



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

8878

Resolución del Consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Cespa, S.A. y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07002471012004)

Antecedentes

1. El 13 de junio de 2023, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Cespa, S.A.
2. El 15 de junio de 2023, Juan Jose del Teso Hernandez, 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 Cespa, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos 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 Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (20 de septiembre de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía

(BOIB 103/2023)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO POR LA EMPRESA “PREZERO ESPAÑA, S.A.U.” CON LOS/LAS TRABAJADORES/AS QUE PRESTAN SERVICIO EN LA RECOGIDA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA, JARDINERÍA, DEIXALLERÍA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y OTROS SERVICIOS AFINES EN LA ISLA DE FORMENTERA.

CAPITULO PRIMERO

ART. 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. El contenido del presente Convenio será de aplicación en los Centros de Trabajo en la Isla de Formentera de la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., dedicada a la Recogida de Basuras, Limpieza Viaria, Jardinería, Deixallería, Limpieza de Playas y otros servicios afines.

ART. 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL. Este Convenio Colectivo, regulará las relaciones laborales en la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. en la Isla de Formentera, y sus trabajadores, no obstante, en lo no previsto expresamente, será de aplicación supletoria el Convenio General



del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE núm. 181 del 30 de julio de 2013 o norma que lo sustituya.

ART. 3º.- ÁMBITO PERSONAL. Quedan vinculados por el presente Convenio Colectivo todos/as los/las Trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., incluso los/las de nuevo ingreso en la misma durante su período de vigencia, siempre que figuren adscritos/as a los trabajos prestados por la empresa en la Isla de Formentera.

ART. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de agosto de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025 y entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOIB, no obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

DENUNCIA Y PRÓRROGA: Finalizado el período de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado por un año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, con un plazo de dos meses de antelación a la fecha de término de su vigencia inicial o a la del término de su prórroga mediante comunicación escrita al resto de partes negociadoras y, en su caso, a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre uno nuevo que sustituya a éste, se entenderá que el contenido normativo del presente se prorroga hasta la nueva redacción del convenio.

ART. 5º.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA. Las condiciones económicas y de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo, tienen la condición de mínimas, por lo que cualquier mejora establecida sobre las mismas, ya sea por decisión voluntaria empresarial o por contrato individual, prevalecerá sobre lo establecido en este Convenio Colectivo.

Se respetarán como condiciones 'ad personam' todos los derechos adquiridos pactados, se recojan o no en el presente Convenio Colectivo.

ART. 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. En el supuesto que la Autoridad Laboral, en uso de sus facultades no aprobase alguno o la totalidad de los acuerdos pactados que componen el presente Convenio Colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse todo su contenido.

ART. 7º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. Las mejoras estrictamente voluntarias que tenga actualmente concedidas la Empresa serán absorbidas por el aumento de salarios que se establece en el presente Convenio Colectivo.

En el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán solo en la parte que cubra los beneficios otorgados en este Convenio Colectivo. Dichas mejoras deben ser evaluadas globalmente y en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas en cómputo anual, superen a las mismas. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas, permaneciendo inalterable el presente Convenio Colectivo en sus propios términos, sin modificación alguna.

ART. 8º.- COMISIÓN PARITARIA. De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una Comisión Paritaria que estará integrada por seis miembros, tres por la representación de los Trabajadores y tres por la representación de la Empresa, firmantes del presente Convenio, preferentemente habrán sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijado en el domicilio de la empresa en Formentera:

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

La comisión se reunirá dentro del mes siguiente al de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose las condiciones para su convocatoria y su reglamento de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión:

- Las de intervenir en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
- La interpretación de lo pactado en el convenio.
- Adaptación del convenio colectivo a la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus miembros y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.



Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el vigente Acuerdo Interprofesional regulador del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

En caso de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo, se atenderá a lo que establezca el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, cuando afecte a las materias siguientes:

- a. Jornada de trabajo
- b. Horario y distribución de la jornada
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que per a la movilidad funcional prevea el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Así mismo, las partes acuerdan que, en caso de discrepancias, se someterán al procedimiento de conciliación que establece el vigente Acuerdo sobre Solución de Conflictos Laborales, o acuerdo que lo sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sumisión de la misma manera a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal, cuando el conflicto se origine o surja en este ámbito determinado.

ART. 9º.- PERÍODO DE PRUEBA. Las admisiones de personal se consideran provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

- 1.- Personal técnico, seis meses.
- 2.- Personal Administrativo, dos meses.
- 3.- Mandos intermedios, un mes.
- 4.- Personal auxiliar, operarios y subalternos, quince días.

Durante el período de prueba, tanto el/la Trabajador/a como la Empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el/la Trabajador/a percibirá durante el período de prueba las remuneraciones correspondientes a la categoría profesional en la que provisionalmente se le haya clasificado y según las funciones realizadas.

Transcurrido el plazo referido, el/la Trabajador/a pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

ART. 10º.- CONTRATO FORMATIVO.- La Empresa podrá realizar este tipo de contratos con el objeto de obtener la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, detallando cuál es ésta según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio.

La remuneración de los/las Trabajadores/as contratados será la fijada en la tabla salarial del presente Convenio para las especialidades profesionales de Administrativo, Peón de Recogida y Peón de Limpieza.

A la finalización del contrato, si se acordara la continuación de la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador a un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con la categoría correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con contratos eventuales.

La regulación de este tipo de contratos se regulará conforme a lo dispuesto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 11º.- JORNADA LABORAL. La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 38 horas efectivas semanales o 1734 anuales, una vez descontado el descanso de 15 minutos diarios para tomar un tentempié, al realizarse la jornada de trabajo habitualmente de forma continuada.

Todo el personal prestará servicio de lunes a viernes, a razón de 6 horas y 55 minutos diarios y los sábados, a razón de 4 horas y 55 minutos dentro de la cual dispondrán de 15 minutos para la ingestión de un tentempié. Se acuerda para todos los/las Trabajadores/as de este Convenio los Domingos como descanso semanal.



El día de SAN MARTÍN DE PORRES, se acuerda como festivo, que, junto a las 14 fiestas anuales, serán 15 festivos.

Dadas las especiales características del servicio y al objeto de satisfacer las necesidades de Higiene y Salud Pública, la dirección de la Empresa podrá organizar el trabajo en todo momento según lo ordenado por el Consell Insular de Formentera y cubriéndose siempre las necesidades específicas de cada uno de los servicios.

ART. 12º.- VACACIONES. Todos los/las Trabajadores/as afectados por el presente convenio Colectivo disfrutarán de un período anual de vacaciones de TREINTA Y TRES días naturales, prorrateables en los casos en que el/la Trabajador/a haya prestado sus servicios en la Empresa por un período inferior a un año.

El personal que no disfrute su período de vacaciones durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, tendrá derecho a un período de vacaciones de CUARENTA Y UN días naturales, proporcionales a la diferencia de días en los casos de disfrutar de períodos vacacionales partidos.

No obstante lo anterior, se determinan como meses preferentes dada la no coincidencia de los mismos con la época estival, los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del año natural correspondiente, así como los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril y Mayo del siguiente, considerándose estos ocho meses como incluidos en el mismo año laboral, exclusivamente a efectos de las vacaciones.

Si en la fecha prevista para el inicio de las vacaciones el/la Trabajador/a se encontrase en situación de baja por I.T., cualquiera que sea su causa y siempre que sea grave en sentido que implique necesariamente para el mismo su inmovilización, de forma que deba permanecer sin poder salir de su domicilio o ingresar en un centro hospitalario por espacio de ocho días o más, se pospondrá el disfrute de sus vacaciones hasta otra fecha que será fijada por la Empresa preferentemente a partir del momento de alta de la I.T. o en otro momento si así lo exigiesen las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute del período anual de vacaciones concurriese alguna de las situaciones prevista en el párrafo anterior, se considerarán suspendidas las vacaciones por el tiempo que dure la referida situación, es decir, la inmovilización domiciliaria u hospitalaria, debiendo de cualquier manera reincorporarse al trabajo en la fecha prevista inicialmente para ello, en la situación en que se encuentre, es decir, en activo o en situación de I.T. si permaneciese en dicha situación en la referida fecha. El tiempo en que, por lo establecido anteriormente, el disfrute de vacaciones haya quedado en suspenso se disfrutará a continuación de la fecha de finalización de vacaciones, según lo inicialmente previsto o en otro periodo cualquiera si así lo exigiesen las necesidades del servicio.

La acreditación de la situación de posposición o suspensión del período vacacional se realizará mediante el correspondiente certificado del médico de cabecera del/la Trabajador/a en el que se especifique la concurrencia real o presumible de los requisitos de la enfermedad y su tratamiento establecidos en los párrafos anteriores.

Ambas partes se comprometen a cumplir e interpretar el anterior contenido con lealtad y colaboración mutua, alejándose de interpretaciones contrarias a su espíritu y evitando los abusos en que pudiera incurrir en su aplicación para posibilitar la permanencia de futuro de lo en esta cláusula establecido.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al salario base y demás pluses que figuran en la tabla de salarios anexa.

En caso de que el inicio de las vacaciones coincidiera en día libre, se negociará con la Empresa la compensación de sus libranzas, asimismo, el límite para el disfrute de las vacaciones será el año natural, salvo los supuestos establecidos legalmente.

ART. 13º.- LICENCIAS. Las mismas pueden considerarse en dos grupos: Retribuidas y No Retribuidas.

a) **RETRIBUIDAS:** La referencia al cónyuge se entenderá, no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Todo el personal afectado por el Convenio tendrá derecho, previa justificación, al siguiente tiempo de licencia según la contingencia que se expresa:

- **MATRIMONIO O INSCRIPCION EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.-** Quince días naturales, más cinco si el trabajador lleva más de un año al servicio de la Empresa o el prorrateo de esos cinco días si lleva menos de un año.
- **MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE HASTA TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD.-** Cuatro días naturales prorrogables a seis si hubiera que desplazarse a cualquier otra de las Islas Baleares y siete si tuviera que desplazarse a la península por esta causa. Los parientes hasta 2º grado de afinidad darán derecho a los permisos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- **BODA DE HIJOS, HERMANOS Y PADRES.-** Un día natural si la boda se celebra en Formentera, tres días naturales si la boda se celebra en Ibiza, tres días naturales si la boda se celebra la Isla de Mallorca, y cuatro días naturales si se celebra en la Isla de



Menorca o en la Península.

- **TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL.-** Un día natural, en el caso que suponga cambio de isla el permiso será de dos días naturales.
- **ASISTENCIA A EXÁMENES.-** El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes oficiales a que debe concurrir el/la Trabajador/a por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Secundaria Obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- **CONSULTA MÉDICA.-** Por el tiempo imprescindible, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo cuando, por razón de enfermedad y siempre que la consulta médica no tenga horario de atención fuera del horario laboral coincidente con el del/la Trabajador/a, éste/a precise la asistencia a consultorio médico en horas laborales.
- **CONSULTA MÉDICA HIJOS MENORES.-** Por el tiempo imprescindible, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 12 años, siempre que la consulta médica no tenga horario de atención fuera del horario laboral del/la Trabajador/a.
- **CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL.-** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal de acuerdo con lo estipulado en el art. 37.3.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **REALIZACIÓN DE FUNCIONES SINDICALES.-** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, con el límite del crédito de horas sindicales asignado.
- **REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y PREPARACIÓN AL PARTO.-** Las Trabajadoras dispondrán del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- **LACTANCIA.-** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, disfrutándolo continuadamente a razón de media hora por día. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO.-** La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los derechos laborales establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo) y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE de 29 de diciembre).
- **ASUNTOS PROPIOS.-** En el año 2023 se concederá 1 día de asuntos propios a toda la plantilla (fijos y fijos discontinuos).

A partir de que se materialice la nueva adjudicación de la contrata se concederá: En 2024: 1 día adicional a todos a los trabajadores. En 2025: 1 día adicional a todos los trabajadores, resultando, a partir de dicho año, 3 días consolidados de asuntos propios a disposición de los/las trabajadores/as. Los trabajadores fijos discontinuos que trabajen 3 meses en la campaña disfrutarán de la mitad de los días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios relacionados en el presente artículo se podrán disfrutar en el periodo desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre. Se pactará un calendario de disfrute con limitación de 1 trabajador por turno y con un preaviso de 15 días naturales.

b) NO RETRIBUIDAS: Todo trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de licencia no retribuida por asuntos propios, dos veces al año por un período máximo de diez días naturales cada una de las veces.

El ejercicio de este derecho deberá supeditarse a las necesidades del servicio, no debiéndose entorpecer las justificadas necesidades del buen funcionamiento de la empresa.

Para hacer uso de este derecho, deberá solicitarse a la Empresa con al menos diez días de antelación a la fecha del inicio, salvo imposibilidad demostrada documentalmente en contrario.

ART. 14º.- EXCEDENCIAS. Los/las Trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación, en los siguientes casos:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de cuatro años. Cuando el padre o la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y siempre en función de la edad del hijo/a.
- b) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco.
- c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de duración larga o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el segundo grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.
- d) Cuando uno de los cónyuges sea trasladado, por razones laborales a un centro de trabajo ubicado fuera de la Isla. Esta excedencia no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, excepto las recogidas en el art. 46.3 del E.T., permaneciendo mientras tanto el





contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

La solicitud para reincorporarse a la Empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará el desistimiento a la reincorporación.

En cuanto a las excedencias voluntarias, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 15º.- FESTIVOS. Por necesidades del servicio, para el cumplimiento de los términos de la Contrata de la Limpieza y Recogida los/las Trabajadores/as adscritos al servicio de Recogida se obligan además a trabajar Domingos y Festivos, durante los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y hasta el 15 de Octubre. Del mismo modo los/las Trabajadores/as de recogida se obligan a la total y correcta realización del su servicio e itinerario, con independencia del tiempo tardado en realizarlo. en compensación de todo ello, los/las Trabajadores/as percibirán las cantidades que por dicho concepto se señalan en la tabla salarial anexa.

Por las mismas necesidades y en aquellos meses el personal adscrito al servicio de limpieza viaria, se compromete a trabajar además, los Domingos y Festivos, cuando para ello sea requerido, y por cada día de trabajo percibirán las cantidades que por dicho concepto se fija en la tabla salarial anexa.

CAPITULO TERCERO **MEJORAS SOCIALES**

ART. 16º.- TRABAJOS DE SUPERIOR ESPECIALIDAD PROFESIONAL. Cuando se desempeñen funciones superiores a las del grupo profesional o las de especialidades profesionales equivalentes, la Empresa compensará la diferencia retributiva entre la especialidad profesional reconocida y la que realmente está realizando, siendo su retribución sobre todos los conceptos económicos de la especialidad profesional superior.

El/la Trabajador/a que realice funciones superiores a las del grupo profesional o las de especialidades profesionales equivalentes a la que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a reclamar el ascenso.

ART. 17º.- SEGURO DE ACCIDENTES. La Empresa concertará un seguro para todo el personal para caso de muerte e invalidez permanente total para su profesión habitual, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente, sea o no laboral, estableciéndose las indemnizaciones en las cuantías siguientes:

- MUERTE.-30.000 Euros
- INVALIDEZ Total, Absoluta o Gran Invalidez-50.000 Euros

A estos efectos, se considerará profesión habitual la que figure en el correspondiente recibo de salarios del/la Trabajador/a afectado en el mes anterior al acontecimiento del hecho.

ART. 18º.- JUBILACIÓN.-

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años o la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, sin perjuicio de que pueda completarse el periodo mínimo de carencia legal para acceder a la pensión de jubilación contributiva.

Los requisitos para la aplicación de esta jubilación forzosa es que el trabajador debe reunir los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en la modalidad contributiva y debe producirse el relevo generacional. Con el fin de que los/las Trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo puedan pasar a la situación de jubilación al cumplir los 64 años, se acuerda que en esta jubilación regirá la normativa legalmente establecida y si se permite esta jubilación las partes aceptan aplicarla.

La jubilación parcial se aplicará en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. En caso de acuerdo se pacta que la prestación del trabajo del jubilado parcial se prestará de manera acumulada al principio del mismo.

ART. 19º.-INDEMNIZACION POR VINCULACION A LA EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.- Los/las Trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo que, acreditando una antigüedad en la Empresa de al menos seis años y encontrándose de alta en la misma, extingan su relación laboral con esta por causa de jubilación voluntaria, excepto la de despido disciplinario que tenga la consideración de procedente, por falta de impugnación o por declaración firme del órgano correspondiente, y se encuentren en el momento de esa resolución en alguno de los tramos de edad que seguidamente se expresan tendrán derecho a percibir con motivo de esa extinción las cantidades indemnizatorias que a continuación se establecen:

- Con sesenta o más años y menos de sesenta y uno 9.000.- €
- Con sesenta y uno o más años y menos de sesenta y dos 7.000.- €





- Con sesenta y dos o más años y menos de sesenta y tres 5.000.- €
- Con sesenta y tres o más años y menos de sesenta y cuatro 3.500.- €

ART. 20º.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA. El personal con capacidad disminuida para el trabajo consecuencia de su edad, deberá pasar a realizar trabajos de menor esfuerzo físico.

Si tuviese una antigüedad en la Empresa mayor de cinco años, tendrá derecho a seguir percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría en que hubiese prestado sus servicios en el momento de producirse tal situación.

ART. 21º.- PRESTAMOS. La Empresa realizará gestiones ante las instituciones bancarias que elija el/la Trabajador/a para que a éste le puedan ser concedidos los créditos o préstamos que acredite necesitar.

ART. 22º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR. En el supuesto de que un conductor desempeñando su actividad con un vehículo de la Empresa y cumpliendo la labor que le hubiera sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por vez primera durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente lavadero o reparación en talleres, conservando sus retribuciones por espacio de un año y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o estado de embriaguez o toxicidad.

En caso de retirada de la licencia durante el tiempo libre y utilizando el vehículo particular, por primera vez durante la vigencia del presente Convenio y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o estado de embriaguez o toxicidad, la Empresa se compromete a garantizar otro puesto de trabajo, preferentemente lavadero o reparación en talleres, con la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, siempre que exista una vacante en los mismos y con un tope máximo de cuatro afectados.

En caso de reincidencia, se dará traslado a la Comisión Paritaria correspondiente.

La reserva del puesto de trabajo se garantiza por un plazo máximo de seis meses desde la retirada de la licencia.

ART. 23º.- SANCIONES EN JUICIO DE TRÁFICO. El personal conductor que conduciendo un vehículo propiedad de la Empresa y efectuando un trabajo encomendado, fuera sancionado en juicio con la imposición de una multa, ésta le será abonada por la empresa, siempre y cuando no concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Estado de embriaguez.
- Imprudencia temeraria.
- Negligencia grave.

ART. 24º.- BONIFICACIONES EN SITUACIÓN DE I.T. Se establecen bonificaciones de Empresa para situaciones de I.T. derivada de accidente de trabajo, hospitalización, enfermedad común o accidente no laboral, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

1.- SITUACIÓN DE I.T. DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O I.T. CON HOSPITALIZACIÓN. La Empresa abonará hasta el 100 % del salario, exceptuando las horas extras y compensación por festivos, en su caso, a partir del día siguiente al de la baja hasta el límite de duración del cese de la colaboración obligatoria de la empresa en el pago de la prestación económica por incapacidad temporal.

2.- SITUACIÓN DE I.T. DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL. La Empresa abonará hasta el 100 % del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, exceptuando las horas extras y compensación por festivos en su caso, en el período comprendido entre el cuarto día de la baja y la fecha del alta, con el límite de duración del cese de la colaboración obligatoria de la empresa en el pago de la prestación económica por incapacidad temporal.

Ambas partes se comprometen a formar el Comité de Seguridad y Salud, el cual se encargará de controlar las situaciones de absentismo por Incapacidad Temporal, analizando su causa, contenido y duración a fin de proponer las medidas pertinentes de todo tipo.

Será preceptivo para optar a las bonificaciones antedichas, que el/la Trabajador/a tenga derecho a las prestaciones de la seguridad social y que la fecha de la baja sea posterior a la firma del presente Convenio Colectivo.

Las bonificaciones a que se hace referencia se perderán en caso de negativa del/la Trabajador/a afectado a someterse a reconocimiento a cargo de personal médico designado por la Empresa.

ART. 25º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Las partes firmantes convienen que un Delegado de Personal asumirá las funciones de Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa habilitará un lugar en el Centro de trabajo para que los/las Trabajadores/as puedan asearse y cambiarse, cumpliendo todos los requisitos que en materia de Seguridad e Higiene contempla la normativa.





La Empresa se compromete a realizar la vigilancia de salud de los/las Trabajadores/as según se recoge en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, tras la elaboración de la evaluación de riesgos del Centro de Trabajo y o estudios Higiénicos del mismo, y rigiéndose por los protocolos específicos aprobados y reconocidos por el Ministerio de Salud y Consumo, para cada puesto de trabajo, sin que signifique, para los trabajadores, ninguna pérdida de los ingresos, y en la medida de lo posible, realizándola durante las horas de trabajo, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Con carácter obligatorio y dentro de los quince días siguientes al alta en la empresa, todos los operarios de nuevo ingreso en la misma deberán pasar examen médico ante el facultativo de la empresa.

La Empresa se compromete a garantizar la correcta formación de los trabajadores, tanto en materia de salud laboral, como la teórica y práctica necesaria para el correcto desempeño de su trabajo, adecuando la jornada laboral o promocionando la participación de los/las Trabajadores/as en cursos formativos, de forma que se facilite: la promoción interna entre los/las Trabajadores/as dentro del seno de la empresa, y se adapte la plantilla a nuevas tecnologías. La formación se impartirá mediante el concierto con servicios ajenos, y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores.

Así mismo, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a la aplicación estricta y rigurosa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su caso a negociar acuerdos en su aplicación.

ART. 26º.- AYUDA ESCOLAR. Existirá un fondo de ayuda a los/las Trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos de la plantilla que tienen hijos/as con edad comprendida entre los tres y los dieciséis años, inscritos en centros docentes, consistente en las cantidades recogidas en las tablas salariales que acompañan a este Convenio.

Estos importes se percibirán por cada hijo/a con derecho a bonificación para cada uno de los cursos escolares comprendidos en la vigencia del presente convenio. En todo caso, deberá acreditarse la escolarización de los hijos/as mediante certificado expedido por el centro docente correspondiente.

La fecha de abono de dicha cuantía será comprendida dentro del inicio del año escolar.

CAPITULO CUARTO DE LOS SALARIOS

ART. 27º.- SALARIO. Las retribuciones de los/las Trabajadores/as afectados por el presente convenio estarán compuestas de SALARIO BASE, ANTIGÜEDAD, PLUS DE NOCTURNIDAD, PLUS DE ACTIVIDAD, PLUS DE PRODUCTIVIDAD, PLUS DE TRANSPORTE, PAGA ANUAL DE BENEFICIOS, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PLUS FESTIVOS Y PLUS INCENTIVOS.

Actualización de salarios:

- Año 2023: Incremento de los conceptos retributivos del 5,50%. La actualización se realizará desde el 1 de enero de 2023.
- Año 2024: Incremento de los conceptos retributivos del 4,50%. Este incremento estará vinculado a la materialización de la nueva adjudicación de la contrata y a la revisión salarial del Consell.
- Año 2025: Incremento de los conceptos retributivos del 4,00%. Este incremento estará vinculado a la materialización de la nueva adjudicación de la contrata y a la revisión salarial del Consell.

ART. 28º.- SALARIO BASE.- Los/las Trabajadores/as afectados por el presente Convenio tienen derecho por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual, de acuerdo con su clasificación profesional y que se especifica en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

ART. 29º.- ANTIGÜEDAD.- La retribución por el concepto de premio por años de servicio (antigüedad), será la que se establece en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, los citados importes serán actualizados, a partir del año 2009, con arreglo al procedimiento de revisión salarial pactado en presente Convenio Colectivo.

ART. 30º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- El personal que preste sus servicios entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, percibirá un plus de nocturnidad consistente en las cuantías que se reflejan en la tabla salarial anexa de acuerdo con la categoría que ostente.

ART. 31º.- PLUS DE TRANSPORTE.- Para todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se establece un plus de transporte cuya cuantía se especifica en la tabla salarial anexa.

ART. 32º.- PLUS DE ACTIVIDAD.- El personal adscrito a los Servicios de Recogida de Basuras, Limpieza Viaria y Jardinería, percibirá en concepto de plus de actividad, mensualmente, las cuantías previstas en la tabla salarial anexa, según la categoría y servicio a que se encuentre adscrito.





ART. 33º.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.- En concepto de plus de productividad los/las Trabajadores/as que ostenten la categoría de Jefe de Servicios y Conductor de 1ª de recogida de basuras, percibirán mensualmente la cantidad que aparece señalada en el Anexo I

Estas cantidades sustituyen a las que antiguamente percibían los/las Trabajadores/as adscritos a dichas categorías bajo la denominación de asistencia.

A tenor de lo dispuesto en el Art. 5º de este convenio, se mantendrán 'ad personam' las cuantías que se viniesen percibiendo.

Los/las Trabajadores/as que viniesen percibiendo por estos conceptos cantidades superiores a las pactadas mantendrán como derecho 'Ad Personam' su derecho a percibir las referidas cuantías en lugar de las pactadas. Los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, percibirán la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

ART. 34º.- PLUS JARDINERÍA.- El personal perteneciente al grupo profesional de Jardinero/a percibirá un importe de 12 euros/día, revisable anualmente, por día efectivamente trabajado.

Esta retribución se devenga por la realización de los trabajos en medianas, rotondas, bordes viarios sitios en calles, carreteras, autovías y autopistas abiertas al tráfico rodado. Igualmente retribuye la utilización de productos fitosanitarios, herbicidas, insecticidas, pesticidas y fungicidas, así como las funciones de poda, resubido, recorte, limpieza, terciado, aclarado, pinzado y formación de plantas, árboles y arbustos.

ART. 35º.- PLUS DEIXALLERÍA.- El personal que realiza jornada en turno partido en la Deixallería percibirá el importe de 6,00 euros, revisable anualmente, por día efectivamente trabajado.

Este plus retribuye la peculiaridad de realizar la jornada laboral en turno partido, en el caso que dicho turno pasara a realizarse de forma continuada mediante dos turnos mañana/tarde, el personal rotará de manera semanal en sus turnos, por lo que mantendrán esta retribución por la peculiaridad de la rotación establecida.

ART. 36º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá dos pagas extraordinarias, a saber: Verano y Navidad.

El importe de dichas pagas se calculará sobre el salario base más antigüedad correspondiente a la categoría que ostente cada trabajador en el momento de hacerse efectiva.

La paga extraordinaria de verano se abonará junto con el salario correspondiente al mes de Junio y la paga extraordinaria de Navidad, el día 20 de Diciembre con devengo semestral anterior al pago.

ART. 37º.- PAGA ANUAL DE BENEFICIOS. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, percibirá una paga anual de beneficios, cuyo abono se realizará en el mes de marzo y cuyo devengo será anual anterior al pago.

La base para su cálculo, según las distintas categorías profesionales, será la correspondiente a treinta días de salario base más antigüedad vigentes en el momento de hacerse efectiva.

ART. 38º.- FESTIVOS. Durante los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y hasta el 15 de Octubre, la obligación de efectuar los servicios en domingos y festivos, se compensará con el derecho a percibir las cuantías que para este concepto se señalan en la tabla salarial anexa.

ART. 39º.- INCENTIVOS. La retribución al personal afectado por este Convenio Colectivo por el concepto de incentivos se realizará de acuerdo con la tabla salarial anexa, según categoría profesional y servicio a que se encuentren adscritos.

Las cuantías establecidas corresponden a devengos mensuales para todo el personal, siendo por tanto de igual cuantía todos los meses del año, independientemente de los días que haya tenido obligación de trabajar.

ART. 40º.- DEDUCCIONES.- La Empresa efectuará las preceptivas deducciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en la forma y cuantía establecidas por la legislación vigente, así como la aportación del/la Trabajador/a a la Seguridad Social.

ART. 41º.- LIQUIDACIONES EN CASO DE CESE DE LA EMPRESA.- En caso de cesar la Empresa en sus actividades en la Isla de Formentera, ésta se comprometerá a realizar comunicación escrita a la Representación Legal de los Trabajadores con un mínimo de dos meses de plazo, siempre que se disponga de ese tiempo, debiéndose efectuar la oportuna liquidación al personal a la finalización de sus actividades, tanto en la parte correspondiente a gratificaciones extraordinarias como a período vacacional pendiente de disfrute.



CAPITULO SEXTO
VARIOS

ART. 42º.- BONIFICACIONES SOBRE ARBITRIO MUNICIPAL DE RECOGIDA DE BASURAS. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que abone arbitrio municipal de recogida de basuras por la vivienda ocupada por el mismo, tendrá derecho a que la Empresa le reintegre el importe del mismo, sin incluir costas o recargos por haberlo abonado fuera de plazo.

Será condición indispensable para tener derecho a esta bonificación además de estar afectado por el presente Convenio Colectivo, llevar más de dos años de alta en la empresa, así como la presentación del recibo, previamente satisfecho por el/la Trabajador/a.

Solo se abonará el recibo correspondiente al domicilio que la Empresa tenga constancia de que es el habitual del/la Trabajador/a.

ART. 43º.- SANCIONES Y PREMIOS. En lo referente a premios y sanciones se estará a lo dispuesto en la Ley de Contratos de Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE núm. 181 del 30 de julio de 2013 o norma que lo sustituya.

ART. 44º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA. La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará dentro de las necesidades de la misma, respetando los derechos económicos del/la Trabajador/a.

El personal que de forma eventual realiza sus servicios con carácter nocturno, percibirá solamente durante dicho período el correspondiente incremento de nocturnidad en la parte proporcional que le corresponda.

Cuando se produzca una vacante definitiva o un nuevo puesto a cubrir (ampliación consolidada) tendrán preferencia a cubrir dichos puestos los trabajadores de la empresa, siempre teniendo en cuenta la cualificación del trabajador para el puesto vacante, la antigüedad en la empresa y, en su caso, experiencia en puestos similares a la vacante y el expediente laboral del aspirante.

La empresa comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores la vacante producida y la notificará en el tablón de anuncios durante 72 horas. Dentro de ese plazo, el trabajador que quiera acceder a dicho puesto de trabajo tendrá que comunicarlo por escrito a la empresa. La empresa realizará la selección primando, principalmente la antigüedad y si hubiera discrepancia sobre la persona seleccionada se reunirían la empresa y la RLT para abordar los criterios de selección.

La prelación de categorías es: Peón limpieza, Peón recogida y Conductor.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

ART. 45º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. El personal adscrito al presente Convenio, está sujeto al ámbito de la contrata suscrita entre la Empresa y el Consell Insular de Formentera, no pudiendo por tanto efectuar desplazamientos de los/las Trabajadores/as a otros centros o a otros municipios, siempre que éstos pertenezcan a concesiones o contratas diferentes.

ART. 46º.- CONTRATACIÓN Y GARANTÍA DE EMPLEO. Las contrataciones con carácter eventual que pueda llevar a efecto la Empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no serán por tiempo inferior a seis meses, salvo en aquellos casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, teniendo derecho a una indemnización del mismo, equivalente a 10 días del salario base por año de trabajo

La Empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores fijos para la realización del servicio según las condiciones en que a la Empresa le fue otorgada la concesión de prestación de servicio por el Consell Insular de Formentera.

Podrán efectuarse contrataciones por tiempo inferior a seis meses siempre y cuando se determinen las necesidades de tal eventualidad.

Salvo que la contratación esté causada por situaciones cualitativas o cuantitativamente extraordinarias, cuando un trabajador sea contratado en dos temporadas sucesivas con contratos eventuales por circunstancias de la producción, adquirirá a partir de la tercera el carácter de trabajador fijo discontinuo.

ART. 47º.- HORAS EXTRAS. No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos de emergencia, tales como:

- a) Averías de los elementos de transporte.
- b) Accidentes, inclemencias del tiempo, etc.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75 %.



Como excepción, los días 01 de Enero, carnaval, 4 de Noviembre y 25 de Diciembre, en caso de tener que realizar servicios extraordinarios, se abonará en las cuantías que se especifican en la tabla salarial con el incremento que se determine, con intervención de la Representación de los Trabajadores.

ART. 46º.- BOLSA DE VACACIONES. Se crea una bolsa de vacaciones por el importe establecido en la tabla salarial, anual, para cada trabajador afectado por este convenio colectivo, la cual se figura como un beneficio social y por tanto como concepto no retributivo. Dicha cantidad se pondrá a disposición de los/las Trabajadores/as junto con la paga de Navidad. A los/las Trabajadores/as fijo-discontinuos, se les abonará conjuntamente con el finiquito

ART. 47º.- CLAUSULA TAMIB.- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene el vigente Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

CLAUSA ADHESIÓN AL TAMIB.- Reunida la Comisión negociadora del Convenio Colectivo 'PREZERO ESPAÑA, S.A.U.', acuerda su adhesión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, en los siguientes términos:

PRIMERO.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa o de cualquiera otros afecten a los/las Trabajadores/as y Empresa incluida en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en su fase de Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la Empresa y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial al procedimiento de mediación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este pacto se comprometen también a impulsar y fomentar.

SEGUNDO.- Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje de las Islas Baleares de los conflictos individuales que surjan entre los/las Trabajadores/as y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplen en el vigente Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) y su Reglamento de Actuación como sistema de solución extrajudicial de los conflictos.

CAPITULO SÉPTIMO DERECHOS SINDICALES

ART. 48º.- DELEGADO SINDICAL. Los sindicatos más representativos podrán nombrar un Delegado Sindical no LOLS en la Empresa cuando la afiliación de los/las Trabajadores/as sea igual o superior al 15 % de la plantilla laboral.

ART. 49º.- HORAS SINDICALES. El Delegado de Personal, como representante de los/las Trabajadores/as, podrá disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en la cuantía de 20 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA FINALIZACION DEL SERVICIO DE RECOGIDA.

Dada la flexibilidad de horario mantenida con anterioridad a la firma de este Convenio y siendo la voluntad de las partes mantenerla durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con la firma del mismo, los/las Trabajadores/as se comprometen a la normal finalización del servicio diario.

Tal mantenimiento de flexibilidad horaria supone, para la Empresa que entenderá, como viene haciendo, que la jornada laboral del/la Trabajador/a finalizará y a todos los efectos como jornada completa, cuando aquél termine el servicio encomendado, sea cual fuese el número de horas de trabajo efectivo en dicha jornada.

Por parte del/la Trabajador/a se entenderá como prioritario aquella finalización del servicio, el cual cumplirá, aun cuando ello supusiese en ocasiones superar la jornada diaria. Anualmente se computarán el total de horas realizadas a fin de analizar si los referidos aumentos de jornada han supuesto la realización de horas extraordinarias, pagándose el valor de hora extra si ello sucediese.

Las partes quedarán liberadas de la condición de horario flexible, con las mutuas obligaciones y derechos que se señalan en el párrafo anterior cuando por la Empresa se modifique la costumbre mantenida en cualquiera de sus aspectos, entendiéndose como costumbre tanto el



mantenimiento de los recorridos como el personal asignado para ellos, así como las demás características propias del trabajo de recogida mantenidas hasta la fecha. La modificación de estas condiciones de trabajo conllevará el cumplimiento de horario ordinario de forma estricta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

CAMBIO CLIMÁTICO, TRANSICIÓN JUSTA, ECONOMÍA CIRCULAR, EMPLEOS VERDES, INDUSTRIA 4.0 Y NUEVA ERA DIGITAL.

Las acciones orientadas a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático tienen como objetivos principales (en el marco de la economía circular y la protección del clima), disminuir el consumo de recursos naturales, el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías y el impulso e implementación de procesos y servicios respetuosos con el medioambiente, así como el diseño de un futuro con soluciones sostenibles y eficientes, además, de potenciar el aprovechamiento de la energía verde; en consonancia, todo ello, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS 9, ODS 11, ODS 12 y ODS 13).

En consideración a todo ello, ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector (y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio), a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes- el cambio climático, los empleos verdes y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

IGUALDAD

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

HORAS ADICIONALES

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Tales horas adicionales se compensarán con descansos según necesidades del servicio o se retribuirá a razón de la hora extraordinaria.





DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

PERSONAS LGTBI

1. Gestión de la diversidad. Personas LGTBI.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La gestión de la diversidad es hoy en día una de las principales prioridades en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, a su vez, que dicha gestión de la diversidad es un punto clave en el ámbito de los Derechos Humanos, que tiene como uno de sus principales objetivos asegurar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a no sufrir discriminación alguna por razón de edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

En consideración a todo lo anterior, la empresa debe velar por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal de la plantilla perteneciente al colectivo de personas LGTBI.

2. Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

- a. Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- b. Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que se requieran cubrir.
- c. Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional en la empresa y la formación.
- d. La empresa podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI.
- e. Procurar la implantación de uniformes unisex.
- f. Disposición del tiempo necesario -previa autorización de la empresa- para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido.
- g. Apoyo en el centro de trabajo a campañas oficiales divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Este conjunto de medidas de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha sido planificado, por las partes negociadoras, para desarrollarse a lo largo de la vigencia del convenio (2022-2024).

3. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3.1. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- El Principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.
- Contradicción e imparcialidad: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

3.2. Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.

3.2.1. Deber de información y denuncia

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso o violencia contra las personas LGTBI, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones referidas, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la Empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RRHH de Empresa en la C/Albarracín, 44, 28037, Madrid. El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité Gestor del Buzón de Denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o violencia contra las personas LGTBI, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

3.2.2. Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante de Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.





Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso o violencia contra las personas LGTBI en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

3.2.3. *Elaboración del informe-resolución.*

Finalizada la investigación, en el plazo de 10 días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe-resolución en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RRHH.

La regulación y procedimiento que se establecen en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3.3. Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente Protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

PROCEDIMIENTO REGISTRO DE JORNADA

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en documento-papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio, dispositivo o soporte.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva.

Las personas trabajadoras deberán, obligatoriamente, hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras



ANEXO PRIMERO

Las presentes tablas salariales forman parte del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U. con los/las Trabajadores/as que prestan servicio en la recogida de basuras, limpieza viaria, jardinería, deixallería, limpieza de playas y otros servicios afines en la Isla de Formentera.

ANEXO SEGUNDO UNIFORMIDAD Y VESTUARIO.

A continuación se relacionan las prendas que la Empresa entregará a los/las Trabajadores/as y que componen el uniforme de trabajo del personal en cada temporada.

Su uso es obligatorio para todas las categorías, excepto para técnicos y administrativos.

UNIFORME DE INVIERNO:

- CAPATAZ Y CONDUCTOR.- 1 cazadora, 2 pantalones, 1 jersey, 1 par de botas y 2 camisas.
- PEONES DE RECOGIDA.- 1 cazadora, 2 pantalones, 1 jersey, 1 par de botas y 2 camisas.
- PEONES DE LIMPIEZA.- 1 cazadora, 2 pantalones, 1 jersey, 1 par de botas, 2 camisas y 1 gorra.
- PERSONAL DE TALLER.- 2 monos, 1 jersey, 1 par de botas, 2 camisas y 1 toalla.

El uniforme de invierno será entregado en la primera quincena del mes de Octubre de cada año.

UNIFORME DE VERANO:

- CAPATAZ Y CONDUCTOR.- 2 pantalones, 2 camisas y 2 pares de zapatillas.
- PEONES DE RECOGIDA.- 2 pantalones, 2 camisas y 2 pares de zapatillas.
- PEONES DE LIMPIEZA.- 2 pantalones, 2 camisas, 2 pares de zapatillas y 1 gorra.
- PERSONAL DE TALLER.- 2 monos, 2 pares de zapatillas y 1 toalla.

El uniforme de verano será entregado en la primera quincena del mes de Mayo de cada año.

OTRO TIPO DE UNIFORMIDAD Y MEDIOS:

Al personal de Jardinería se le entregarán las prendas necesarias que conformen el uniforme de trabajo, con las especialidades correspondientes a su trabajo a desarrollar.

El personal de taller recibirá mensualmente una pastilla de jabón.

Al personal que realice trabajos especiales se les facilitará ropa de trabajo y calzado adecuado a las características del servicio que realicen.

Todo el personal afectado por el presente convenio, recibirá además del uniforme descrito, un anorak protector de agua, cuya duración será de dos años.

ANEXO TERCERO GRUPOS PROFESIONALES

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones especificadas a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Grupos Profesionales:

GRUPO 1.- Mandos Intermedios. Criterios generales.





Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de la actividad de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas a la más eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados por la Gerencia, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos de responsabilidad en la empresa.

Formación a nivel de Diplomatura Universitaria o Educación Secundaria Obligatoria, si bien la carencia de esta formación será suplida por una amplia experiencia en el desempeño de dichas funciones.

En este grupo se incluyen las actividades equiparables a las funciones de organización y supervisión del servicio y de la plantilla adscrita al mismo, se establecen varios niveles funcionales:

- Nivel A: Jefe de Servicios, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia tiene la responsabilidad de la adopción de las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y la responsabilidad de su supervisión.
- Nivel B: Jefatura y/o Oficialía de Taller. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia y Jefatura de Servicios tiene a su cargo la responsabilidad de la planificación, iniciativa, dirección y ordenación de medios humanos y materiales para el logro de los fines asignados.
- Nivel C: Capataz. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia y Jefatura de Servicios tiene a su cargo a los operarios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades, coordinando la integración y supervisión de los medios humanos y materiales para la consecución de los rendimientos previstos en sus responsabilidades.

GRUPO 2.- Administración y Control. Criterios Generales.

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo profesional integran, coordinan y ejecutan tareas administrativas.

Sus funciones consisten en la ejecución de tareas heterogéneas, con explícito grado de responsabilidad, en operaciones administrativas de determinada complejidad no puramente mecánica, inherentes al trabajo de oficina.

Formación a nivel de Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio o Educación Secundaria Obligatoria con amplia experiencia en el desarrollo de estas funciones.

En este grupo se incluyen las actividades de responsabilidad del conjunto de servicios administrativos de la empresa,

- Nivel A: Administrativo/a. Con los conocimientos necesarios y con grado de responsabilidad dedica su actividad a operaciones administrativas en su más alta acepción.
- Nivel B: Auxiliar/telefonista. Dedicar su actividad a operaciones elementales administrativas y/o atención telefónica o presencial al público.

GRUPO 3.- Personal Obrero con cualificación. Criterios Generales.

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo profesional ejecutan funciones y operaciones que, bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos y aptitudes profesionales.

Sus funciones consisten en la ejecución de tareas relacionadas con la ejecución de las labores propias de la conducción de vehículos que requieran carnet C o superior, apoyo en la ejecución de otras funciones y las labores técnicas. En posesión del carnet de conducción correspondiente (C o superior), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de mantenimientos y conservación de los vehículos que no requieran elementos de taller, incluida la limpieza de la cabina. Tiene a cargo la conducción y conservación de la máquina, responsabilizándose de su entretenimiento y el mando sobre el personal que conforma su equipo, colaborando en la ejecución de dichas funciones.

Formación exigible a nivel de Educación Secundaria Obligatoria o Educación Primaria con experiencia. Tiene posesión de la licencia de conducción necesaria para el manejo de los vehículos especiales de la empresa.

En este grupo se incluyen las actividades de conducción, mantenimiento, apoyo a brigadas y responsabilidad del Área Técnica, se establecen varios niveles funcionales,

- Nivel A: Conductor/a. En posesión del carnet de conducir específico y necesario (C o superior), ejecuta las labores de conducción y mantenimiento de los vehículos propios del servicio, incluida la limpieza de la cabina, tiene el mando sobre el personal que conforma su equipo y colaborará en la ejecución de dichas funciones y se preocupa de la observación de las prescripciones técnicas y de



funcionamiento de los vehículos.

- Nivel B: Técnico Supervisor. Ejecuta las labores de supervisión del servicio.

GRUPO 4.- Personal obrero con cierta cualificación. Criterios generales.

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo profesional ejecutan funciones y operaciones que, bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales de carácter elemental.

Sus funciones consisten en la ejecución de tareas y labores mixtas de conducción de vehículos y otras labores que requieren cierta práctica y especialidad. En posesión del carnet de conducción correspondiente, ejecuta con un cierto grado de supervisión tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria o Educación Primaria con experiencia. Posee licencia de conducción de vehículos con permiso de clase B.

En este grupo se incluyen determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad, se establecen los siguientes niveles profesionales,

- Nivel A: Peón Especialista de Recogida. Dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, principalmente en la recogida de residuos, con cierta dependencia del conductor.
- Nivel B: Peón Especialista de Limpieza viaria, Oficial de jardinería: En posesión de la licencia de conducción necesaria ejecuta las tareas que requieren cierta práctica y especialidad.

GRUPO 5.- Personal obrero sin cualificación específica. Criterios generales.

Los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo profesional ejecutan funciones y operaciones que, bajo instrucciones precisas y con alto grado de supervisión, requiere conocimientos profesionales de carácter elemental.

Sus funciones consisten en la ejecución de tareas y actividades de carácter elemental relacionadas con la limpieza viaria, la jardinería y limpieza de playas: En el desempeño de sus funciones no se requiere especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Formación requerida de Educación Secundaria Obligatoria o Educación Primaria con experiencia.

En este grupo se incluyen las funciones precisas transmitidas por sus mandos y ejecutadas con un alto grado de supervisión directa y sistemática, se establecen los siguientes niveles profesionales,

- Nivel A. Peón Limpieza Viaria. Se dedica a la ejecución de los trabajos de limpieza y auxiliares.
- Nivel B. Peón Taller. Se dedica a la ejecución de las labores específicas de mantenimiento de los equipos y ejecuta labores de apoyo en la ejecución de trabajos mecánicos.
- Nivel C. Peón Jardinería: Se dedica a labores de apoyo a los oficiales.

ANEXO CUARTO

PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa PREZERO ESPAÑA S.A.U. y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegados de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Recogida de Basuras, Limpieza Viaria, Jardinería, Deixallería, Limpieza de Playas y otros servicios afines de la Isla de Formentera:

Por la parte Empresarial: D. Julio Bel Minguez, D. José Antonio Gallardo Cubero, D. Antoni Germá Arnau Colomer, D. Antonio Calafat Gil y D. Alfredo Pau Fayos.

Por la parte Social (Delegados de Personal): D. Julián Albaráñez Olivares, D. Mario Machado Rodríguez, D. Jesús Borrego Beamud y D. Rachid Selhame (suplente), por UGT, D. Juan José del Teso Hernández.



ANEXO I

Incremento
o 5,50%

PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TABLAS SALARIALES FORMENTERA 2023

Del 01/01/2023 a 31/12/2023

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2023									
		Salario Base	Nocturnidad	Incentivos	Productividad	Actividad	Dom/Fest	Transporte	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Paga Extra Beneficios
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	1.457,80	195,66	382,25	146,49	195,66	755,16	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	1.457,80	195,66	382,25	-	195,66	-	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	1.457,80	195,66	382,25	-	195,66	-	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	1.457,80	195,66	382,25	146,49	195,66	755,16	45,70	1.457,80	1.457,80	1.457,80
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	1.276,32	174,33	336,02	-	187,98	687,76	45,70	1.276,32	1.276,32	1.276,32
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista	1.160,56	-	282,48	-	108,93	-	45,70	1.160,56	1.160,56	1.160,56

30





	Limp V	6									
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	1.160,56	-	282,48	-	108,93	-	45,70	1.160,56	1.160,56	1.160,56
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	1.051,83	-	253,39	-	98,03	-	45,70	1.051,83	1.051,83	1.051,83

TABLA DE ANTIGÜEDADES AÑO 2023
Del 01/01/2023 a 31/12/2023

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	AÑOS DE ANTIGÜEDAD									
		IMPORTE MENSUAL POR 15 PAGAS									
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en adelante		
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65		
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65		
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65		
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1º Rec/Limp	0,00	68,66	137,33	205,99	274,66	343,32	549,32	686,65		
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	0,00	59,59	119,18	178,77	238,36	297,95	476,73	595,90		
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	0,00	53,81	107,60	161,41	215,20	269,01	430,42	538,02		
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	0,00	53,81	107,60	161,41	215,20	269,01	430,42	538,02		
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	0,00	48,42	96,85	145,26	193,69	242,11	387,38	484,23		





OTROS CONCEPTOS AÑO 2023				Ayuda Escolar	Bolsa Vacaciones	Plus Productividad	Plus Jardinería	Plus Deixalleria
GRUPO PROFESIONAL	Descripción	Horas Extra	FESTIVOS					
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	20,46	143,22	179,28	97,34	69,75	12,00	6,00
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	20,46	143,22					
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	20,46	143,22					
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	20,46	143,22					
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	18,64	130,18					
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	15,51	108,55					
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	15,51	108,55					
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	13,93	97,46					





ANEXO I





Incremento 4,50%



PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TABLAS SALARIALES FORMENTERA 2024

Del 01/01/2024 a 31/12/2024
nueva contrata

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2024									
		Salario Base	Nocturnidad	Incentivos	Productividad	Actividad	Dom/Fest	Transporte	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Paga Extra Beneficios
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	1.523,40	204,47	399,46	153,08	204,47	789,15	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	1.523,40	204,47	399,46	-	204,47	-	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	1.523,40	204,47	399,46	-	204,47	-	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	1.523,40	204,47	399,46	153,08	204,47	789,15	47,75	1.523,40	1.523,40	1.523,40
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	1.333,75	182,17	351,14	-	196,44	718,71	47,75	1.333,75	1.333,75	1.333,75
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	1.212,78	-	295,19	-	113,83	-	47,75	1.212,78	1.212,78	1.212,78
Grupo 4 NI-	Oficial Jardi-										





VEL B	nería	1.212,78	-	295,19	-	113,83	-	47,75	1.212,78	1.212,78	1.212,78
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	1.099,16	-	264,79	-	102,44	-	47,75	1.099,16	1.099,16	1.099,16

TABLA DE ANTIGÜEDADES AÑO 2024
Del 01/01/2024 a 31/12/2024

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	AÑOS DE ANTIGÜEDAD								
		IMPORTE MENSUAL POR 15 PAGAS								
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en adelante	
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03	717,55	
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03	717,55	
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03	717,55	
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1º Rec/Limp	0,00	71,75	143,51	215,26	287,02	358,77	574,03	717,55	
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	0,00	62,27	124,54	186,81	249,08	311,35	498,18	622,72	
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	0,00	56,23	112,44	168,67	224,89	281,12	449,79	562,24	
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	0,00	56,23	112,44	168,67	224,89	281,12	449,79	562,24	
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	0,00	50,60	101,20	151,80	202,41	253,00	404,82	506,02	

OTROS CONCEPTOS AÑO 2024





GRUPO PROFESIONAL	Descripción	Horas Extra	FES-TIVOS	Ayuda Escolar	Bolsa Vacaciones	Plus Productividad	Plus Jardinería	Plus Deixalleria
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	21,38	149,67	187,35	101,72	72,88	12,54	6,27
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	21,38	149,67					
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	21,38	149,67					
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	21,38	149,67					
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	19,48	136,04					
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	16,20	113,44					
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	16,20	113,44					
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	14,55	101,85					

ANEXO I





Incremento 4,00%



PREZERO ESPAÑA, S.A.U.

TABLAS SALARIALES FORMENTERA 2025

Del 01/01/2025 a 31/12/2025
nueva contrata

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2025									
		Salario Base	Nocturnidad	Incentivos	Productividad	Actividad	Dom/Fest	Transporte	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Paga Extra Beneficios
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	1.584,34	212,65	415,43	159,20	212,65	820,71	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	1.584,34	212,65	415,43	-	212,65	-	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	1.584,34	212,65	415,43	-	212,65	-	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	1.584,34	212,65	415,43	159,20	212,65	820,71	49,66	1.584,34	1.584,34	1.584,34
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	1.387,10	189,46	365,19	-	204,30	747,46	49,66	1.387,10	1.387,10	1.387,10
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	1.261,29	-	306,99	-	118,39	-	49,66	1.261,29	1.261,29	1.261,29
Grupo 4 NIVEL C	Oficial Jardín										





VEL B	nería	1.261,29	-	306,99	-	118,39	-	49,66	1.261,29	1.261,29	1.261,29
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	1.143,13	-	275,38	-	106,54	-	49,66	1.143,13	1.143,13	1.143,13

TABLA DE ANTIGÜEDADES AÑO 2025
Del 01/01/2025 a 31/12/2025

GRUPO PROFESIONAL	Descripción	AÑOS DE ANTIGÜEDAD								
		IMPORTE MENSUAL POR 15 PAGAS								
		de 0 a 2	de 3 a 4	de 5 a 6	de 7 a 8	de 9 a 13	de 14 a 18	de 19 a 23	de 24 en adelante	
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25	
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25	
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25	
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1º Rec/Limp	0,00	74,62	149,25	223,87	298,50	373,12	597,00	746,25	
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	0,00	64,76	129,52	194,28	259,05	323,81	518,11	647,63	
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	0,00	58,48	116,94	175,42	233,88	292,36	467,78	584,72	
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	0,00	58,48	116,94	175,42	233,88	292,36	467,78	584,72	
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	0,00	52,62	105,25	157,87	210,50	263,12	421,01	526,26	

OTROS CONCEPTOS AÑO 2025





GRUPO PROFESIONAL	Descripción	Horas Extra	FES-TIVOS	Ayuda Escolar	Bolsa Vacaciones	Plus Productividad	Plus Jardinería	Plus Deixalleria
Grupo 1 NIVEL A	Jefe de Servicios	22,23	155,65	194,84	105,79	75,80	13,04	6,52
Grupo 1 NIVEL B	Mecánico	22,23	155,65					
Grupo 1 NIVEL C	Capataz Recogida/Limpieza	22,23	155,65					
Grupo 3 NIVEL A	Conductor 1ª Rec/Limp	22,23	155,65					
Grupo 4 NIVEL A	Peón Especialista Rec	20,26	141,48					
Grupo 4 NIVEL B	Peón Especialista Limp V	16,85	117,97					
Grupo 4 NIVEL B	Oficial Jardinería	16,85	117,97					
Grupo 5 NIVEL C	Peón Jardinería	15,14	105,92					

