



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

9851

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 UTE Es Vedra y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 26 de agosto de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la UTE Es Vedra.
2. El 16 de septiembre de 2024, Jose Ramon Buetas y Ayerza, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 UTE Es Vedra, 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, firmado electrónicamente (11 de marzo de 2025)

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB núm. 14 de 30 de enero de 2025)



II Convenio Colectivo de UTE ES VEDRA**Capítulo I****Ámbito de aplicación y condiciones generales**

Artículo 1º.- Ámbito territorial. - El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores y a las trabajadoras de la empresa UTE ES VEDRA, S.A.U. dentro del ámbito funcional y personal que se establece en el artículo 2º, que desarrolla su actividad en el ámbito geográfico de SANT JOSEP DE SA TALAIA.

Son partes concertantes la representación de UTE ES VEDRA, y por la parte social, los miembros del Comité de empresa de la entidad UTE ES VEDRA.

Artículo 2º.- Ámbito funcional y personal. - El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la empresa UTE ES VEDRA y los trabajadores y las trabajadoras adscrito a los servicios de limpieza pública y recogida de basuras y playas en el municipio de SANT JOSEP DE SA TALAIA.

Artículo 3º.- Ámbito temporal. - Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes concertantes, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2024, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, denuncia que deberá efectuarse mediante comunicación escrita, dirigida a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora, con una antelación de dos meses a la fecha de finalización prevista.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente, con arreglo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el Convenio y en tanto no se llegue a ningún acuerdo para un nuevo Convenio que lo sustituya, seguirá siendo de aplicación su contenido de modo indefinido tanto en materia de clasificación profesional como en materia de ámbito funcional, personal y territorial como en los aspectos retributivos incrementados con el IPC consolidado de Baleares del año anterior. En el resto de materias reguladas en el convenio, el tiempo de ultraactividad del mismo será de dos años incluido el año regulado en el artículo 86 del ET.

El presente convenio obliga durante su vigencia a la empresa y a las personas trabajadoras durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar el presente convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicarlo en las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- 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 para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al



incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 4º.- Comisión paritaria. - De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3 e) ET, queda constituida una comisión paritaria que estará integrada por seis miembros, tres por la representación de las organizaciones sindicales y tres por la empresa.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en la sede de la empresa, polígono Can Buñi, C/ Pedro Lafayo, nº 6 - Ibiza.

La comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros, estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión:

- a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación. b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el convenio. c) Adaptación al convenio colectivo de 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 decidieron 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 II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Artículo 5º.- Jornada de trabajo. - La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será la anual de 1768 horas anuales, equivalente a una jornada de 39 horas semanales de promedio anual.

El descanso semanal se realizará en los meses de abril a octubre, ambos inclusive, en dos días de descanso cada seis de trabajo efectivo y un día semanal, que coincidiría con el domingo, el resto del tiempo. En caso de que, por causa de la contrata, la empresa debiese extender el servicio de recogida de basuras y limpieza viaria a todos los días de la semana también entre noviembre y marzo, el descanso semanal en ese periodo dejará de ser los domingos para ser de dos días de descanso cada seis de trabajo efectivo y se disfrutará de forma rotativa sin que por ello necesariamente coincida con domingo salvo cuando por rotación así se produzca.

En todos los departamentos, excepto en el de recogida de basuras, la jornada de trabajo se distribuirá de forma regular, debiendo realizarse una jornada diaria de 7 horas 25 minutos de trabajo efectivo, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, y de 6 horas 30 minutos de trabajo efectivo el resto del año, que pasarían a ser 7 h 25 min en el caso de que, por las previsiones realizadas al final del párrafo anterior, se modificase el descanso semanal en ese periodo.

Tal y como estaba reflejado en los convenios anteriores, la jornada máxima de trabajo podía alcanzar las 7 horas y 40 minutos en aquellas personas que trabajaban 6 días de trabajo efectivo y dos días de descanso semanal y 6 horas y 45 minutos en aquellas que libraban un solo día (en domingo). Este máximo de jornada corresponde a la flexibilidad pactada de 15 minutos sobre la jornada de 7 horas y 25 minutos, que es la jornada pactada para quienes libran dos días después de 6 días de trabajo efectivo y de 6 horas y 30 minutos para quienes libran un solo día a la semana (domingo). Esta flexibilidad de 15 minutos también se establece para la reducción de jornada de tal modo que, acabado el recorrido en 7 horas y 10 minutos, en los de descanso de 2 días a la semana, y 6 horas y 15 minutos en los de descanso dominical, se podría dar por finalizada la jornada una vez finalizado el recorrido.

A lo largo del año natural, todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea el tiempo de su contrato de trabajo, podrán superar los límites de jornada hasta un máximo de 10 días (jornadas de trabajo) en los siguientes términos: en los periodos en que la jornada máxima pactada es





de 7 horas y 40 minutos se podrá alcanzar una jornada de 8 horas y 30 minutos máximo, computándose a efectos del límite establecido de 10 jornadas anuales aquellas que superen las 8 horas. En relación a las jornadas cuyo límite máximo es de 6 horas y 45 minutos, se podrá alcanzar una jornada de 7 horas y 35 minutos máximo, computándose a efectos del límite establecido de 10 jornadas anuales aquellas que superen las 7 horas y 5 minutos.

A partir del 1 de enero del 2025 el inicio y la finalización de la jornada efectiva de trabajo será en el centro de trabajo, siendo la jornada de 7 h 25 min. La jornada de trabajo se considerará iniciada en el momento en que la persona trabajadora esté uniformada y en condiciones de recibir instrucciones. A partir de esa fecha, la realización de horas extras y prolongación de jornada será de carácter voluntario sin perjuicio de que puedan existir personas trabajadoras que voluntariamente las realicen. En el año 2025 se implementará un registro digital de la jornada con supervisión de la Comisión Paritaria.

A efectos retributivos y con independencia de la jornada semanal, el tiempo de trabajo que se realice a partir de los límites de jornada ordinaria fijado en los párrafos anteriores se considerará como horas extras, cuya realización se compensará mediante retribución económica en la cuantía establecida para cada grupo profesional y nivel funcional en el art. 17 o mediante descanso compensatorio de un día laborable por cada 6 horas extras realizadas. La persona trabajadora afectada elegirá entre la retribución económica o el descanso compensatorio y, en este segundo supuesto, la empresa será la que determine el momento de su disfrute, que en ningún caso se realizará en los meses de temporada alta, entendiéndose por tal la comprendida entre los meses de abril a octubre, ambos inclusive.

Ambas partes acuerdan que todo está pactado manteniendo los rendimientos habituales.

En el año 2024, al objeto de poder compatibilizar la realización completa de los recorridos y el derecho del personal expresado en los términos anteriores a finalizar su jornada laboral en los tiempos referidos, ambas partes convienen que la empresa designará, con el carácter de retén, uno o dos equipos que podrían ser más, en caso de causa justificada de actividad y previa audiencia del Comité de Empresa para su aprobación. Este retén o retenes serán los que diariamente estarán obligados a terminar los recorridos que hayan quedado sin acabar por causa de la terminación de jornada, en los términos expresados anteriormente, de quienes voluntariamente no quieran realizar horas extras y den por terminada su jornada una vez realizado el tiempo de trabajo anteriormente referido. Estos retenes se formarán por personal voluntario y, a falta de este, se obligará primero a quienes sean de temporada y, en último caso, por insuficiencia de todas las opciones anteriores, podría recurrirse a quienes tengan contrato fijo todo el año y en estos por orden inverso de antigüedad.

Quienes realicen la actividad del retén percibirán por ello, además del pago de su jornada, una cantidad fija por la realización del retén. En caso de los conductores de recogida será de 120,00 euros al mes y en el caso del personal peón de recogida de 102,00 euros al mes, o la parte proporcional del periodo trabajado de retén dentro del mes en ambos casos, y además percibirán las horas extras que en su caso realicen en su actividad de retén. Quienes voluntariamente quieran realizar la actividad de retén deberán comprometerse por un plazo mínimo de tres meses. En el caso de que el retén deba realizarse de forma obligada por personal fijo de todo el año, este se elegirá por orden inverso de antigüedad y rotará mensualmente.

Por trabajo efectivo se entenderá que el personal deberá encontrarse, tanto al inicio como al final de su jornada de trabajo, en condiciones de realizarlo, es decir, uniformado y en condiciones de recibir instrucciones. También se considerará tiempo de trabajo efectivo el periodo de 15 minutos destinado a la ingesta del bocadillo en las jornadas continuadas que superen las 6 horas.

El horario será confeccionado por la dirección de la empresa previa consulta con la representación del personal.

No obstante, lo anterior, la jornada se reducirá proporcionalmente para quienes hagan uso de la licencia de asuntos propios contemplada en el artículo 37º.

En caso de que legalmente se reduzca la jornada por debajo de la pactada en este convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para introducir las modificaciones convenientes en lo regulado en el presente artículo para ajustarlo a la nueva jornada.

Se creará una comisión paritaria específica para analizar los recorridos y horarios, así como las personas trabajadoras que los realizarán, que se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. A estos efectos, la empresa se compromete a entregar una semana antes los recorridos. La empresa entregará los informes necesarios para que esa comisión realice un estudio de la eficiencia de la organización de los sistemas de recogida.

La empresa se compromete a entregar los cuadrantes de libranza con un mes de antelación, salvo que deban realizarse cambios debido a bajas imprevistas y cambios de temporada.

Capítulo I bis

El sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras del presente CONVENIO es el que se establece en el ANEXO I del

mismo.

Capítulo II

De la remuneración

INTRODUCCIÓN.- Las retribuciones pactadas en el presente CONVENIO para el año 2024 son las que se establecen en los diversos artículos, disposiciones y tablas de su texto y anexos.

Artículo 6º.- Compensación y absorción. Las retribuciones contenidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales o convencionales se viniesen abonando por la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o forma de dichas mejoras, presentes o que se establezcan por disposición legal, contrato individual, condiciones voluntarias, etcétera.

Artículo 7º.- Remuneraciones. Ambas partes negociadoras convienen que las remuneraciones pactadas en el presente Convenio lo han sido teniendo en cuenta las condiciones en que se desarrolla el trabajo, total o parcialmente en horas nocturnas, y sus características específicas en cuanto a su penosidad, toxicidad y peligrosidad. Estos conceptos ya se deben considerar retribuidos en las cuantías básicas pactadas en el presente Convenio para cada grupo profesional y nivel de responsabilidad, sin perjuicio de que algunas personas trabajadoras perciban determinados pluses como mejoras retributivas por las características específicas de su trabajo.

Las remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen, en su globalidad, totalmente a las que se habían venido estableciendo en convenios anteriores del mismo ámbito y en consecuencia serán las únicas de aplicación.

Artículo 8º.- Participación en beneficios. Se establece una paga de beneficios equivalente a 30 días de salario base Convenio, incrementada en su caso con la antigüedad que perciba la persona trabajadora, que se prorrateará entre las doce mensualidades del año, incluido el período vacacional.

Artículo 9º.- Plus de asistencia y puntualidad. Se establece un plus de asistencia y puntualidad, cuya cuantía se fija en las tablas salariales y que se cobrará mensualmente.

Las faltas de asistencia o puntualidad, sin la debida justificación, llevarán implícita la pérdida de dicho plus proporcionalmente a los días del mes en que se produzca dicha circunstancia, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que señale la legislación vigente y lo establecido en las Disposiciones Adicionales 4ª.

Artículo 10º.- Plus específico de penosidad, peligrosidad y toxicidad del trabajo de las personas trabajadoras adscritas al NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C. A pesar de que, como se ha establecido en el artículo 7º del presente Convenio, en el conjunto de las retribuciones pactadas se ha tenido en cuenta las características de penosidad, peligrosidad y toxicidad de los puestos de trabajo que ya se encuentran remuneradas en dichas retribuciones, se establece para las personas trabajadoras adscritas al NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C un incremento de dicha retribución en atención a sus características específicas, que se abonará bajo la denominación de plus específico de penosidad, peligrosidad y toxicidad del trabajo de peón o peona de recogida en una cuantía de 27.4 euros mensuales, que se percibirán por las personas trabajadoras que realicen actividades que comporten la necesidad de trasladarse en el estribo del vehículo recolector, y sólo en aquellos meses en que efectivamente se realicen.

A los efectos de determinar la cuantía mensual a percibir por el referido plus cuando a lo largo de un mes las actividades que dan derecho a su percepción se hayan realizado ocasionalmente, se establece que cuando dichas actividades se hayan realizado en un período inferior a una semana se percibirá la cuantía de 6.78 euros; cuando se hayan realizado en un período entre una y dos semanas, en una cuantía de 13.57 euros; entre dos y tres semanas, una cuantía de 20.35 euros; y para más de tres semanas, la cuantía completa mensual de 29.08 euros.

Para el cómputo del tiempo en que se hayan realizado dichas actividades se sumarán todos los días, aunque hayan sido en semanas naturales distintas.

En igual sentido, y por las especiales características de peligrosidad y penosidad que su actividad comporta, las personas trabajadoras del ÁREA OPERATIVA DEL NIVEL II DEL GRUPO PROFESIONAL C que de forma habitual realicen su trabajo en ciclomotor por las carreteras de los municipios en los que prestan sus servicios, percibirán por ello, en concepto de plus de peligrosidad y penosidad, la cantidad de 78,79 euros mensuales. Al haberse establecido la misma anualizada, la referida cuantía se percibirá también en la paga de vacaciones. Quienes lo utilicen de forma esporádica percibirán la cuantía que resulte de prorratear aquella cantidad por el tiempo que efectivamente lo realicen.

Artículo 11º.- Plus específico de mejora para las personas trabajadoras adscritas a los NIVELES II y III del GRUPO PROFESIONAL C.- Se establece un plus de mejora salarial, por los importes mensuales que figuran en la tabla salarial.

Artículo 12º.- Plus de transporte. - Las personas trabajadoras de la Empresa percibirán mensualmente el plus de transporte que figura en las tablas salariales.

Artículo 13º.- Plus de conservación y limpieza de vestuario. - Las personas trabajadoras de la Empresa percibirán mensualmente, en concepto de plus de conservación y limpieza de vestuario, las cuantías que figuran en las tablas salariales. Este plus tiene como finalidad compensarles por los gastos que se les originan al tener que proveer la limpieza del vestuario de trabajo de forma periódica y constante y, excepcionalmente, por los gastos que puedan ocasionarse por la conservación del referido vestuario.

Artículo 14º.- Bolsa de vacaciones. - Se establece una Bolsa de Vacaciones, de la cuantía que figura en las tablas del anexo correspondiente, y que deberá hacerse efectiva conjuntamente con la paga de octubre. Dicha Bolsa de Vacaciones se crea teniendo en cuenta las peculiaridades de Ibiza, cuya insularidad ocasiona en los desplazamientos propios de las vacaciones un gasto notable, que es el que se pretende paliar.

Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias. - Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad del salario base del Convenio, incrementada en su caso con la antigüedad que perciba la persona trabajadora. Dichas gratificaciones se harán efectivas, la primera de ellas conjuntamente con la mensualidad de julio y la segunda con la de noviembre.

Artículo 16º.- Plus convenio (Nocturno). - Con independencia de la retribución de la nocturnidad, que como ya se ha indicado en el artículo 7º del presente Convenio se ha tenido en cuenta a la hora de fijar los salarios de cada grupo profesional y nivel funcional, que en consecuencia ya retribuyen dicho concepto, se establece para las personas trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL B NIVELES I y III, y del GRUPO PROFESIONAL C NIVEL I y NIVEL II (ÁREA OPERATIVA), que desarrollen su trabajo total o parcialmente en horas nocturnas, un plus denominado de convenio (nocturno) que se abonará por periodos efectivamente trabajados, en la cuantía mensual que se determina en la tabla salarial.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias. - Ambas partes acuerdan reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar. No obstante, se efectuarán aquellas que vengán motivadas por circunstancias imprevistas, cambios de turnos, periodos punta y otras circunstancias derivadas del carácter de Servicio Público de la actividad desarrollada.

Serán horas extraordinarias aquellas que tengan esta consideración de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el artículo 5º del presente convenio, computándose y abonándose de conformidad con lo establecido en ese artículo y en las tablas anexas.

Artículo 18º.- Antigüedad. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán como complemento de antigüedad un importe sobre el salario base del Convenio, según el porcentaje que se detalla a continuación:

A partir de:

- 2 años.....5%
- 4 años...10%
- 6 años...15%
- 10 años...20%
- 15 años...25%
- 20 años...30%, que será el tope máximo.

Estos porcentajes no serán acumulativos.

Artículo 19º.- Recibos de pagos salariales. - La Empresa estará obligada a entregar mensualmente a las personas trabajadoras el correspondiente recibo de salarios, en el que se especificarán todos los conceptos percibidos.

Artículo 20º.- Afiliación a la Seguridad Social. - Dentro de los 5 días siguientes al ingreso de cualquier persona trabajadora en la Empresa, esta estará obligada a entregar una copia o fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado por la agencia del INSS.

Artículo 21º.- Cotización a la Seguridad Social. - La Empresa colocará cada mes una copia o fotocopia del boletín de cotización a la Seguridad Social (modelos TC-1 y TC-2) en el Tablón de Anuncios.

Artículo 22º.- Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de 35 días naturales o la parte proporcional cuando desarrollen su trabajo en un tiempo inferior al año. Este periodo vacacional se disfrutará entre el 1 de junio del año natural al que corresponde y el 31 de mayo del año posterior, considerando este último periodo como incluido en el mismo año natural a los únicos efectos del disfrute vacacional.

Las partes negociadoras del Convenio se ratifican en el Reglamento firmado junto con el Convenio anterior, adaptado al nuevo sistema de clasificación profesional, de acuerdo con el volcado que aparece al final del ANEXO I, en el que se contienen las normas y criterios por los que ha de regir la concesión de las vacaciones dentro del período establecido. Esto tiene el objetivo de considerar, por un lado, las exigencias del servicio público de la actividad que se desarrolla y, por otro, evitar desigualdades de trato entre las personas trabajadoras para su disfrute. Este Reglamento refleja los criterios históricos aplicados en la empresa y busca que los períodos de disfrute de vacaciones se extiendan de forma regular a lo largo del año. En los casos en que no sea organizativamente posible la total regularidad, se concederán más períodos de vacaciones en temporada baja que en temporada alta, manteniendo el mayor equilibrio posible. Cuando en un grupo haya un número suficiente de personas trabajadoras para cubrir turnos todo el año, se distribuirán turnos correlativos, respetando que los eventuales huecos vacacionales coincidan con los períodos de mayores necesidades del servicio.

Como mejora específica a partir del presente Convenio, las personas trabajadoras que realicen su actividad de conducción en el grupo funcional denominado “varios” se integrarán en el NIVEL I DEL GRUPO PROFESIONAL B a la hora de elegir su período de disfrute vacacional, siempre con arreglo a las normas del Reglamento. Las personas trabajadoras de los NIVELES II y III del GRUPO PROFESIONAL B, dedicadas al manejo de equipos de limpieza de playas o barredoras, deberán disfrutar sus vacaciones en el período comprendido entre noviembre y marzo del siguiente año, por no haber un número suficiente de personas trabajadoras para cubrir períodos vacacionales durante todo el año. Por el contrario, las personas trabajadoras del NIVEL III de dicho grupo dedicadas a otras tareas pasarán, a los exclusivos efectos del período de disfrute de vacaciones, a integrarse en el grupo del NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C, observando siempre los criterios establecidos en el Reglamento de Vacaciones suscrito junto al VII Convenio Colectivo de HERBUSA.

En el primer trimestre de cada año, la Dirección de la empresa deberá entregar a los Representantes Legales de las personas trabajadoras el calendario de vacaciones para ese año. En todo caso, las personas trabajadoras deberán conocer con dos meses de antelación la fecha de su período de vacaciones.

En caso de coincidencia entre el período de vacaciones y una situación de incapacidad temporal, se estará a la doctrina emanada del Tribunal Supremo en esta materia, conforme a la normativa de los Tribunales Europeos.

Durante las vacaciones, las personas trabajadoras percibirán el sueldo íntegro con todos los pluses establecidos en el presente convenio, además de la bolsa de vacaciones mencionada en el artículo 14º, cuyo importe se hará efectivo en la fecha que indica dicho artículo.

Salvo pacto expreso en contrario, las personas trabajadoras que, por su tipo de contrato, no desarrollen su actividad durante todo el año sino solo en una parte del mismo, disfrutarán sus vacaciones en el último período de su contratación anual.

Artículo 23º.- Incapacidad Temporal

En concepto de mejora social, cuando una persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir de la empresa las siguientes cuantías:

A) En la primera baja del año, sea cual sea su causa, la diferencia entre el 100% de su salario convenio, incluidos los pluses extrasalariales, y la prestación de incapacidad temporal que tenga derecho a percibir.

B) En la segunda baja del año:

1. Si su causa es accidente laboral o enfermedad profesional, la misma cuantía que en el apartado anterior.
2. Si su causa es enfermedad común o accidente no laboral, la cuantía que deberá percibir los noventa primeros días de la baja será la diferencia entre el 90% de su salario convenio, incluidos pluses extrasalariales, y la prestación de IT que tenga derecho a percibir, y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de IT a partir de ese día.

C) De la tercera baja en adelante:

1. Si su causa es accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá la diferencia entre el 90% de su salario convenio, incluidos pluses extrasalariales, y la prestación de IT los veintinueve primeros días de la baja, y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de IT a partir del día veintinueve.
2. Si su causa es enfermedad común o accidente no laboral, percibirá la diferencia entre el 90% de su salario convenio, incluidos pluses extrasalariales, y la prestación de IT los noventa primeros días de baja, y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de IT a partir de ese día.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse una persona trabajadora en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.



Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la persona trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Estas últimas situaciones de incapacidad temporal, por afectar únicamente a las mujeres y a efectos de evitar la discriminación de las mismas, su complementación no será objeto de reducción en los segundos y sucesivos procesos de baja.

Estas mejoras sociales comprenden y absorben cuantas mejoras sociales para dichas situaciones se establezcan legal, reglamentaria o convencionalmente, por encima de las prestaciones básicas reguladas en la legislación de la Seguridad Social y se realizarán intentando que en el periodo de baja las percepciones por pagas extras sufran la menor reducción posible.

Sólo se tendrá derecho a las mejoras sociales en este artículo establecidas cuando la persona trabajadora afectada haya completado el periodo mínimo de carencia legalmente exigible, en cada caso, para el percibo de las prestaciones básicas por IT que se complementan.

Artículo 24º.- Seguro de accidente

La Empresa deberá tener concertado un seguro de accidente, individual o colectivo, que garantice a sus personas trabajadoras un capital de treinta y seis mil sesenta con setenta y tres euros (36.060,73 €) a percibir por sí mismas o por los beneficiarios asignados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte, siempre que la invalidez o muerte deriven de un accidente, sea o no laboral, y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza, resultando la Empresa directamente obligada al pago de la mencionada indemnización en caso de producirse alguna de las contingencias señaladas y no tener concertada la mencionada póliza.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa una copia de la póliza de dicho seguro en la que figuren las condiciones generales de la misma.

Artículo 25º.- Excedencias

Además de las excedencias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia con las siguientes características:

Las personas trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL B NIVEL 1 y DEL GRUPO PROFESIONAL C NIVEL 1 Y NIVEL 2 DEL ÁREA OPERATIVA, que tengan una antigüedad en la Empresa superior a un año, podrán colocarse en situación de excedencia por un periodo de tiempo comprendido entre 6 y 12 meses, con las limitaciones que seguidamente se exponen.

Quienes pretendan optar a dicha excedencia, deberán solicitarla por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 1 mes para las personas trabajadoras del GRUPO C y de 2 meses para el GRUPO B. La fecha de inicio de la excedencia deberá estar comprendida entre el 1 de noviembre y el 30 de abril siguiente, no teniendo derecho a dicha excedencia cuando dentro de su nivel funcional se encuentre otra persona trabajadora en situación de excedencia. En todo caso, la persona trabajadora que se hubiese encontrado en situación de excedencia no tendrá derecho a solicitar una nueva excedencia hasta que hayan transcurrido 5 años desde la finalización de la anterior.

La excedencia regulada en el presente artículo lo es con derecho a reincorporación obligatoria, debiendo la persona trabajadora excedente comunicar por escrito a la Empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la misma. De no hacerlo en la forma y plazos previstos, se entenderá que desiste de su relación laboral por voluntad propia, renunciando consiguientemente a su reincorporación.

Artículo 26º.- Ropa de trabajo

A las personas trabajadoras del ÁREA OPERATIVA se les facilitará la ropa de trabajo necesaria con cargo a la Empresa, y consistirá en un equipo de verano y otro de invierno, compuesto de:

Verano:

- 2 pantalones, 2 camisas, una gorra y dos pares de zapatos.

Invierno:

- 2 pantalones, 2 camisas, 2 jerséis, 1 chaqueta, 1 gorra, 2 pares de zapatos, 1 impermeable y 1 par de botas de agua.

Se entregarán además los guantes necesarios, así como el material reflectante de seguridad necesario para las personas trabajadoras que realicen trabajos nocturnos en vías de circulación. Las personas trabajadoras quedan obligadas a llevar en todo momento durante su jornada laboral la ropa facilitada por la Empresa, poniendo especial atención en el material de seguridad vial y comunicando inmediatamente cualquier carencia del mismo para la eventual subsanación, con el fin de evitar situaciones de peligro.



Se prohíbe expresamente llevar prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Artículo 27º.- Centro de trabajo

La Empresa vendrá obligada, durante la vigencia del presente Convenio, al establecimiento de un centro de trabajo con servicio de vestuario, aseo y duchas, sito en la Ctra. San Antonio Km. 1,800, Bº Can Bufí, o en el lugar que señale la Empresa.

Artículo 28º.- Trabajos en festivos. - Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la actividad a desarrollar por el personal afectado por el presente Convenio, si por exigencias del mismo, el personal tuviese que trabajar algún día libre o festivo, por dicho trabajo percibirá las cantidades que por este concepto aparecen en el anexo correspondiente.

No se considerará disfrutado el día de descanso semanal, cuando éste coincida con un día festivo.

Artículo 29º.- Revisión médica. - La Empresa se compromete a que todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se sometan a una revisión médica anual de carácter general.

Las revisiones médicas serán voluntarias salvo en aquellos puestos de trabajo en los que exista un riesgo para la salud de la persona trabajadora, de sus compañeros o compañeras, o de otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal por riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Artículo 30º.- Representantes del personal. - Los y las representantes del personal tendrán las garantías y créditos señalados en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31º.- Vinculación a la totalidad. -

Las condiciones pactadas en el convenio colectivo, a efectos de su aplicación, configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún precepto del convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, las partes firmantes del mismo tratarán de consensuar un texto alternativo que merezca la aprobación de dicha autoridad en el preceptivo trámite de audiencia que establece el artículo 90.5 ET. Si no se alcanzase consenso en la subsanación de la supuesta anomalía, y la jurisdicción social en resolución firme anulase o invalidase alguno de los pactos del convenio, quedará vigente el resto del texto del mismo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de renegociar la materia, cláusula o pacto anulado, así como el contenido de aquellas condiciones o derechos conexos que hayan sido objeto de acuerdo o contrapartida para pactar el precepto anulado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días naturales a partir de la fecha en que la comisión negociadora se haya reunido para llevar a cabo la renegociación expresada en el párrafo anterior las representaciones signatarias del convenio no alcanzasen un acuerdo, cualquiera de las partes legitimadas firmantes del mismo podrá solicitar la mediación y, en su caso, el arbitraje del procedimiento de solución autónoma de conflictos del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (en lo sucesivo, TAMIB).

Artículo 32º.- Derecho supletorio. - Para todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

Artículo 33º.- Contratación del personal. - Para la contratación en cualquier modalidad de contrato o de renovación de contrato, tendrán prioridad aquellas personas con mayor antigüedad en la empresa dentro de cada categoría profesional.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio serán contratadas inicialmente con el carácter de "personal de entrada" en la categoría profesional en la que vayan a prestar sus servicios y durante los tres meses iniciales de su actividad tendrán una retribución inferior en un 10 % a la general de su categoría profesional. Una vez transcurridos los tres primeros meses de contrato, su retribución será la correspondiente a la categoría profesional a la que pertenece y, además, percibirán, de una sola vez y junto a la paga del cuarto mes, una cuantía equivalente a la diferencia entre la retribución percibida en los tres primeros meses y la que hubieran percibido en ese periodo, conforme a su categoría profesional, de no haber sido personal de entrada.

En los supuestos en que dichas personas trabajadoras dejasen de trabajar en la empresa antes de completar los tres primeros meses de trabajo y la causa de su cese sea la no superación del período de prueba, despido procedente o baja voluntaria, perderán el derecho a percibir la cuantía establecida al final del párrafo anterior. Por el contrario, si se percibirá cuando el contrato inicial se realice por un periodo inferior a 3 meses y la relación laboral no finalice por cualquiera de las causas referidas anteriormente.

Artículo 34.- NIVEL III – GRUPO C.- En el GRUPO PROFESIONAL C se crea un NIVEL III en el que, según la definición que se establece en el ANEXO I, se integrarán aquellas personas trabajadoras del área operativa que, sin necesidad de especialidad o práctica profesional alguna, se dediquen a la ejecución de limpiezas no programadas, desbroces, recogidas de residuos dispersos y otros trabajos





puntuales que ocasionalmente se puedan demandar a la empresa.

Su retribución será la que aparece en la tabla salarial anexa.

Artículo 35º.- Premio de fidelización. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, con una antigüedad mínima de 6 años en la empresa y 64 o más años de edad, tendrán derecho a percibir, cuando extingan su relación laboral, cualquiera que sea la causa de la extinción, siempre que no se trate de despido declarado procedente o no impugnado, un premio de fidelización equivalente a tres mensualidades de su retribución íntegra (100 % de los conceptos).

La Empresa podrá ofrecer cantidades superiores a las anteriormente establecidas, atendiendo a las particularidades de cada caso concreto.

Artículo 36º.- Sanciones en juicio por tráfico. - A las personas trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL B NIVEL I que, conduciendo un vehículo de la Empresa y por una acción derivada del cumplimiento de su trabajo, fueran sancionadas en juicio con la imposición de una multa, su importe le será abonado por la Empresa, siempre y cuando no concurran alguna de las circunstancias de embriaguez, imprudencia temeraria o negligencia grave.

Artículo 37º.- Retirada del carnet de conducir. - En el supuesto de que a alguna persona conductora de la Empresa se le retirara el permiso de conducir por vez primera durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa la reubicará en otro puesto de trabajo, hasta un período máximo de un año, conservando sus retribuciones, y ello solo en caso de que no concurran circunstancias de imprudencia temeraria, negligencia grave o embriaguez.

Artículo 38º.- Licencias para asuntos propios. - Las personas trabajadoras de los GRUPOS PROFESIONALES A, B y C del grupo operativo afectadas por el presente convenio podrán elegir entre disfrutar una licencia para asuntos propios, con las restricciones que luego se establecen, de cinco días anuales, o la parte proporcional sobre el período efectivamente trabajado, o percibir, por su no disfrute, las cuantías compensatorias expresadas en la tabla correspondiente. Tanto los días de disfrute de la licencia como la cuantía compensatoria tendrán carácter único y global. A las personas trabajadoras que no elijan el disfrute de la licencia, la empresa les abonará la cuantía compensatoria junto con la paga del mes de diciembre.

La cuantía compensatoria será la establecida en el anexo y estará distribuida en los diversos conceptos retributivos y compensatorios de gastos que aparecen en este Convenio.

Las personas trabajadoras podrán comunicar por escrito su solicitud con hasta 3 meses de antelación a la fecha interesada para su disfrute.

El disfrute de las licencias no podrá efectuarse entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Asimismo, no podrán coincidir los días de licencia de dos personas con la misma clasificación profesional, pudiendo la empresa denegar también su concesión por razones de necesidades del servicio público, ausencias al trabajo de otras personas de la misma categoría profesional, cualquiera que sea la causa de dicha ausencia, en el período en que se solicite. En su caso, la empresa informará por escrito de la causa de la denegación –si así ocurriera– a la persona trabajadora afectada, así como al Comité de Empresa con una semana de antelación a la fecha de disfrute para que ambos puedan alegar sobre las causas de la denegación.

En caso de ausencias injustificadas al trabajo y sin perjuicio de la posible sanción por dichas ausencias, la Empresa podrá computar las mismas como días de esta licencia, teniendo en este caso, en consecuencia, la persona trabajadora que se encuentre en dicha situación reducida su licencia.

Cuando la persona trabajadora que hubiese incurrido en ausencias injustificadas hubiera optado por la compensación económica, en las mismas condiciones y reservas establecidas en el párrafo anterior, la empresa podrá reducir la cuantía compensatoria en la parte proporcional a los días de ausencia.

Artículo 39º.- Fiesta de hermandad. - El día 3 de noviembre se considerará como fiesta retribuida para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

No obstante lo anterior, dadas las características de servicio público de la actividad desarrollada y los aspectos sanitarios relacionados con la misma, si a solicitud de alguno de los Ayuntamientos de los municipios u organismos afectados no fuese posible disfrutar la fiesta de hermandad el día 3 de noviembre, la empresa, de común acuerdo con el Comité, propondrá a los citados una o varias fechas alternativas para dicha celebración dentro de los quince días siguientes a aquella. Aceptada alguna de estas fechas por todos los municipios y organismos, se celebrará en aquella esta fiesta. Excepcionalmente, en el supuesto de que no existiese ninguna fecha aceptada en común por todos los municipios y organismos afectados por el servicio, no se producirá su disfrute, compensándose económicamente este hecho con la retribución que en el presente Convenio se establece por festivo trabajado.

Artículo 40.- Jubilación parcial.

Siempre que la legislación vigente contemple la posibilidad de jubilarse parcialmente, la empresa se compromete a facilitar que, al menos una persona trabajadora afectada por el presente Convenio, pueda acceder a la jubilación parcial o flexible en los términos y con las condiciones que en la legislación vigente se expresen. Para ello, la empresa se obliga a contratar, si ello fuese posible, a una persona trabajadora sustituta en las condiciones que exija la Ley.

Este compromiso solo alcanzará a que exista en cada momento una persona trabajadora de la plantilla jubilada parcialmente.

No obstante, la empresa podrá jubilar parcialmente a una segunda o a una tercera persona trabajadora de la plantilla estando ya jubilada parcialmente otra cuando existan personas trabajadoras temporales en la plantilla que puedan, mediante un cambio de su contratación, ser sustitutas de quien pretenda acceder a la jubilación parcial y estén de acuerdo en ello.

En todos los casos será preceptivo el acuerdo previo entre la persona interesada en acogerse a esta modalidad y la empresa respecto a la distribución de la jornada resultante de la reducción.

Artículo 41. Estabilidad en el empleo.

La empresa se compromete a mantener el mismo número de personas trabajadoras, condicionado a la existencia de los servicios que consten en los pliegos o bien en los programas de explotación que apruebe el AYUNTAMIENTO.

Artículo 42.- Personal con capacidad disminuida.

Las personas trabajadoras que acrediten que, por cualquier causa, tengan ostensiblemente reducida su capacidad para el ejercicio de los trabajos propios de su categoría profesional, y no se encuentren ni en situación de I.T. ni tengan derecho a ser declaradas en situación de invalidez permanente en grado de incapacidad total para su profesión habitual o absoluta para todo trabajo o gran invalidez, podrán solicitar a la empresa la novación de su contrato de trabajo a un GRUPO PROFESIONAL y NIVEL FUNCIONAL para cuyo ejercicio sí mantengan su capacidad íntegra. En este caso, la empresa, siempre que tenga alguna plaza libre de la categoría solicitada con las mismas condiciones laborales que las de la persona trabajadora que lo solicita (fija, fija discontinua o temporal), siempre que no exista otra persona trabajadora recolocada por este motivo y previo informe del servicio médico de salud sobre su capacidad íntegra para desarrollarla, le ofrecerá la novación de su contrato de trabajo a ese GRUPO PROFESIONAL Y NIVEL FUNCIONAL. En este caso, las percepciones que tenga derecho a recibir la persona trabajadora serán las de su nueva adscripción.

Capítulo III**Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo****Artículo 43.- Declaración de principios.**

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de las Personas Trabajadoras, que incluyen el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Por todo ello, los firmantes del Convenio manifiestan su compromiso de mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 44.- Medidas preventivas.

Todas las personas tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios que garanticen su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, la empresa procederá a la evaluación de los posibles riesgos y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través del servicio de vigilancia de la salud.

Artículo 45.- Definición del acoso moral y sexual.

Acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a



quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, con el objetivo de anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, dirigidas a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta esté relacionada con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por la persona acosadora debe ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Acoso por razón de sexo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 46.- Procedimiento de actuación.

Aquellas personas afectadas por situaciones de acoso podrán dirigirse, por el medio que estimen adecuado, a la dirección de la Empresa, bien de forma directa o bien a través de algún miembro del Comité de Empresa.

La dirección de la Empresa adoptará de inmediato las medidas correspondientes bajo premisas de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas afectadas por acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de otras personas que pudiesen estar implicadas.

Artículo 47.- Igualdad.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes del Convenio velarán por la igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas en el trabajo.

Se acuerda favorecer una gestión de los recursos humanos que evite discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades en el trabajo.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Retribuciones

Los conceptos retributivos del Convenio y sus cuantías para los años de vigencia (2024-2027) son los que aparecen en los textos y tablas que figuran en el anexo II del presente Convenio.

En materia retributiva se acuerda lo siguiente:

1. En el año 2024, se actualizarán las tablas del año 2023 con un incremento del 8,5% con carácter general, excepto para las personas trabajadoras de la categoría A, para quienes la subida será del 7,75%. Adicionalmente, las personas trabajadoras de la categoría de ESPECIALISTAS DE 1ª recibirán un incremento del 1,5%.
2. En los años 2025, 2026 y 2027 se aplicarán incrementos salariales en los mismos términos, detallados en el presente Convenio.

Se establece una garantía salarial del IPC más un 1% anual, sin efectos retroactivos.

Disposición adicional segunda.- Paz social.

Las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a no convocar huelgas en su ámbito durante su vigencia, salvo aquellas derivadas de posibles incumplimientos empresariales o de carácter sectorial, regional o nacional.

Disposición adicional tercera.- Resolución de discrepancias, arbitraje y mediación

Las discrepancias serán resueltas mediante la Comisión Paritaria o el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

Disposición adicional cuarta.- Ayuda social.

Las personas trabajadoras de determinados niveles percibirán una ayuda social equivalente a una mensualidad de su salario base.



En caso de que se amplíe el servicio de recogida de basuras y limpieza viaria a los siete días de la semana, el sistema de descanso será modificado conforme a lo establecido en el presente Convenio.

Disposición adicional quinta.- CAP y lenguaje inclusivo.

La empresa se compromete a aplicar lo establecido en el art. 18.1.b del Convenio Autonómico de Limpieza Viaria de Baleares y a utilizar lenguaje inclusivo en todos sus documentos.

ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del vigente texto del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación profesional de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se realizará mediante su encuadramiento en uno de los tres grupos profesionales que se establecen a continuación y dentro de los mismos en uno de los niveles funcionales que, de acuerdo con la responsabilidad, autonomía y complejidad de las funciones a las que se dedican primordialmente, se establecen.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, en sus diversos niveles, la podrá realizar la empresa sin justificación alguna y no dará derecho a integración en el nivel funcional que se realice, sin perjuicio de mantener mientras lo haga el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al nivel funcional que tiene reconocido o las del nivel funcional que se realice en caso de que sea superior al que tiene reconocido.

GRUPO PROFESIONAL A: MANDOS OPERATIVOS

En este grupo profesional se integrará a todas las personas trabajadoras cuyas funciones primordiales sean organizar y supervisar los trabajos realizados por especialistas y operarias/os bajo su mando, tanto en las actividades de recogida de residuos, limpieza viaria o cualquier otra, ya sea en actividades programadas del servicio público o no programadas.

Dentro de este primer grupo, las personas trabajadoras adscritas al mismo se encuadrarán según el nivel de responsabilidad y la extensión del ámbito de su mando en dos niveles funcionales:

1. NIVEL I: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, con total autonomía y solo dependientes de la gerencia o dirección general de la empresa, organizan y supervisan, de forma directa o a través de los mandos del nivel II de este grupo profesional, la actividad del servicio público de recogida de residuos y limpieza viaria, tanto en actividades programadas como no programadas, extendiendo su mando sobre el conjunto del personal dedicado a estas funciones.
2. NIVEL II: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, bajo el mando y la autoridad del nivel anterior, organizan y supervisan toda o parte de la actividad del servicio público de recogida de residuos y limpieza viaria, tanto en actividades programadas como no programadas, extendiendo su mando sobre el personal dedicado a estas funciones.

GRUPO PROFESIONAL B: ESPECIALISTAS

En este grupo profesional se integran aquellas personas trabajadoras que, en posesión del permiso correspondiente y bajo el mando del personal del Grupo Profesional A, se dedican a la actividad de recogida de residuos o limpieza viaria, programada o no programada, que realizan mediante el uso de vehículos y maquinaria especializada, así como el manejo y conducción de equipos diversos.

Dentro de este segundo grupo, el personal adscrito se encuadrará según la complejidad y responsabilidad de sus funciones prevalentes en tres niveles funcionales:

1. NIVEL I: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, en posesión como mínimo de un permiso de conducir tipo C, realizan su actividad laboral conduciendo camiones y maquinaria pesada de diversa tipología y colaboran y/o realizan las operaciones de carga de residuos en los citados vehículos. Son responsables de verificar que el camión o máquina que conducen esté en condiciones para realizar su actividad. En general, en la realización de su cometido tendrán bajo su responsabilidad a una o varias personas trabajadoras del Grupo Profesional C, aunque en ocasiones puedan no tenerlas y realizan su actividad con una cierta autonomía profesional, pero bajo la supervisión y mando del Grupo Profesional A.
2. NIVEL II: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, en posesión del permiso de conducir necesario para el vehículo que utilicen, realizan su actividad primordial mediante la conducción de máquinas y/o camiones destinados para ello, y ocasionalmente realizan operaciones de recogida manual de restos. Actúan bajo la dirección y supervisión del Grupo Profesional A.





3. NIVEL III: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, en posesión del permiso de conducir necesario para el vehículo que utilicen, realizan servicios de recogida de residuos y limpieza conduciendo vehículos especiales (barredoras, baldeadoras, camiones diversos) bajo las órdenes y supervisión del Grupo Profesional A. También realizan operaciones de limpieza y recogida manual de restos en determinados casos.

GRUPO PROFESIONAL C: OPERARIAS/OS

Se encuentran integradas en este grupo todas aquellas personas trabajadoras que, sin necesidad de especialización ni titulación o permiso alguno, aunque con cierto grado de práctica, realizan por sus propios medios actividades de recogida de residuos y limpieza viaria, programada o no programada, y actividades auxiliares en administración.

1. NIVEL I: Agrupa a aquellas personas trabajadoras que, trasladadas por camiones de recogida de residuos, ejecutan las labores de carga de los residuos en los recolectores, bien mediante contenedores o manualmente, y la recogida de restos dispersos. Exige para su realización un nivel medio de práctica para la manipulación de los mandos de los equipos recolectores.

2. NIVEL II: Se encuadran en este nivel personas trabajadoras tanto del área operativa como del área administrativa:

1. Área operativa: Realizan la limpieza de calles, viales y sus márgenes, así como el vaciado de papeleras, trasladándose para ello a pie o en pequeños vehículos, para lo cual se exigirá el permiso de conducir categoría B.
2. Área administrativa: Realizan funciones de recepción de personas, envíos postales, atención telefónica, gestión de llamadas y mecanografiado de documentos.

3. NIVEL III: Se encuadran en este nivel aquellas personas trabajadoras que, sin necesidad de especialidad ni nivel práctico alguno, realizan actividades de limpieza general, desbroces, recogidas puntuales de restos y otras similares no programadas.

No obstante, según lo establecido anteriormente, dada la calificación en grupos profesionales, la empresa podrá exigir para las nuevas contrataciones que los aspirantes al puesto de trabajo estén en posesión de carnets de conducir superiores al del vehículo o equipo que habitualmente utilicen para facilitar la movilidad funcional dentro del grupo.

Como quiera que el actual sistema de clasificación profesional ha surgido como consecuencia del cambio legislativo producido durante la negociación del mismo para mayor claridad en su aplicación a meros efectos aclaratorios a continuación se establece el volcado de las antiguas categorías profesionales en el nuevo sistema.

GRUPO PROFESIONAL A.- MANDOS OPERATIVOS

NIVEL I.- (JEFE DE SERVICIOS)

NIVEL II.- (CAPATAZ ENCARGADO/A)

GRUPO PROFESIONAL B.- ESPECIALISTAS

NIVEL I.- (CONDUCTOR/A)

NIVEL II.- (MAQUINISTA)

NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)

GRUPO PROFESIONAL C.- OPERARIOS/AS

NIVEL I.- (ESPECIALISTA RECOGIDA)

NIVEL II.- (ESPECIALISTA LIMPIEZA Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)

NIVEL III.- (ESPECIALISTA BASE)





ANEXO II TABLAS SALARIALES

TLC

TABLA SALARIAL 2024

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMP C. VEST	PLUS MEJORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BOLSA VACAC.	FESTIV.	cláusula 4ª (ayuda social)
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	2.091,84	174,32	562,22	640,43	277,66	0,00	0,00	0,00	1.847,17	154,30	0
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.858,49	154,89	562,22	475,36	203,39	0,00	0,00	0,00	1.603,64	124,70	0
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.468,63	122,37	566,13	175,66	157,60	0,00	0,00	38,65	474,85	125,57	1.468,63
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	1.036,76	86,38	463,83	146,02	126,23	0,00	137,00	33,55	366,72	116,44	0
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	1.133,53	94,47	507,12	158,14	142,07	0,00	0,00	36,69	400,96	127,30	1.133,53
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	1.115,45	92,97	499,03	154,99	136,22	0,00	29,08	33,74	391,97	112,75	1.115,45
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	976,36	81,35	402,98	132,24	63,58	52,61	78,79	31,23	324,43	91,15	976,36
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	885,99	73,82	47,88	141,12	0,00	47,76	0,00	28,31	111,98	64,15	885,99
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	988,20	82,37	55,68	159,94	0,00	77,35	0,00	0,00	123,02	0,00	988,20

TABLA AAPP AÑO 2024

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANS. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	716,63	226,30	942,93
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	630,69	188,37	819,06
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	553,87	82,73	636,60
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	438,37	71,36	509,73
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	451,90	73,58	525,48
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	445,09	72,46	517,55
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	392,82	48,55	441,38
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	276,30	34,16	310,45
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	307,70	38,02	345,71

HORAS EXTRA 2024

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	22,14
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	17,88
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	17,41
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	16,08
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	10,60



TABLA SALARIAL 2025

CLASIFICACION PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMP C. VEST	PLUS MEJORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BOLSA VACAC.	FESTIV.	cláusula 4ª (ayuda social)
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	2.170,28	180,85	583,30	664,45	288,07	0,00	0,00	0,00	1.916,44	160,08	0
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.928,19	160,70	583,30	493,19	211,02	0,00	0,00	0,00	1.663,78	129,38	0
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.534,72	127,87	591,61	183,57	164,69	0,00	0,00	40,39	496,22	131,22	1.534,72
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	1.083,42	90,26	484,70	152,59	131,91	0,00	143,17	35,06	383,22	121,68	0
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	1.201,54	100,14	537,55	167,62	150,59	0,00	0,00	38,89	425,02	134,94	1.201,54
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	1.165,64	97,16	521,49	161,97	142,35	0,00	30,39	35,26	409,61	117,83	1.165,64
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	1.020,30	85,01	421,11	138,19	66,44	54,98	82,34	32,63	339,03	95,25	1.020,30
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	925,86	77,15	50,04	147,47	0,00	49,91	0,00	29,58	117,02	67,03	925,86
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	1.032,67	86,08	58,19	167,14	0,00	80,83	0,00	0,00	128,55	0,00	1.032,67

TABLA AAPP AÑO 2025

CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSF. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	743,51	234,78	978,29
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	654,34	195,43	849,78
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	578,79	86,45	665,25
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	458,10	74,57	532,67
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	479,02	77,99	557,01
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	465,12	75,72	540,83
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	410,50	50,74	461,24
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	288,73	35,69	324,42
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	321,54	39,73	361,27

HORAS EXTRA 2025

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	23,14
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	18,95
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	18,20
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	16,80
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	11,08



TABLA SALARIAL 2026

CLASIFICACION PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMP C. VEST	PLUS MEJORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BOLSA VACAC.	FESTIV.	cláusula 4ª (ayuda social)
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	2.240,81	186,73	602,26	686,04	297,44	0,00	0,00	0,00	1.978,72	165,29	0
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.990,85	165,92	602,26	509,22	217,87	0,00	0,00	0,00	1.717,85	133,58	0
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.596,11	132,99	615,27	190,91	171,28	0,00	0,00	42,00	516,07	136,47	1.596,11
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	1.126,75	93,87	504,09	158,69	137,19	0,00	148,89	36,46	398,55	126,55	0
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	1.267,62	105,64	567,11	176,84	158,87	0,00	0,00	41,02	448,39	142,36	1.267,62
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	1.212,27	101,04	542,35	168,45	148,05	0,00	31,60	36,67	425,99	122,54	1.212,27
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	1.061,11	88,41	437,96	143,72	69,10	57,18	85,63	33,94	352,59	99,06	1.061,11
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	962,89	80,23	52,04	153,36	0,00	51,91	0,00	30,76	121,70	69,71	962,89
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	1.073,97	89,52	60,52	173,82	0,00	84,06	0,00	0,00	133,70	0,00	1.073,97

TABLA AAPP AÑO 2026

CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSP. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE SERVIC.)	767,67	242,41	1.010,09
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	675,61	201,78	877,39
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	601,95	89,91	691,86
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	476,42	77,55	553,98
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	505,36	82,28	587,65
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	483,72	78,75	562,47
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	426,92	52,77	479,69
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	300,28	37,12	337,40
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	334,40	41,32	375,72

HORAS EXTRA 2026

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	24,07
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	19,99
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	18,93
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	17,48
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	11,52