

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

4136 *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa UTE Sant Llorenç y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100752012021)*

Antecedentes

1. El 4 de marzo de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa UTE Sant Llorenç, aplicable al personal de la empresa adjudicataria del servicio de limpieza viaria de los núcleos de Sant Llorenç y Son Carrió, la recogida de residuos y la gestión del parque verde del municipio de Sant Llorenç des Cardassar, para el período 2021-2023.
2. El 16 de agosto de 2021, Vicente Vilches Campos, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa UTE Sant Llorenç en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.



4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 2 de diciembre de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral
Virginia Abraham Orte
Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DEL SERVICIO PÚBLICO MUNICIPAL DE LIMPIEZA VIARIA DE LOS NÚCLEOS DE SANT LLORENÇ Y SON CARRIÓ Y LA RECOGIDA, TRASLADO DE RESIDUOS Y GESTIÓN DEL PARQUE VERDE DEL MUNICIPIO DE SANT LLORENÇ DES CARDASSAR

CAPÍTULO I.
Condiciones generales

ARTÍCULO 1.
ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo rige y regula las relaciones laborales entre la empresa adjudicataria y sus trabajadores que presten servicios y estén afectos al Servicio Público Municipal de Limpieza Viaria de los núcleos de Sant Llorenç y Son Carrió, y la Recogida, Traslado de Residuos y Gestión del Parque Verde del municipio de Sant Llorenç des Cardassar.

Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores al de este convenio, salvo las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria.

De mutuo acuerdo, manifiestan que, en el caso de firmarse un convenio sectorial en el ámbito de las Islas Baleares, prevalecerá el más beneficioso para los trabajadores.

ARTÍCULO 2.
ÁMBITO PERSONAL.

La normativa de este Convenio Colectivo será de obligada y general observancia para los trabajadores de la empresa adjudicataria del Servicio Público Municipal de Limpieza Viaria de los núcleos de Sant Llorenç y Son Carrió, y la Recogida, Traslado de Residuos y Gestión del Parque Verde del municipio de Sant Llorenç des Cardassar, incluidos en los ámbitos anteriores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio Colectivo el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.



Asimismo, están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada Ley.

ARTÍCULO 3.
ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, los efectos económicos se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2021.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años (del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023). El primer año se aplicará un incremento del 1,5%, el segundo del 2% y el tercero del 3% sobre todos los conceptos de la tabla salarial.

ARTÍCULO 4.
DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el párrafo anterior, sin necesidad de preaviso alguno. Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la finalización de la vigencia.

Una vez terminada la vigencia del mismo y durante las negociaciones para su renovación éste mantendrá vigente su contenido normativo.

ARTÍCULO 5.
VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose, mientras tanto, el Convenio sin efecto.

En el plazo de dos meses, de no haber llegado a un acuerdo la Mesa Negociadora, las partes se someterán expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE núm. 181 de 30/07/2013), en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de carácter general.

ARTÍCULO 6.
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

A) Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

B) Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, Contratos Individuales de trabajo y por cualquiera otras causas.



C) Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución, sólo tendrá eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente en cómputo global y anual.

ARTÍCULO 7.
DEROGACIÓN.

La totalidad de los acuerdos o pactos de empresa de cualquier naturaleza que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin efecto alguno, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

ARTÍCULO 8.
COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria de Representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a la que se someterán las partes, ineludiblemente, en primera instancia.

Estará compuesta por Representantes de la Empresa y los Trabajadores, que en ningún caso superarán el número de dos y que preferentemente hayan sido miembros de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del Orden del Día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que establezca y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor (o sea, un asesor por la parte social y otro por la parte empresarial).

CAPITULO II.
Condiciones generales de ingreso

ARTÍCULO 9.
INGRESO AL TRABAJO.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el Convenio Colectivo sobre la materia, y en ningún caso, antes de que el trabajador haya cumplido dieciocho años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.



ARTÍCULO 10.
PRUEBAS DE APTITUD.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

ARTÍCULO 11.
ADMISIÓN DEL PERSONAL.

La admisión del personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre contratación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico: seis meses.
- Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses.
- Personal obrero: dos meses.

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado, podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

CAPÍTULO III.
Organización del trabajo y productividad.

ARTÍCULO 12.
PLENA DEDICACIÓN AL TRABAJO.

En el caso de que concurran condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a diversos puestos de trabajo de un grupo profesional análogo o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador hasta llegar a la ocupación plena de su jornada.

ARTÍCULO 13.
DISCRECIÓN PROFESIONAL.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

ARTÍCULO 14.
PRODUCTIVIDAD

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los Representantes Legales de éstos con la Dirección de la



empresa en orden a conseguir su incremento.

ARTÍCULO 15.
PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito superior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Los trabajadores, siempre que posean la formación necesaria, podrán ser destinados a otro puesto, dentro del mismo grupo profesional, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, de acuerdo con lo marcado en la legislación laboral vigente.

La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional superior, reintegrándoles a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos en el periodo de un año u ocho en el plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución a trabajadores con licencias, excedencias, bajas por maternidad, enfermedad común o accidente de trabajo que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de grupo profesional superior será la correspondiente a la misma desde el primer día de prestación de trabajos de superior grupo profesional.

Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior grupo profesional conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional. Salvo casos excepcionales, de los que se informará a los Representantes Legales de los Trabajadores, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados, a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se evitará por la empresa reiterar en lo posible la realización de esos trabajos en un mismo trabajador, para lo cual se realizará una rotación entre el resto de la plantilla a fin de evitar la reiteración, siendo el criterio de orden para la rotación la antigüedad ordenada de menor a mayor.

No obstante, si el cambio tuviera su origen en petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

La empresa propone y la parte social acepta que en casos puntuales se pueda realizar el control de alcoholemia de los trabajadores, quienes vienen obligados a someterse en presencia del RLT.

La retirada del permiso de conducir (siempre que sea inferior a 1 año) dará lugar a un cambio de puesto de trabajo con retribución del puesto desempeñado.



CAPÍTULO IV.
Jornada

ARTÍCULO 16.
JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

La jornada laboral actual es de 40 horas semanales y 1.801 horas anuales, distribuidas de lunes a viernes 7 horas diarias y sábados 5 horas. A partir de la entrada en vigor del presente convenio la jornada será de 39 horas semanales y anuales de 1.756,40 horas, distribuidas de lunes a viernes 6,80 horas diarias y sábados 5 horas. La distribución de la jornada semanal podrá ser irregular, de acuerdo con el sistema de turnos y horarios que se establecerán en el calendario laboral que, con carácter anual, se elaborará en cada Centro dentro del primer trimestre del año.

Los horarios de cada Centro de Trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas. En caso de situación excepcional, motivada por ausencia imprevista, la empresa podrá modificar el horario de los trabajadores comunicándolo con 24 horas de antelación, comunicando dicha circunstancia al RLT.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

ARTÍCULO 17.
FINALIZACIÓN E INICIACIÓN DE LAS TAREAS. PROLONGACIÓN DE JORNADA.

Los Trabajadores se comprometen a finalizar la tarea o el servicio encomendado, una vez iniciado el mismo, aún prorrogando su jornada de trabajo. Esta prolongación de jornada se compensará mediante el percibo de la retribución correspondiente, o el descanso compensatorio.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Los trabajadores que estén adscritos a sistemas de turnos, vienen obligados a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 18.
VACACIONES.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de 26 días hábiles.

Las vacaciones se devengarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre) y se disfrutarán entre el 1 de enero y el 31 de marzo, y entre el 1 de noviembre y 31 de diciembre, no pudiéndose por tanto disfrutar en el periodo de temporada alta. El primer año de prestación de servicios en la Empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El periodo de disfrute de las vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, quedando las mismas reflejadas en el calendario vacacional que deberá confeccionarse a tal efecto y se firmará con la Representación Legal de los Trabajadores durante los dos últimos meses del año anterior.



Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, antes del 1 de noviembre de cada año el trabajador podrá solicitar las fechas en las que desee realizar sus vacaciones anuales, se garantizará la prestación del servicio en todo caso. Como máximo podrán coincidir dos personas de vacaciones en el mismo periodo, y no podrán disfrutarse en periodos inferiores a 7 días naturales. En caso de conflicto, para la concreción de su disfrute se tendrá en cuenta el criterio de antigüedad y rotatorio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa, los días festivos que caigan en periodo vacacional serán disfrutados en otra fecha de común acuerdo empresa y trabajador.

Si, por necesidades de la empresa, una vez fijado el calendario anual de vacaciones, un trabajador se viera obligado a modificarlas, tendrá derecho a DOS días complementarios de vacaciones, cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

CAPÍTULO V.

Retribuciones.

ARTÍCULO 19.

SISTEMA SALARIAL.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 20.

RETRIBUCIONES.

A.-Principio general: El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho venía aplicando la Empresa hasta el momento de su entrada en vigor.

B.- La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos:

SALARIO BASE: Concepto fijo mensual que se abona según las tablas salariales por grupo profesional. El salario base incluye el antiguo plus convenio.

PLUS HIGIENE: Se establece un plus de higiene equivalente al 19,52% del salario base de cada grupo profesional, siendo este plus equivalente al Plus Tóxico, penoso o Peligroso establecido en el artículo 34 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (BOE 07/03/1996). Este plus se abonará en 12 mensualidades.

PLUS TRANSPORTE: Se establece un complemento de Plus de Transporte para todos los grupos profesionales cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Dicho Plus se



percibirá en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el Centro de Trabajo. Este plus se abonará en 12 mensualidades.

PLUS NOCTURNO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado (BOE 07/03/1996). Los salarios están establecidos atendiendo a la naturaleza nocturna de la prestación del trabajo, no obstante se implanta el concepto de plus nocturno con la siguiente distribución. En 2021 se cobrará el 5% del salario base en 12 mensualidades, pasando a ser del 10% en 2022 y del 25% en 2023 con la misma distribución.

COMPLEMENTO AD PERSONAM: Una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas del anexo UNO toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando el trabajador con anterioridad a la aplicación del presente Convenio pasará a este concepto, que no se incrementará con los incrementos salariales que se puedan producir en el futuro y tendrá la consideración legal de complemento Ad Personam. Este plus se abonará en 12 mensualidades.

PLUS RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN: Se establece un plus de responsabilidad y dedicación para el grupo profesional de encargado, conductor y peón conductor, cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. A medida que se vaya incrementando el porcentaje de nocturnidad hasta llegar al 25%, este plus irá reduciéndose en la misma medida del incremento de la nocturnidad hasta llegar a cero. Este plus se abonará en 12 mensualidades.

PAGA EXTRA DE BENEFICIOS: Gratificación extraordinaria correspondiente a quince días de salario base y plus higiene. Prorrateada mensualmente.

PAGA EXTRA DE VERANO Y NAVIDAD: Complemento de vencimiento superior al mes. Su importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas, el cual se corresponde con la suma de salario base y plus higiene.

HORAS EXTRA: Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el personal en caso de que la empresa lo requiera.

El valor de la hora extraordinaria será de 12 Euros para todos los grupos profesionales.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

PLUS FESTIVO: Se establece un plus festivo, por jornada festiva completa trabajada de 7 horas según calendario individual anual, se abonará el importe que figura en las tablas salariales adjuntas. El día libre de un trabajador/a, también se define como plus festivo.

Se establece por jornada festiva trabajada, el 7% del salario base para todas las categorías en 2021 y 2022. En 2023 se establece el 9% del salario base para encargado y conductor, y 8% para el resto de categorías.

PLUS FESTIVO NAVIDAD: Se establece un plus festivo, por jornada festiva completa trabajada de 7 horas, para los trabajadores que por imperativo del servicio deban trabajar los días 25 y 26 de diciembre, 1 y 6 de enero. El importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. En caso de coincidencia este Plus Festivo no será acumulable con los establecidos en el punto anterior.



Se establece por jornada festiva navideña trabajada, el 9% del salario base para todas las categorías para toda la vigencia del presente convenio.

Todo lo que exceda de la jornada completa diaria establecida para el trabajador se abonará al importe marcado para la hora extra.

C) Mejoras salariales. - La Empresa podrá establecer mejoras salariales, a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

D) Cómputo y abono de los conceptos variables: Aquellos conceptos cuyo abono no sea fijo mensual, como por ejemplo las horas de prolongación de jornada, horas extraordinarias, pluses festivos, entre otros, se computarán durante el periodo comprendido entre el día 16 de cada mes hasta el día 15 del mes siguiente, y se abonarán en la nómina en que se cierra cada periodo.

E) Salario hora-día individual: A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como, a título enunciativo pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario del año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario. Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.

F) A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio la estructura salarial de la nómina será la reflejada en el Anexo número UNO del presente Convenio que forma parte integrante del mismo en toda su extensión.

ARTÍCULO 21. **DEVENGO DEL SALARIO.**

El salario se percibirá dividido en doce meses naturales y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, devengadas semestralmente, de enero a junio y de julio a diciembre respectivamente. La paga de beneficios estará prorrateada mensualmente.

ARTÍCULO 22. **PAGO DEL SALARIO.**

La Empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

ARTÍCULO 23. **LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.**

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá, el previo aviso y la justificación, necesariamente, en todos los casos, a la Dirección de la Empresa.

A tal efecto, previamente, el empleado cumplimentará el documento "Licencias, permisos y otros similares", en el que indicará las causas que motivan la licencia y los días de ausencia.

La licencia se deberá justificar siempre, de modo fehaciente, de que su disfrute fue para el fin previsto y el el plazo máximo de dos días posteriores.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo a lo regulado anteriormente, establecerá el carácter final de la licencia, el grado de cumplimiento respecto del previo aviso y la justificación, su ajuste al



Convenio Colectivo de aplicación y el abono salarial correspondiente.

El personal afectado por este Convenio, y de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o unión de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente (el derecho al disfrute será a partir del mismo día de la inscripción en el registro correspondiente, no pudiéndose disfrutar en otro periodo). En caso de haber disfrutado de dicha licencia retribuida por constituir pareja de hecho no devengará nuevo derecho a su disfrute en caso de contraer matrimonio con posterioridad.
- b) Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días y cinco si era padre e hijo.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, debiendo preavisar por escrito con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos de imposibilidad manifiesta que deberán ser debidamente acreditados a la mayor brevedad.
- f) Las Trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- g) Las Trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- h) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- i) El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada de entre un tercio y la mitad de duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 8 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.
- j) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho de reducción de jornada por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada establecidos en los apartados i) y j) de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- k) Dos días por asuntos propios. En el periodo comprendido entre el 1 de mayo y 31 de octubre (temporada alta) únicamente se podrá disfrutar uno de ellos. Para hacer uso de esta licencia



retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de dos trabajadores al día.

Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, no pudiendo tampoco ser utilizado para la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

l) Un día de licencia NO RETRIBUIDA. Para hacer uso de esta licencia no retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de dos trabajadores al día.

Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, no pudiendo tampoco ser utilizado para la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

ARTÍCULO 24.
SAN MARTÍN DE PORRES.

Aquellos trabajadores que por imperativo del servicio tengan que trabajar el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, percibirán la cantidad fijada en las tablas salariales adjuntas como PLUS FESTIVO de acuerdo con su grupo profesional.

CAPÍTULO VI.
Varios.

ARTÍCULO 25.
SEGURO DE MUERTE O INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

A partir de la publicación del presente colectivo en el BOIB, se establece que, en caso de fallecimiento de un trabajador o de ser declarado en situación de invalidez permanente en grado de absoluta o de total para la profesión habitual, por accidente de trabajo, la empresa, previa concertación de la póliza correspondiente con una entidad aseguradora, abonará a los herederos legales o al interesado, según el caso, un tanto alzado de:

- QUINCE MIL EUROS (15.000,00 €) en caso de muerte.
- VEINTE MIL EUROS (20.000,00 €) en caso de declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de absoluta o declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual.

Dicho importe es bruto y estará sujeto a retención de disponerlo así la legislación fiscal aplicable.

ARTÍCULO 26.
REVISIÓN MÉDICA.

Se realizará por parte de un servicio especializado, una revisión anual específica por puesto de trabajo voluntaria para el trabajador.



El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el tiempo necesario para el desplazamiento a la misma será considerado tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

ARTÍCULO 27.
PRENDAS DE TRABAJO.

La Empresa entregará a los peones y conductores las siguientes prendas de trabajo:

INVIERNO: Durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos camisas, dos pantalones, dos jerseys, un traje de agua. Cada dos años se entregará un anorak y un par de botas de seguridad, que se repondrán cuando estos se deterioren y no cumplan con su finalidad.

VERANO: Durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos camisas, dos pantalones, una gorra y un par de calzado adecuado, reponiéndose este último cuando se deteriore y no cumpla con su finalidad.

Al personal de talleres se le entregará en invierno y en verano dos monos y un par de calzado adecuado.

Las prendas han de ser reflectantes para la seguridad de los trabajadores, que están obligados a usarlas mientras estén realizando su jornada laboral.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de la relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador vendrá obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma.

ARTÍCULO 28.
PLAN DE IGUALDAD.

En cumplimiento del deber establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el Plan de Igualdad de CESP, S.A. con los sindicatos más representativos a nivel estatal. Las partes acuerdan incorporar al presente texto y que forme parte integrante del presente Convenio Colectivo el Acuerdo Marco de negociación e implantación de los Planes de Igualdad en el GRUPO FERROVIAL, suscrito en Madrid el pasado 30 de junio de 2015 entre la Dirección General y Dirección General de Recursos Humanos del Grupo Ferroviario y la Secretaría General de la Federación Estatal de Servicios y la Secretaría de Igualdad e inmigración de Metal, Construcción y Afines, todos ellos de UGT y la Secretaría General de la Federación Estatal de Actividades Diversas y la Secretaría General de la Federación de Industria de CC.OO.

El citado Acuerdo Marco se encuentra ubicado en la Intranet corporativa del Grupo Ferroviario, siendo accesible a todos aquellos trabajadores que deseen hacerlo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.

Para cualquier litigio derivado de la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes se someten expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) y, subsidiariamente, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

Todas las referencias a los trabajadores del presente texto, así como en sus anexos, se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, que prestan servicios en la empresa, sin que exista discriminación por razón de sexo, existiendo principio de igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y/o grupos profesionales e igualdad de remuneración.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de la Dirección de la Empresa UTE Sant Llorenç y la Representación de los Trabajadores en el Servicio Público Municipal de Limpieza Viaria de los núcleos de Sant Llorenç y Son Carrió, y la Recogida, Traslado de Residuos y Gestión del Parque Verde del municipio de Sant Llorenç des Cardassar, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES QUE SE HAN DE APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DEL 2021 HASTA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2021
TABLAS SALARIALES AÑO 2021 -UTE SANT LLORENÇ

Categoría profesional	Salario base	Plus Higiene	Plus Transporte	PP Extra Beneficios	5% Plus nocturnidad	Plus Responsabilidad/Dedicación	Paga Verano	Paga Navidad	Total anual bruto	Solo si se realiza		
										Hora extra estructural	Plus festivo	Plus Festivo Navidad
Encargado	1.319,50	257,27	50,75	65,71	-	350,18	1.577,07	1.577,07	27.678,56	12,00	92,37	118,76
Conductor Día	1.053,53	205,64	50,75	52,47	-	52,20	1.259,17	1.259,17	19.493,36	12,00	73,74	94,81
Conductor Noche	1.053,53	205,64	50,75	52,47	52,68	161,81	1.259,17	1.259,17	21.440,80	12,00	73,74	94,81
Peón Conductor Día	1.015,00	198,13	50,75	50,55	-	153,90	1.213,13	1.213,13	20.046,21	12,00	71,05	91,35
Peón Conductor Noche	1.015,00	198,13	50,75	50,55	50,75	153,90	1.213,13	1.213,13	20.655,21	12,00	71,05	91,35
Peón Día	1.015,00	198,13	50,75	50,55	-	-	1.213,13	1.213,13	18.199,36	12,00	71,05	91,35
Peón Noche	1.015,00	198,13	50,75	50,55	50,75	-	1.213,13	1.213,13	18.808,36	12,00	71,05	91,35
Incremento												
1,50%												



TABLAS SALARIALES QUE SE HAN DE APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DEL 2022 HASTA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022
TABLAS SALARIALES AÑO 2022- UTE SANT LLORENÇ

Categoría profesional	Salario base	Plus Higiene	Plus Transporte	PP Extra Beneficios	10%	Plus Responsabilidad/Dedicación	Paga Verano	Paga Navidad	Total anual bruto	Solo si se realiza		
					Plus nocturnidad					Hora extra estructural	Plus festivo	Plus Festivo Navidad
Encargado	1.345,89	262,72	51,77	67,03	-	357,18	1.608,61	1.608,61	28.232,13	12,24	94,22	121,13
Conductor Día	1.074,60	209,75	51,77	53,51	-	53,25	1.284,35	1.284,35	19.883,23	12,24	75,21	96,71
Conductor Noche	1.074,60	209,75	51,77	53,51	107,46	111,32	1.284,35	1.284,35	21.869,61	12,24	75,21	96,71
Peón Conductor Día	1.035,30	209,09	51,77	51,56	-	156,98	1.237,39	1.237,39	20.447,13	12,24	72,47	93,18
Peón Conductor Noche	1.035,30	209,09	51,77	51,56	103,53	105,22	1.237,39	1.237,39	21.068,31	12,24	72,47	93,18
Peón Día	1.035,30	209,09	51,77	51,56	-	-	1.237,39	1.237,39	18.563,34	12,24	72,47	93,18
Peón Noche	1.035,30	209,09	51,77	51,56	103,53	-	1.237,39	1.237,39	19.805,70	12,24	72,47	93,18
Incremento												
2,00%												

TABLAS SALARIALES QUE SE HAN DE APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DEL 2023 HASTA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023
TABLAS SALARIALES AÑO 2023- UTE SANT LLORENÇ

Categoría profesional	Salario base	Plus Higiene	Plus Transporte	PP Extra Beneficios	25%	Plus Responsabilidad/Dedicación	Paga Verano	Paga Navidad	Total anual bruto	Solo si se realiza		
					Plus nocturnidad					Hora extra estructural	Plus festivo	Plus Festivo Navidad
Encargado	1.386,27	270,60	53,32	69,04	-	367,89	1.656,87	1.656,87	29.079,10	12,61	124,76	124,76
Conductor Día	1.106,84	216,04	53,32	55,12	-	54,84	1.322,88	1.322,88	20.479,72	12,61	99,62	99,61
Conductor Noche	1.106,84	216,04	53,32	55,12	276,71	-	1.322,88	1.322,88	23.142,12	12,61	99,62	99,61
Peón Conductor Día	1.066,36	208,15	53,32	53,10	-	161,69	1.274,51	1.274,51	21.060,55	12,61	85,31	95,97
Peón Conductor Noche	1.066,36	208,15	53,32	53,10	266,59	-	1.274,51	1.274,51	22.319,32	12,61	85,31	95,97
Peón Día	1.066,36	208,15	53,32	53,10	-	-	1.274,51	1.274,51	19.120,24	12,61	85,31	95,97
Peón Noche	1.066,36	208,15	53,32	53,10	266,59	-	1.274,51	1.274,51	22.319,32	12,61	85,31	95,97
Incremento												
3,00%												

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/67/111755

