Si durant el gaudi del període anual de vacances es presenta alguna de les situacions que preveu el paràgraf anterior, es consideren suspeses les vacances pel temps que duri aquesta situació, és a dir, la immobilització domiciliària o hospitalària, i de qualsevol manera s'ha de reincorporar a la feina en la data inicialment prevista per fer-ho, en la situació en què es trobi, és a dir, en actiu o en situació d'incapacitat temporal, si es troba en la situació esmentada en la data indicada. El temps en què, pel que s'estableix anteriorment, el gaudi de vacances hagi quedat en suspens s'ha de gaudir a continuació de la data d'acabament de les vacances, segons el previst inicialment, o en un altre període qualsevol si així ho exigeixen les necessitats del servei.

L'acreditació de la situació de posposició o suspensió del període vacacional es fa mitjançant el certificat del metge de capçalera corresponent del treballador o la treballadora i s'ha d'especificar la concurrència real o presumible dels requisits de la malaltia i el seu tractament que s'estableixen als paràgrafs anteriors.

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

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

El salari que es percep durant el període de vacances ha de ser el corresponent al salari base i altres plusos que figuren a la taula salarial annexa.

En cap cas no es pot començar el gaudi de les vacances coincidint amb un dia lliure i, en cas que així estigui previst, s'entén que les vacances comencen l'endemà.

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



Per al personal d'administració, el gaudi de les vacances queda establert en 25 dies laborables, que s'han de pactar amb la direcció de l'empresa. Queden exempts del règim general de gaudi de vacances.

ARTICLE 16. Dies festius i festa de germandat

Es gaudirà de les 14 festes anuals, a més del dia de Sant Martí de Porres.

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

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

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

ARTICLE 17. Llicències

A) RETRIBUÏDES

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

- a) MATRIMONI O PARELLA DE FET:** 20 dies naturals.
- b) DEFUNCIÓ O MORT FINS A SEGON GRAU DE CONSANGUINITAT:** quatre dies naturals prorrogables a sis si s'ha de desplaçar a qualsevol altra de les Illes Balears, i set si s'ha de traslladar a la Península per aquesta causa.
- c) CASAMENT DE FILLS O GERMANS:** un dia natural; s'incrementen fins a tres dies si té lloc fora de l'illa.
- d) TRASLLAT DE DOMICILI HABITUAL:** un dia natural.
- e) HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ O MALALTIA GREU:** cinc dies per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador o la treballadora s'hagi de desplaçar, el termini és de **set** dies.
- f) DEURE INEXCUSABLE DE CARÀCTER PÚBLIC I PERSONAL:** pel temps indispensable que necessiti el treballador o la treballadora per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- g) REALITZACIÓ D'EXÀMENS PRENATALS I TÈCNIQUES DE PREPARACIÓ AL PART:** pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per dur a terme els informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

Són d'aplicació els permisos retribuïts que recull l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i aquelles modificacions que s'hi poguessin produir.

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

Assumptes propis: l'any 2026 s'estableix un dia de llicència retribuïda en concepte d'assumptes propis sense que per gaudir-ne calgui una justificació. Aquesta llicència ha de ser sol·licitada amb una antelació mínima de cinc dies i s'ha de concedir (aquest termini pot ser inferior per motius urgents justificats de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat). El seu gaudi no genera cap dret.

L'any 2027 s'estableix el gaudi de dos dies d'assumptes propis que s'han de gaudir dins l'any natural i el 2028 es gaudirà de tres dies d'assumptes propis. A partir de l'any 2029, es consolidarà el gaudi de tres dies d'assumptes propis, que es gaudiran sempre que les necessitats del servei ho permetin.

B) NO RETRIBUÏDES

Tot treballador o treballadora amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa té dret a gaudir d'una llicència no retribuïda per assumptes propis, dues vegades a l'any, per un període màxim de deu dies naturals cada una de les vegades.

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

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



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

ARTICLE 18. Excedències

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

- a) Quan el motiu de l'excedència sigui atendre la cura personal i directa dels fills menors de quatre anys. Quan el pare i la mare treballin, només un pot exercir aquest dret. Aquesta situació d'excedència no pot superar els quatre anys i sempre en funció de l'edat del fill o la filla.
- b) Per cursar estudis durant un temps superior a un any i inferior a cinc anys.
- c) Quan es presentin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o defunció del cònjuge o familiars compresos en el segon grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions. Aquesta excedència no pot ser inferior a tres mesos ni superior a un any.
- d) Quan cadascun dels cònjuges sigui traslladat per raons laborals a un centre de treball ubicat fora de l'illa. Aquesta excedència no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

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

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

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

Pel que fa a l'excedència voluntària, cal ajustar-se al que estableix l'article 46 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors fixos amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a sol·licitar una excedència voluntària amb reserva del lloc de treball per un termini superior a quatre mesos i inferior a cinc anys. En el supòsit que sigui inferior al període màxim, aquesta excedència es pot renovar any rere any, amb l'única condició d'avisar-ho amb un mes d'antelació a l'acabament del període inicialment sol·licitat. En cap cas no es pot superar el període màxim de cinc anys esmentat.

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

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

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

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

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

CAPÍTOL QUART

ARTICLE 19. Treball de grup superior

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

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



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

S'entén que existeix una vacant en un determinat grup o nivell professional quan el nombre de treballadors i treballadores que el tenguin reconegut sigui inferior al que apareix a l'annex d'aquest conveni.

ARTICLE 20. Assegurança d'accidents

L'empresa concerta una assegurança d'accidents per a tot el personal, per al cas de mort i invalidesa total permanent per a la professió habitual, derivades d'accident tant laboral com no laboral, i s'estableixen les indemnitzacions en les quanties següents:

MORT: 14.903,02 euros

INVALIDESA: 26.080,29 euros

A aquests efectes, es considera professió habitual la que figuri al rebut de salari corresponent del treballador o la treballadora afectat o afectada el mes anterior a l'esdeveniment del fet.

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

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

Amb fonament a l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència per a aquells treballadors i aquelles treballadores que, amb una antiguitat mínima de sis anys i que estiguin donats d'alta en aquesta empresa, extingeixin la seva relació laboral amb aquesta empresa de comú acord, per qualsevol causa, tret la d'acomiadament disciplinari que tenguin la consideració de procedent, per falta d'impugnació o per declaració ferma de l'òrgan corresponent, i es trobin en el moment d'aquesta resolució en algun dels trams d'edat que s'expressen a continuació, tenen dret a percebre, amb motiu d'aquesta extinció, les quantitats que s'estableixen a continuació:

Amb 60 anys o més i menys de 6111.688,60 euros

Amb 61 anys o més i menys de 62 ... 9.350,90 euros

Amb 62 anys o més i menys de 636.311,85 euros

Amb 63 anys o més i menys de 644.164,05 euros

Durant la vigència d'aquest conveni, aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'increment que s'hi hagi pactat.

ARTICLE 22. Personal amb discapacitat

El personal amb discapacitat per al treball a conseqüència de la seva edat passarà a realitzar treballs de menys esforç físic.

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

ARTICLE 23. Préstecs

L'empresa farà gestions davant les institucions bancàries que triï el treballador o la treballadora perquè se li puguin concedir els crèdits o préstecs que acrediti que necessita.

ARTICLE 24. Retirada del carnet de conduir

En el supòsit que a un conductor o una conductora, mentre desenvolupa la seva activitat amb un vehicle de l'empresa i compleix la tasca que li ha estat encomanada, se li retiri la llicència de conduir per primera vegada durant la vigència del mateix conveni, l'empresa l'ha d'acomodar en un altre lloc de treball, preferentment safareig o reparació als tallers, i conservarà les seves retribucions, per espai d'un any, sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària, estat d'embriaguesa o toxicomania.

En cas de retirada de la llicència durant el temps lliure i mentre s'utilitza el vehicle particular, per primera vegada durant la vigència d'aquest conveni i sempre que no es presentin circumstàncies d'imprudència temerària, estat d'embriaguesa o toxicomania, l'empresa es compromet a garantir un altre lloc de treball, preferentment safareig o reparació als tallers, sempre que existeixi una vacant en aquests llocs i amb el límit màxim de quatre afectats.

En cas de reincidència, es traslladarà a la Comissió Paritària corresponent.

La reserva del lloc de treball es garanteix per un termini màxim de sis mesos des de la retirada de la llicència.

**ARTICLE 25. Sancions en judici per trànsit**

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

- estat d'embriaguesa o toxicomania,
- imprudència temerària,
- negligència greu.

ARTICLE 26. Complement en situació d'incapacitat temporal

S'estableixen complements d'empresa per a situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident de treball, hospitalització, malaltia comuna o accident no laboral, d'acord amb les especificacions següents:

1. SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL DERIVADA D'ACCIDENT DE TREBALL O INCAPACITAT TEMPORAL AMB HOSPITALITZACIÓ

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

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

L'empresa ha d'abonar fins al 75 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb l'excepció de les hores extres i la compensació per dies festius, si escau, en el període comprès entre el primer i el desè dia de la baixa ininterrompudament, excloent-ne entre el primer i el tercer dia de la baixa, que no tenen percepció.

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

L'empresa ha d'abonar fins al 100 % del salari corresponent al mes anterior al de la baixa, amb l'excepció de les hores extres i la compensació per dies festius, des del primer dia de la primera baixa que es produeixi en el transcurs de l'any natural. La segona baixa i successives s'abonen segons recull el primer i el segon paràgraf d'aquest apartat.

Per optar a les bonificacions esmentades, és preceptiu que el treballador o la treballadora tenguin dret a les prestacions de la Seguretat Social i que la data de baixa sigui posterior a la signatura d'aquest conveni col·lectiu.

Els complements a què fa referència es perden en cas que el treballador afectat o la treballadora afectada es negui a passar una inspecció davant els serveis mèdics de l'empresa.

ARTICLE 27. Seguretat i salut laboral

Les parts signants convenen la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut a l'empresa, que ha d'estar format per tres representants de l'empresa i pels tres delegats de prevenció de riscos laborals. És competència del Comitè de Seguretat i Salut l'anàlisi periòdica de les rutes i les càrregues de treball, amb la finalitat d'optimitzar-les i evitar càrregues de treball abusives.

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

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

Així mateix, les parts signants d'aquest conveni es comprometen a aplicar de manera estricta i rigorosa la Llei de prevenció de riscos laborals i, si escau, a negociar acords a l'hora d'aplicar-la.

L'empresa es compromet a observar la màxima flexibilitat possible, dins les necessitats del servei, en l'ús de les hores que per llei els corresponen, amb la possibilitat de traslladar els crèdits horaris d'uns mesos a un altre, si els delegats de prevenció ho sol·liciten prèviament.

ARTICLE 28. Ajuda escolar

Es crea un fons d'ajuda als treballadors i les treballadores de la plantilla que tenen fills inscrits en centres docents, que consisteix en 2.981,28 euros per a cada un dels cursos escolars que s'iniciïn en el període de vigència d'aquest conveni.



La data d'abonament per a aquesta quantia ha d'estar compresa dins els dos primers mesos de l'inici del curs escolar corresponent.

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

Es constitueix, a l'efecte d'aquesta distribució, una Comissió Paritària formada pel Comitè d'Empresa i la direcció de l'empresa.

Durant la vigència d'aquest conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi hagi pactat.

CAPÍTOL CINQUÈ

ARTICLE 29. Salari

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

ARTICLE 30. Salari base

Els treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest conveni tenen dret, per la jornada ordinària de treball, a un salari base mensual d'acord amb la seva classificació professional i que s'especifica a l'annex del conveni.

ARTICLE 31. Antiguitat

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

ARTICLE 32. Nocturnitat

Exclusivament el personal que presti els serveis entre les 22.00 hores i les 6.00 hores percebrà un plus de nocturnitat consistent en les quanties que es reflecteixen a la taula salarial annexa d'acord amb la categoria que li correspongui.

ARTICLE 33. Plus de transport

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

ARTICLE 34. Plus de productivitat i torns de treball

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

TORNS DE TREBALL. El personal adscrit als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària percebrà, quan faci la seva feina per torns, en el sentit de girar la lliurança setmanal com es feia històricament a l'empresa, les quantitats indicades a la taula salarial annexa en concepte de plus de treball per torns, amb les cadències que s'hi estableixen. També continuaran percebent aquest plus els treballadors adscrits i les treballadores adscrites als serveis de recollida d'escombraries i neteja viària que l'estaven percebent el 31 d'octubre de 1994 i que l'han continuat cobrant sota la denominació de millora voluntària de la data esmentada tant quan facin la feina per torns com quan la facin com es desenvolupa en el sistema actual.

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

ARTICLE 35. Pagues extraordinàries

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

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



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

ARTICLE 36. Paga anual de beneficis

El personal afectat per aquest conveni col·lectiu percebrà una paga anual de beneficis l'abonament de la qual es farà al març.

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

ARTICLE 37. Incentius

A partir de l'any 2020, com a premi a la fidelitat en la contracta de neteja i recollida de la ciutat d'Eivissa, es pagarà un incentiu per al personal afectat per aquest conveni col·lectiu que tenguí almenys dos anys d'antiguitat reconeguda a la contracta, d'acord amb la categoria professional i en les quanties que s'estableixen a l'annex de la taula salarial.

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

ARTICLE 38. Revisió salarial

INCREMENTS SALARIALS

2024: 150 € no consolidables.

2025: 350 € no consolidables més una variable en funció de les tones recollides durant l'any 2025 a tots els treballadors fixos i a jornada completa (i als fixos discontinus en funció del temps treballat) en funció de l'escala següent, que s'ha d'abonar a la nòmina següent després de conèixer la dada amb l'escala següent:

- 31.000 t: 0,5 %
- 31.500 t: 0,7 %
- 32.000 t: 0,9 %
- 32.500 t: 1,2 %
- 33.000 t: 1,5 %
- 33.500 t: 2,5 %
- 34.000 t: 4 %

2026:

De l'1-1-2026 al 30-6-2026

Es consoliden amb efectes de l'1 de gener de 2026 a les taules salarials 150 € més el percentatge de consecució de la variable assolida pels treballadors el 2025.

De l'1-7-2026 al 31-12-2026

2 % a les taules salarials a partir de l'1-12-2026.

2027: 10 % a les taules salarials.

2028: 7 % a les taules salarials.

2029: 7 % a les taules salarials.

El pagament no consolidable serà un pagament únic i en proporció amb el temps efectiu treballat durant el període de meritació.

ARTICLE 39. Deduccions

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

ARTICLE 40. Subrogació del personal

En cas que l'empresa concessionària actual del servei de recollida d'escombraries, neteja viària i recollida selectiva deixi de prestar els seus serveis totals o parcials, l'empresa o entitat que es faci càrrec d'algun o del total dels serveis ha d'absorbir els treballadors i les treballadores



afectes per aquests serveis, i se subrogaran els seus contractes i els drets i obligacions que se'n deriven i, en particular, amb el conveni col·lectiu que tenguí vigent en el moment de la subrogació.

En allò que no preveu aquest article, les parts es remetent al que disposa el capítol XI (article 49 i següents) del Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 258, de 25 d'octubre de 2024, o a la norma que el substitueixi.

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

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

CAPÍTOL SISÈ

ARTICLE 42. Uniforme i vestuari

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

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

UNIFORME D'HIVERN:

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

UNIFORME D'ESTIU:

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

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

ALTRES TIPUS D'UNIFORME I MITJANS:

Al personal que fa feines especials cal facilitar-li roba de feina i calçat adequat a les característiques del servei que realitzi.

Tot el personal afectat per aquest conveni rebrà, a més de la roba descrita, un anorac protector d'aigua i un impermeable, que s'han de reposar quan estiguin deteriorats igual que es fa la resta de les peces.

Les peces han de ser reflectores per a la seguretat dels treballadors i les treballadores, que estan obligats i obligades a utilitzar-les mentre facin la jornada laboral.

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

En cas que finalitzi la relació laboral que subscriuen el treballador i la treballadora i l'empresa, el treballador o la treballadora està obligat o obligada a tornar la roba de feina que tenguí en el termini màxim de 48 hores des del moment en què s'acabi la relació laboral.

CAPÍTOL SETÈ

ARTICLE 43. Bonificació sobre l'arbitri municipal de recollida d'escombraries

El personal afectat per aquest conveni col·lectiu que aboní l'arbitri municipal de recollida d'escombraries per l'habitatge que ocupi té dret que l'empresa li reintegri l'import d'aquest arbitri, sense incloure les costes o els recàrrecs per haver-lo abonat fora de termini.



És condició indispensable per tenir dret a aquesta bonificació, a més d'estar afectat per aquest conveni, que faci més de dos anys que està donat d'alta a l'empresa, així com que presenti el rebut, que el treballador o la treballadora ha d'haver satisfet prèviament.

Només s'abona el rebut corresponent al domicili que l'empresa tengui constància que és l'habitual del treballador o la treballadora.

ARTICLE 44. Fons d'ajuda social

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

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

Durant la vigència d'aquest conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que es pacti al conveni.

ARTICLE 45. Sancions i premis

Quant a premis o sancions, cal ajustar-se al que disposa el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, publicat al BOE núm. 258, de 25 d'octubre de 2024, o a la norma que el substitueixi, l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions vigents.

ARTICLE 46. Mobilitat funcional i geogràfica

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

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

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

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

El personal que eventualment realitzi els serveis amb caràcter nocturn percep només durant aquest període l'increment de nocturnitat corresponent en la part proporcional que correspongui.

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

La mobilitat funcional s'efectua sense detriment de la dignitat del treballador o de la treballadora i sens perjudici de la seva formació i promoció professional, i té dret a la retribució del grup o nivell corresponent a les funcions que efectivament dugui a terme, tret dels casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals manté la retribució d'origen.

ARTICLE 47. Hores extraordinàries

No es fan hores extraordinàries tret dels casos que es considerin d'emergència, com els següents:

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

Aquestes hores extres s'han d'abonar amb un recàrrec del 75 % sobre el preu de l'hora normal de jornada pactada en aquest conveni.

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

**ARTICLE 48. Borsa de vacances**

Es crea una borsa de vacances per un import de 6.485,46 euros comú per a tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu, cosa que es configura com un benefici social i, per tant, com a concepte no retributiu. Aquesta quantitat es posa a disposició dels treballadors juntament amb la paga de Nadal i la seva administració i distribució es fa en les mateixes condicions i per la mateixa comissió que administra el fons d'ajuda social.

Durant la vigència d'aquest conveni aquesta quantitat s'incrementarà anualment amb l'increment que s'hi pacti.

CAPÍTOL VUITÈ**ARTICLE 49. Delegat sindical**

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

ARTICLE 50. Hores sindicals

Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, com a representant legal dels treballadors i les treballadores, pot disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per exercir les seves funcions de representació en la quantia de 20 hores cada un.

ARTICLE 51. Acumulació d'hores sindicals

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

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

ARTICLE 52. Pla d'igualtat

La Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Les organitzacions signants del conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que cal que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitat entre homes i dones a la feina sigui real i efectiu. Així mateix, l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres és un objectiu que s'ha d'integrar a tots els àmbits d'actuació.

En aquest sentit, les parts reconeixen de manera expressa l'aplicació del Pla d'igualtat subscrit entre Valoriza Servicios Medioambientales, SA, i els sindicats UGT i CCOO la vigència del qual és de quatre anys (2023-2027) i que es manté vigent fins que se n'aprovi un de nou.

Aquest Pla d'igualtat és d'aplicació de conformitat amb el seu àmbit d'aplicació per a les persones treballadores del centre de treball.

ARTICLE 53. Protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament i actes discriminatoris

Valoriza Servicios Medioambientales es compromet a promoure l'establiment de les bases indispensables, necessàries i convenients a l'efecte de no tolerar cap tipus de conducta o pràctica que suposi una situació d'assetjament o discriminació a l'entorn laboral i, si es produís, a assegurar que es disposa del procediment adequat per resoldre el problema i evitar que es repeteixi.

A més de l'anterior, les parts reconeixen que existeix, i es troba implantat a l'empresa, un protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament i actes discriminatoris, que permet la protecció de qualsevol persona treballadora davant aquestes situacions. Aquest protocol és confidencial, i garanteix la defensa dels drets de les persones treballadores en aquest àmbit. El protocol s'activa amb la simple denúncia per escrit adreçada a l'empresa a través del Canal Ètic. Així doncs, les parts s'adhereixen al protocol per a la prevenció i actuació en els casos d'assetjament i actes discriminatoris de Valoriza Servicios Medioambientales, SA.

ARTICLE 54. Mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a l'empresa

Les parts afectades per aquest conveni, i en la seva aplicació, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació en les condicions laborals, així erradiquen qualsevol situació de discriminació per raó d'identitat sexual, l'expressió de



gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar. En conseqüència, les parts es comprometen a aplicar i a implementar les mesures adoptades en l'àmbit sectorial, a l'annex V del Conveni general del sector de neteja pública viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, que han d'implementar al centre de treball.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA. Protocol d'actuació en situacions d'emergència climàtica

1. Objecte: establir les mesures preventives i d'actuació necessàries per garantir la seguretat i salut de les persones treballadores del servei de neteja viària i recollida de residus de la ciutat d'Eivissa, davant situacions de risc greu i imminent derivades de fenòmens meteorològics adversos o condicions climàtiques extremes, de conformitat amb la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals.

2. Àmbit d'aplicació: és d'aplicació a tota la plantilla del servei de neteja viària i recollida de residus de la ciutat d'Eivissa, amb independència de la categoria professional, el tipus de contracte, l'antiguitat o el torn de treball.

3. Context climàtic i riscos específics: altes temperatures estivals, és, pluges intenses, tempestes i vent fort.

4. Activació del protocol. Es pren en consideració la informació meteorològica facilitada per l'Agència Espanyola de Meteorologia (AEMET) o els avisos de Protecció Civil (112) per planificar les mesures necessàries per protegir davant els possibles fenòmens meteorològics adversos (d'ara endavant, FMA) que engloba l'epígraf de riscos naturals, i que poden ser els següents:

- a. inclemències hivernals adverses,
- b. pluges fortes i persistents, tempestes,
- c. vents forts,
- d. onades de calor,
- e. altres fenòmens meteorològics adversos: boira, pols en suspensió.

Les mesures preventives dependran directament del nivell d'avís decretat; així, si l'avís proporcionat per l'Agència Estatal de Meteorologia (AEMET) és:

- Verd: no existeix risc meteorològic.
- Groc: el risc és baix.
- Taronja: existeix risc meteorològic important (fenòmens meteorològics no habituals i amb un cert grau de perill per a les activitats usuals).
- Vermell: el risc meteorològic és extrem (fenòmens meteorològics no habituals, d'intensitat excepcional i amb un nivell de risc per a la població molt alt).

S'activarà per alerta de l'AEMET per a la zona per superació de llindars tèrmics de risc, avaluació del servei de prevenció o comunicació de risc per persones treballadores o delegats de prevenció.

Es revisa la predicció meteorològica per si hi ha actualitzacions.

En tot cas, cal ajustar-se al que disposa el protocol d'actuació per evitar els efectes de l'exposició a fenòmens meteorològics adversos i les possibles actualitzacions.

5. Mesures preventives generals: les mesures preventives depenen directament del nivell d'avís decretat, després de l'avaluació del servei de prevenció o comunicació de risc per treballadors i treballadores o delegats i delegades de prevenció.

Com a norma general s'estableixen les mesures preventives següents per a diversos FMA.

a. Altes temperatures (onades de calor): cal ajustar-se al que disposa el protocol del Comitè de Seguretat i Salut per evitar els efectes de l'exposició a fenòmens meteorològics adversos i les possibles actualitzacions.



En funció de les dades i de la informació facilitada per l'AEMET s'estableixen tres escenaris o nivells d'alerta per als quals s'estableixen les mesures específiques següents:

i. Situació de normalitat (indicador verd). S'apliquen les mesures preventives generals.

ii. Situació d'alerta groga. Se segueixen les mesures següents en les hores en què roman activat el nivell d'alerta groga.

1. Es pot acordar una jornada de treball racional a l'estiu a fi d'evitar les hores de més calor.
2. Es prioritzen les feines mecanitzades davant les manuals.
3. Es limiten les tasques pesades que requereixen una despesa energètica elevada.
4. Es prioritza l'ús de la maquinària amb aire condicionat durant els torns de tarda.
5. Es poden suprimir treballs de bufat amb bufadores de motxilla de combustió de manera generalitzada.

iii. Situació alerta taronja. S'apliquen les mesures següents:

1. Es pot acordar una jornada de treball racional a l'estiu a fi d'evitar les hores de més calor.
2. Els serveis mecanitzats prioritzen els vehicles amb aire condicionat.
3. No es fan neteges de solars, etcètera, que suposin un esforç físic intens.
4. Els serveis imprevistos urgents s'han de fer amb un nombre alt de treballadors a fi de reduir la càrrega de treball i dotar els operaris dels mitjans mecànics disponibles.
5. Si per força major o emergència cal fer una actuació, a més de la rotació de personal i mitjans mecànics suficients, s'ha de comptar amb la presència permanent d'un capatàs com a vigilant de l'aplicació de les mesures de protecció.

iv. Situació d'alerta roja. En les hores en què el nivell d'alerta roja roman activat, cal aplicar les mesures següents:

1. Les persones treballadores que presten servei a l'aire lliure no treballaran als carrers de la ciutat. Sí que poden fer serveis que suposin la conducció de vehicles que disposin d'aire condicionat.
2. Els serveis imprevistos o de força major s'han de fer amb un nombre suficient d'operaris per disminuir la càrrega i la intensitat de treball i s'han de dotar dels mitjans mecànics disponibles. Han de comptar amb la presència permanent d'un capatàs com a vigilant de l'aplicació de les mesures de protecció.

En tot cas, cal ajustar-se a les mesures específiques aprovades al protocol del Comitè de Seguretat i Salut i les seves possibles actualitzacions.

b. Plugues intenses i inundacions. Durant les hores o el temps en què existeixin avisos, les mesures concretes per als treballs de neteja viària i recollida de residus són les següents:

I. Alerta groga: se suspèn la neteja mecànica de les platges, però es manté la neteja manual als passejos. Es disposa d'eines (pales, rasclets, aixades, bosses i cabassos) per fer la neteja dels embornals. Es disposa d'una llista de telèfons de totes les persones treballadores al seu càrrec. El personal ha d'agafar la roba d'aigua.

II. Alerta taronja: es redistribueixen les feines amb la previsió de l'escenari de pluges fortes, com són neteja d'embornals, prioritització de la recollida de punts sensibles, retirada d'elements que puguin ser arrossegats per l'aigua. Es reassigna el personal per evitar determinades zones. Retirada de vehicles de les zones que es puguin inundar, sempre que no suposi un risc. Els serveis que es fan en àrees fora del centre o zones més allunyades han d'anar en parella. Es verifiquen els trajectes abans d'iniciar el recorregut i evitar zones inundables.

III. Alerta roja per pluges: les persones treballadores han d'estar atentes per rebre instruccions. Cal evitar els desplaçaments. En cas d'impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries se n'ha d'avisar.

En tot cas, si l'alerta s'activa durant la realització del servei, totes les persones treballadores han de buscar un refugi segur, informar de la seva ubicació al capatàs i romandre en un lloc segur fins que finalitzi l'alerta.

En tot cas, cal ajustar-se a les mesures específiques aprovades al protocol del Comitè de Seguretat i Salut i les seves possibles actualitzacions.

c. Vents forts. Durant les hores o el temps en què hi hagi els avisos, les mesures són les següents:

i. Treballs de neteja de platges i litoral, amb avís groc, taronja i vermell: se suspèn qualsevol tipus d'activitat. Les persones treballadores implicades poden fer altres tasques. Els capatassos han de traslladar les indicacions del cap de servei.

ii. Treballs de recollida de residus:



1. Avis groc: el servei es fa amb normalitat. Cal parar atenció al fet de no portar objectes o residus solts a les caixes obertes dels vehicles que puguin sortir i ocasionar un accident.
2. Avis taronja: no s'ha de fer la recollida de la càrrega superior mitjançant grua ni la recollida de poda mitjançant pop. Cal estar atent en aquelles ubicacions més exposades al vent.
3. Avis vermell: se suspèn qualsevol tipus d'activitat de recollida de residus. Els treballadors implicats poden fer o no altres tasques. Els capatassos han de traslladar les indicacions del cap de servei.

iii. Treballs de neteja viària:

1. Avis groc: es recomana l'ús d'ulleres de protecció de manera generalitzada. No s'ha d'accedir a zones tancades al públic per les autoritats competents. Cal evitar sempre que sigui possible cornises i balcons a les zones de vorera.
2. Avis taronja i vermell: se suspèn qualsevol tipus d'activitat a les zones afectades. Les persones treballadores poden fer altres tasques. Els capatassos han de traslladar les indicacions del cap de servei.

En tot cas, cal ajustar-se a les mesures específiques aprovades al protocol del Comitè de Seguretat i Salut i les seves possibles actualitzacions.

6. Cal ajustar-se al que disposa l'apartat g) de l'article 37.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors en cas d'impossibilitat d'accedir al centre de treball.

Seguiment i revisió: cal fer una avaluació després de cada episodi rellevant i una revisió anual al Comitè de Seguretat i Salut dels protocols elaborats a l'efecte i les possibles actualitzacions.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Totes les referències als treballadors i a les treballadores d'aquest text, així com als annexos, s'entenen efectuades indistintament la persona, home o dona, que presten serveis, a l'empresa, sense que hi hagi cap discriminació per raó de sexe, ja que existeix el principi d'igualtat en l'accés als llocs de treball o grups professionals i la igualtat de remuneració.

DISPOSICIÓ FINAL TERCERA

Aquest conveni col·lectiu ha estat subscrit per acord de la direcció de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA, i la representació dels treballadors i les treballadores en el servei de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa i els assessors respectius, que s'han reconegut com a interlocutors per negociar aquest conveni i declaren la plena legitimació d'acord amb el que estableixen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

ANNEX PRIMER

La taula salarial d'aplicació, que s'inclou al final d'aquest document, forma part del conveni col·lectiu que subscriuen l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA, i els treballadors que presten els serveis de recollida d'escombraries i neteja viària del municipi d'Eivissa.

ANNEX SEGON

ESCALA D'ANTIGUITATS DEL PERSONAL FIX

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

Quinquennis 10 %

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



ANNEX TERCER

ACABAMENT DEL SERVEI DE RECOLLIDA

Atesa la flexibilitat horari mantinguda abans de signar aquest conveni col·lectiu i vist que la voluntat de les parts és mantenir-la durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, amb la signatura del conveni, els treballadors i les treballadores es comprometen a l'acabament normal del servei diari.

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

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

Anualment s'ha de computar el total d'hores treballades a fi d'analitzar si aquests augments de jornada han suposat la realització d'hores extraordinàries, i cal pagar el valor de l'hora extra si això passa.

Les parts queden alliberades de la condició d'horari flexible, amb les obligacions i drets mutus que s'assenyalen al paràgraf anterior, quan l'empresa modifiqui el costum mantingut en qualsevol dels seus aspectes; s'entén com a costum tant el manteniment dels recorreguts com el personal assignat per als recorreguts, així com les altres característiques pròpies del treball de recollida que s'han mantingut fins ara.

La modificació d'aquestes condicions de treball comporta el compliment de l'horari ordinari de manera estricta.

ANNEX QUART

CANVI DE JORNADA

Si per imperatiu de l'Ajuntament d'Eivissa es planteja la necessitat de modificar la jornada setmanal de dilluns a dissabte per convertir-la en jornada per torns, és a dir, còmput setmanals de vuit dies, amb sis dies de treball consecutiu i dos dies de descans, l'empresa només pot dur a terme aquesta modificació de forma global, és a dir, per a la totalitat de l'any, sense que es puguin plantejar excepcions a aquesta nova jornada.

ANNEX CINQUÈ

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

ANNEX SISÈ

S'insereixen en el grup professional 4 nivell B els treballadors i les treballadores del grup professional 5 que, dedicats i dedicades a l'activitat de neteja viària o recollida d'escombraries, a l'hora de desenvolupar la seva feina condueixen de manera habitual un vehicle que exigeix estar en possessió d'un carnet de tipus B.

ANNEX SETÈ

Grups professionals (GP)

Els treballadors i les treballadores afectats i afectades per aquest conveni col·lectiu, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen a continuació, es classifiquen en grups professionals.



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

Grups professionals (GP)

GRUP 1. Comandaments intermedis. Criteris generals

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

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

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

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

- Nivell A: cap de serveis, que, amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència, té la responsabilitat d'adoptar les mesures oportunes per a l'ordenament i l'exercici deguts dels serveis. És responsable de mantenir la disciplina dels serveis que tenguí a càrrec seu i de supervisar-los.
- Nivell B: direcció o oficialia de taller. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i direcció de serveis, té a càrrec seu la responsabilitat de la planificació, iniciativa, direcció i ordenació de mitjans humans i materials per assolir les finalitats assignades.
- Nivell C: capatàs. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres de la gerència i direcció de serveis, tindrà a càrrec seu els operaris dels treballs dels quals dirigeix, vigila i ordena. Té coneixements complets dels oficis i de les activitats, i coordina la integració i supervisió dels mitjans humans i materials per a la consecució dels rendiments que preveuen les seves responsabilitats.

GRUP 2. Administració i control. Criteris generals

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

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

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

En aquest grup s'inclouen les activitats de responsabilitat del conjunt de serveis administratius de l'empresa.

- Nivell A: administratiu i administrativa. Amb els coneixements necessaris i amb grau de responsabilitat, dedica la seva activitat a operacions administratives en la seva accepció més gran.
- Nivell B: auxiliar / telefonista. Dedicar la seva activitat a operacions elementals administratives o a l'atenció telefònica o presencial al públic.

GRUP 3. Personal obrer amb qualificació. Criteris generals

Els treballadors i les treballadores que pertanyen a aquest grup professional executen funcions i operacions que, seguint instruccions precises, requereixen coneixements i aptituds professionals adequats.

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

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



En aquest grup s'inclouen les activitats de conducció, manteniment, suport a brigades i responsabilitat de l'Àrea Tècnica. S'estableixen diversos nivells funcionals:

- Nivell A: conductor i conductora. En possessió del carnet de conduir específic i necessari (C o superior), executa les tasques de conducció i manteniment dels vehicles propis del servei, inclosa la neteja de la cabina, té el comandament sobre el personal que forma el seu equip, col·labora en l'execució de les funcions esmentades i es preocupa de l'observació de les prescripcions tècniques i del funcionament dels vehicles.
- Nivell B: tècnic supervisor. Executa les tasques de supervisió del servei.

GRUP 4. Personal obrer amb certa qualificació. Criteris generals

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

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

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

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

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

GRUP 5. Personal obrer sense qualificació específica. Criteris generals

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

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

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

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

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





ANEXO OCTAVO – TABLAS SALARIALES
TABLAS SALARIALES 2024

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024																				
			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	1	1	1	1	
Grupo profesional	Niveles funcionales	Salario Base	Plus nocturnidad	Incentivos (Antigüedad > 2 años)	Plus productividad	Plus turnicidad	Plus transporte	Extra Beneficios	Extra verano	Extra Navidad	Total año									
2 A	Administrativo	1.651,85		322,79				1.651,85	1.651,85	1.651,85	28.651,30									
1 A	Jefe de servicio	1.768,41		341,87	173,26	622,13		1.768,41	1.768,41	1.768,41	40.173,33									
1 C	Capataz	1.356,29		341,87	173,26	159,46		1.356,29	1.356,29	1.356,29	28.439,47									
1 C	Capataz noche	1.356,29	173,27	341,87	173,26	159,46		1.356,29	1.356,29	1.356,29	30.518,76									
3 A	Conductor	1.341,91		341,87	173,26	159,46		1.341,91	1.341,91	1.341,91	28.223,75									
3 A	Conductor noche	1.341,91	173,27	341,87	173,26	159,46		1.341,91	1.341,91	1.341,91	30.303,04									
3 A	Técnico Supervisor	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.096,97									
3 A	Técnico Supervisor noche	1.187,96	155,50	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.962,93									
4 B	Peón especialista	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.096,97									
4 B	Peón especialista noche	1.187,96	155,51	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.963,06									
4 A	Peón recogida RSU	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.069,97									
4 A	Peón recogida RSU noche	1.187,96	155,51	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.963,06									
5 A	Peón LV	1.085,94		257,13	97,87	74,09		1.085,94	1.085,94	1.085,94	21.438,15									
5 A	Peón LV noche	1.085,94	156,85	257,13	97,87	74,09		1.085,94	1.085,94	1.085,94	23.320,32									
1 B	Jefe de taller	1.543,44		341,87	173,26	388,04		1.543,44	1.543,44	1.543,44	33.989,61									
1 B	Oficial 1º Taller	1.535,93		341,87	173,26	194,01		1.535,93	1.535,93	1.535,93	31.548,62									
2 A	Oficial 2º Taller	1.341,91		341,87	173,26			1.341,91	1.341,91	1.341,91	26.310,19									
5 B	Peón Taller	1.085,94		257,13	97,87	394,12		1.085,94	1.085,94	1.085,94	25.278,49									

* En 2024 se abonará un pago no consolidable único de 150€, en proporción al tiempo efectivo de trabajado durante el periodo de devengo.

	Domingos y festivos	Hora extra
Conductores	116,85	16,69
Peón Especialista	101,31	14,49
Peón RSU	101,31	14,49
Peón LV/Taller	97,04	13,86
Mecánicos		22,89



TABLAS SALARIALES 2025

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024																				
			12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	1	1	
Grupo profesional	Niveles funcionales	Salario Base	Plus nocturnidad	Incentivos (Antigüedad > 2 años)	Plus productividad	Plus turnicidad	Plus transporte	Extra Beneficios	Extra verano	Extra Navidad	Total año									
2 A	Administrativo	1.651,85		322,79				1.651,85	1.651,85	1.651,85	28.651,30									
1 A	Jefe de servicio	1.768,41		341,87	173,26	622,13		1.768,41	1.768,41	1.768,41	40.173,33									
1 C	Capataz	1.356,29		341,87	173,26	159,46		1.356,29	1.356,29	1.356,29	28.439,47									
1 C	Capataz noche	1.356,29	173,27	341,87	173,26	159,46		1.356,29	1.356,29	1.356,29	30.518,76									
3 A	Conductor	1.341,91		341,87	173,26	159,46		1.341,91	1.341,91	1.341,91	28.223,75									
3 A	Conductor noche	1.341,91	173,27	341,87	173,26	159,46		1.341,91	1.341,91	1.341,91	30.303,04									
3 A	Técnico Supervisor	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.096,97									
3 A	Técnico Supervisor noche	1.187,96	155,50	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.962,93									
4 B	Peón especialista	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.096,97									
4 B	Peón especialista noche	1.187,96	155,51	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.963,06									
4 A	Peón recogida RSU	1.187,96		303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	25.069,97									
4 A	Peón recogida RSU noche	1.187,96	155,51	303,09	167,68	135,70		1.187,96	1.187,96	1.187,96	26.963,06									
5 A	Peón LV	1.085,94		257,13	97,87	74,09		1.085,94	1.085,94	1.085,94	21.438,15									
5 A	Peón LV noche	1.085,94	156,85	257,13	97,87	74,09		1.085,94	1.085,94	1.085,94	23.320,32									
1 B	Jefe de taller	1.543,44		341,87	173,26	388,04		1.543,44	1.543,44	1.543,44	33.989,61									
1 B	Oficial 1º Taller	1.535,93		341,87	173,26	194,01		1.535,93	1.535,93	1.535,93	31.548,62									
2 A	Oficial 2º Taller	1.341,91		341,87	173,26			1.341,91	1.341,91	1.341,91	26.310,19									
5 B	Peón Taller	1.085,94		257,13	97,87	394,12		1.085,94	1.085,94	1.085,94	25.278,49									

* En 2025 se abonará un pago no consolidable único de 350€, en proporción al tiempo efectivo de trabajado durante el periodo de devengo + variable en función de las toneladas.

	Domingos y festivos	Hora extra
Conductores	116,85	16,69
Peón Especialista	101,31	14,49
Peón RSU	101,31	14,49
Peón LV/Taller	97,04	13,86
Mecánicos		22,89