



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

5629

*Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del Convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A. y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares*

#### Antecedentes

1. El 07 de enero de 2026, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A.
2. El 04 de febrero de 2025, Jaime Francisco Martín Lara, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del 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 empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de las Islas Baleares.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Palma, firmado electrónicamente (15 de mayo de 2026)

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral**

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social

(BOIB 99, de 26 de julio de 2025)





**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO POR LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA, CON LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE IBIZA**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**ARTÍCULO 1. Ámbito de aplicación**

Este Convenio colectivo es de aplicación para la empresa encargada de la prestación del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa.

**ARTÍCULO 2. Ámbito funcional**

Este Convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa encargada de la prestación del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa, que se rigen por el 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. 258 de 25 de octubre de 2024 o norma que le sustituya.

**ARTÍCULO 3. Ámbito personal**

Quedan vinculados por este Convenio colectivo todos/as los/las trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa encargada de la prestación del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa, incluso los de nuevo ingreso en la empresa durante su período de vigencia, siempre que figuren adscritos a los trabajos reflejados anteriormente en el municipio de Eivissa.

**ARTÍCULO 4. Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del año 2024 y finalizará el 31 de diciembre del año 2029.

Su período de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2029.

Prórroga y denuncia: finalizado el período de vigencia y duración en este Convenio colectivo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca renuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, denuncia que deberá notificarse a la autoridad laboral ya la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En cualquier caso, se negociará bajo el principio de buena fe.

**ARTÍCULO 5. Condición más beneficiosa**

Las condiciones económicas y de trabajo que se establecen en este convenio colectivo tendrán la condición de mínimas, por lo que cualquier mejora establecida, tanto por decisión expresa empresarial como por contrato individual, mantendrá su vigencia.

**ARTÍCULO 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerarán globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas o consideradas parcialmente, ni separadas de su contexto global.

**ARTÍCULO 7. Compensación y absorción**

Las mejoras estrictamente voluntarias que tenga actualmente concedidas la Empresa, podrán ser absorbidas por el aumento de los salarios establecidos en este Convenio colectivo.

En caso de que estas mejoras sean superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo en la parte que cubra los beneficios que otorga este convenio colectivo. Estas mejoras deben evaluarse globalmente y en cómputo anual.

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





## **ARTÍCULO 8. Comisión Paritaria**

De conformidad con lo que establece el artículo 85.3.e) del Estatuto de los trabajadores, queda constituida una Comisión Paritaria que está integrada por seis miembros, tres por la representación de los trabajadores/as y tres por la representación de la empresa, firmantes de este Convenio, preferentemente, que hayan sido miembros de la comisión deliberadora de este convenio.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijado en el domicilio de la empresa en Eivissa, calle de Marc Benet Arabi, 2, 07800 Eivissa.

La Comisión debe reunirse dentro del mes siguiente al de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión deben quedar designados sus miembros, y deben establecerse las condiciones para su convocatoria y el su reglamento de funcionamiento.

Son funciones de esta comisión:

- a) Intervenir en todas las materias en las que los artículos de este convenio hayan previsto su participación.
- b) Interpretar lo pactado en el convenio.
- c) Adaptar el convenio colectivo a la legislación sobrevenida que le afecte.

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

Las discrepancias que no se resuelvan en el seno de la comisión paritaria deben resolverse de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, publicado en el BOIB, nº. 18, de fecha 3 de febrero de 2005.

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias que surjan durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 ( modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (despido colectivo), del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ambas partes se someten, expresamente, en los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears.

Del mismo modo, en el supuesto de que no se llegue a ningún tipo de acuerdo en las materias planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, previa sumisión voluntaria por cada una de las partes afectadas, la discrepancia se someterá al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears o el órgano competente en cada momento.

## **CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN**

### **ARTÍCULO 9. Contratación y garantía de empleo**

En materia de contratación, se estará a lo dispuesto en el capítulo IV del 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. 258 de 25 de octubre de 2024 que se reserva la negociación colectiva en esta materia.

La empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores/as fijos para la realización del servicio según las condiciones en las que a la empresa le sea otorgada la concesión de prestación de servicio por el municipio de Eivissa.

### **ARTÍCULO 10. Periodo de prueba**

A) De entrada.

Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la tarea que a cada trabajador/a corresponda, que en ningún caso podrá exceder de lo señalado en la siguiente escala:

1. Personal técnico, seis meses.
2. Personal administrativo, dos meses.
3. Mandos intermedios, un mes.
4. Personal auxiliar, operario y subalterno, quince días.





Durante el período de prueba, tanto el/la trabajador/a como la empresa pueden dar por finalizadas, respectivamente, 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 percibe 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 pasa a formar parte de la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba se computa a los efectos en antigüedad.

#### B) De recalificación.

En caso de que se recalifique un/a trabajador/aa un nuevo grupo profesional diferente al que ejercía hasta ese momento, por acuerdo entre empresa y trabajador/a, esta promoción se hace a modo de prueba por el tiempo que se establece a continuación en relación con el grupo al que se produzca la recalificación:

1. Personal técnico, dos meses.
2. Personal administrativo, un mes.
3. Mandos intermedios, quince días.
4. Personal auxiliar, operario y subalterno, quince días.

Durante este período el/la trabajador/a percibe las remuneraciones correspondientes al grupo profesional al que se haya recalificado y está obligado a ejercer las funciones correspondientes a este grupo. En caso de que durante este período la empresa o el/la trabajador/a consideren que no se ha superado la prueba, pueden promover la reposición del/de la trabajador/a a su grupo anterior, sin más requisitos que el de comunicarlo lo en la otra parte.

### **ARTÍCULO 11. Contrato formativo**

El contrato formativo, conforme a la normativa reguladora, tendrá por objeto 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, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

La remuneración de los aprendices es la que se fija en la tabla contenida en este Convenio, que es la que se fija para los administrativos, peones de recogida y los peones de limpieza.

En el contrato se debe especificar el centro donde se impartirá la formación profesional y el horario, y se debe entregar una copia a los representantes de los/las trabajadores/as, así como el plan formativo de la empresa a la que se adscribe, los objetivos a conseguir y el tutor designado por la empresa.

Cuando finalice el contrato, si se acuerda la continuación de la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a un contrato indefinido para desempeñar las tareas para las que ha sido formado y con la categoría correspondiente, y queda prohibido su encadenamiento con eventuales contratos.

La empresa vinculará su plantilla al menos al 25% de los/las trabajadores/as contratados/as para el aprendizaje una vez que su formación haya finalizado. De lo contrario, una vez que se haya formado a cuatro trabajadores/as para la misma categoría y la empresa no haya vinculado a su plantilla, no podrá volver a contratar aprendices para esta misma categoría en un plazo de dos años.

### **ARTÍCULO 12. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones para el personal del ámbito de este Convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con los que se encuentren en posesión de los siguientes títulos de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.



La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

En cualquier caso, los/las trabajadores/as no pueden ser destinados/as a profesiones, trabajos o categorías de nivel inferior al habilitado por el título.

Para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa debe asignar una persona con experiencia y titulación suficientes capaz de garantizar esta práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de dos trabajadores/as en prácticas.

El periodo de prueba no puede ser superior a un mes en los contratos suscritos con trabajadores/as con titulación media ni a dos meses en los contratos con trabajadores/as con titulación superior.

La retribución del/de la trabajador/a será la fijada en este Convenio para su categoría profesional.

Cuando finalice el contrato y en caso de que continúe la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al/a la trabajador/a con un contrato indefinido para desempeñar las tareas para las que ha sido formado y con la categoría profesional correspondiente, y en queda prohibido el encadenamiento con otras modalidades de contratos a tiempo determinado.

Este contrato debe formalizarse siempre por escrito y consignar como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del/de la trabajador/a, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Se entregará copia del contrato a los representantes de los/las trabajadores/as en la empresa en el plazo de una semana desde el inicio de la fecha de contratación.

#### **ARTÍCULO 13. Garantía para contratos formativos**

Debe procurarse la consecución de una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

### **CAPÍTULO TERCERO** **Condiciones de trabajo**

#### **ARTÍCULO 14. Jornada laboral**

La jornada laboral durante la vigencia de este convenio colectivo será de 38 horas semanales equivalentes a 1.734 horas anuales.

Dicha jornada se desarrollará de lunes a sábado de forma continuada y por una duración de 6 horas y 30 minutos entre el inicio y el final de esta, dentro de la cuál los/las trabajadoras disponen de quince minutos para ingerir un bocadillo o tentempié, librándose los domingos y festivos. No obstante, las partes acuerdan una jornada irregular a partir del mes de noviembre durante los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo donde los/las trabajadores/as trabajarán un sábado si otro no. Dichas horas de libranza de los sábados, se recuperarán en temporada alta, es decir, entre los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre en que los/las trabajadores/as deben trabajar de lunes a sábado e incrementar su jornada diaria de forma regular.

En relación con el cómputo, límites y descanso inter-jornada en las de carácter continuado, se estará en cada momento a los mínimos establecidos con carácter obligatorio en la legislación vigente.

Como alternativa a la distribución anterior de la jornada, en los casos en que por las exigencias del servicio público que se presta sea necesario desempeñar el trabajo durante todos los días de la semana incluidos domingos y festivos, la jornada se distribuirá en dos días de descanso consecutivos por cada seis de trabajo, debiendo realizarse una jornada diaria de 6 horas 30 minutos. En este supuesto, cuando el día festivo coincida con el día libre, se considerará disfrutado a todos los efectos.

Para el personal administrativo de la oficina se acuerda la implantación de un horario flexible de entrada y salida, con horario de entrada entre las 07:00 y las 09:00 de la mañana y salida en función de la hora de entrada, entre las 15:00 y las 17:00, siempre que se realice toda la jornada laboral estipulada. Será única condición para el disfrute del horario flexible que diariamente, al menos una persona trabajadora preste servicio en horario de 08:00 a 16:00.

#### **ARTÍCULO 15. Vacaciones**

Todos los/las trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo disfrutan de un periodo anual de vacaciones de 33 días naturales prorrateables en los casos en que el/la trabajador/a haya prestado sus servicios a la empresa por un periodo inferior a un año.





El personal que no disfrute de su período de vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre tendrá derecho a un período de vacaciones de 41 días naturales, prorrateándose la diferencia de días en los casos de disfrutar de períodos vacacionales partidos en dos períodos.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo período salvo en los casos en que, por acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, puedan fraccionarse una sola vez.

No obstante, se determinan como meses preferentes, dada la falta de coincidencia de éstos con la época estival, en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año natural correspondiente, así como en los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo del siguiente, y estos ocho meses se considerarán incluidos en el mismo año natural, a efectos de vacaciones exclusivamente.

Las vacaciones a disfrutar por el personal se ajustarán a la distribución según los meses preferentes establecidos anteriormente. Es decir, tomando de referencia la cantidad de días de vacaciones en las diferentes temporadas (33 días en temporada alta y 41 días en temporada baja), se establecen los siguientes porcentajes de distribución del personal que puede disfrutar de vacaciones, tomando como referencia los siguientes grupos de vacaciones:

- GRUPO 1 11 trabajadores/as aprox.) Del 08/01 al 17/02
- GRUPO 2 10 trabajadores/as aprox.) Del 18/02 al 30/03
- GRUPO 3 8 trabajadores/as aprox.) Del 01/04 al 11/05
- GRUPO 4 8 trabajadores/as aprox.) Del 12/05 al 17/05
- GRUPO 5 7 trabajadores/as aprox.) Del 18/06 al 20/07
- GRUPO 6 7 trabajadores/as aprox.) Del 09/08 al 10/09
- GRUPO 7 10 trabajadores/as aprox.) Del 11/09 al 17/10
- GRUPO 8 11 trabajadores/as aprox.) Del 18/10 al 27/11
- GRUPO 9 10 trabajadores/as aprox.) Del 28/11 al 07/01

(\*) Las fechas mencionadas son orientativas correspondiendo a la distribución efectuada en el año 2025. Podrá variar según el calendario natural del año en curso.

Si en la fecha prevista para el inicio del período anual de vacaciones, el/la trabajador/a está en situación de baja por incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa y siempre que sea grave, en el sentido que implique necesariamente por a éste/a su inmovilización de forma que no pueda salir de su domicilio o bien que ingrese en un centro hospitalario por un espacio de ocho o más días, se pospondrá el disfrute de sus vacaciones hasta otra fecha que fijará la empresa preferentemente a partir del momento del alta de la incapacidad temporal o en otro momento, si así lo exigen las necesidades del servicio.

Si durante el disfrute del período anual de vacaciones se presentase alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior, se considerarán suspendidas las vacaciones por el tiempo que dure esta situación, es decir, la inmovilización domiciliaria u hospitalaria, y de cualquier forma se ha de reincorporar al trabajo en la fecha inicialmente prevista para ello, en la situación en la que se encuentre, es decir, en activo o en situación de incapacidad temporal, si se encuentra en la situación mencionada 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 previsto inicialmente o en otro período cualquiera si así lo exigen las necesidades del servicio.

La acreditación de la situación de posposición o suspensión del período vacacional se hace mediante el certificado del médico de cabecera correspondiente del/de la trabajador/a y debe especificarse la concurrencia real o presumible de los requisitos de la enfermedad y su tratamiento que se establecen en los párrafos anteriores.

En caso de que no se disfruten las vacaciones en el período del año natural, se pospondrán al año siguiente, y la empresa realizará, expresamente, un reconocimiento de deuda de las que queden pendientes.

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

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

En ningún caso se podrá empezar el disfrute de vacaciones coincidiendo con un día libre, y en caso de que así esté previsto se entiende que las vacaciones comienzan al día siguiente.

La empresa confeccionará, junto con el Comité de Empresa, durante los meses de noviembre y diciembre, el calendario de vacaciones correspondiente del año siguiente.



El calendario es de obligado cumplimiento, quedando la posibilidad de realizar cambios entre trabajadores/as del mismo grupo profesional y siempre que se garantice el funcionamiento normal del servicio.

Para el personal de administración el disfrute de vacaciones queda establecido en 25 días laborables a pactar con la Dirección de la Empresa. Quedando exentos del régimen general de disfrute de vacaciones.

#### **ARTÍCULO 16. Días festivos y fiesta de hermandad**

Se disfrutarán las 14 fiestas anuales, además del día de Sant Martí de Porres.

El día festivo correspondiente al 3 de noviembre se disfruta en su jornada natural por el personal del servicio de limpieza viaria y recogida de basura.

El personal de limpieza viaria disfrutará de las festividades del 25 de diciembre y el 1 de enero en su día natural. El personal de recogida disfruta de estas festividades en las jornadas de trabajo que comienzan la noche del 24 de diciembre y se extiende en la madrugada del 25 de diciembre y la que comienza la noche del 31 de diciembre y se extiende en la madrugada del 1 de enero.

Respecto al personal que entrega dos días después de seis de trabajo efectivo, en caso de que un día festivo coincida con su día libre se entenderá disfrutado a todos los efectos.

#### **ARTÍCULO 17. Licencias**

##### **A) RETRIBUIDAS**

Todo el personal afectado por el Convenio tiene derecho, si lo justifica previamente, al tiempo de licencia siguiente según la contingencia que se expresa:

- a) **MATRIMONIO O PAREJA DE HECHO:** 20 días naturales.
- b) **FALLECIMIENTO MUERTE HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:** 4 días naturales prorrogables a seis si debe desplazarse a cualquier otra de las Illes Balears, y siete si debe trasladarse a la Península por esta causa.
- c) **BODA DE HIJOS O HERMANOS:** un día natural; se incrementa hasta tres si tiene lugar fuera de la Isla.
- d) **TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL:** un día natural.
- e) **HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN O ENFERMEDAD GRAVE:** 5 días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, el/la trabajador/a deba desplazarse, el plazo será de 7 días.
- f) **DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL:** por el tiempo indispensable que necesite el/la trabajador/a para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) **REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN EN EL PARTO:** por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para el asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para llevar a cabo los informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Resultarán de aplicación los permisos retribuidos recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y aquellas modificaciones que pudieran producirse sobre el mismo.

Todas estas licencias y permisos deben avisarse previamente, salvo urgencias, y deben justificarse debidamente posteriormente. Además, todos estos permisos disfrutan tanto los matrimonios como las parejas de hecho.

Asuntos propios: En el año 2026, se establece un día de licencia retribuida en concepto de asuntos propios sin que para su disfrute se requiera justificación. Esta licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de 5 días y ser concedida (este plazo podrá ser inferior por motivos urgentes justificados de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad). El disfrute de la misma no genera ningún derecho.

En el año 2027 se establece el disfrute de dos días de asuntos propios que deberán ser disfrutados dentro del año natural y en 2028 se disfrutarán tres días de asuntos propios. A partir del año 2029, se consolidará el disfrute de tres días de asuntos propios que se disfrutarán siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

##### **B) NO RETRIBUIDAS**

Todo trabajador o trabajadora con más de un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por asuntos propios, dos veces al año, por un período máximo de 10 días naturales cada una de las veces.



El ejercicio de este derecho debe supeditarse a las necesidades del buen funcionamiento de la empresa.

Para hacer uso de este derecho, se solicitará a la empresa, con al menos 10 días de antelación a la fecha de inicio, salvo imposibilidad demostrada documentalmente, en caso contrario.

A su vez, todo el personal afectado por este convenio podrá disfrutar voluntariamente de un “paquete” de cuatro días de permiso en temporada baja y media, de los cuales dos serán retribuidos por la empresa y dos no retribuidos (no afecta ni vacaciones ni pagas extras). Este permiso de cuatro días debe solicitarlo con siete días de antelación para su análisis según las necesidades del servicio. No podrá disfrutar estos cuatro días más del 10% del personal de la misma categoría.

#### **ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS**

Los/las trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen 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 atender al cuidado personal y directo de los hijos menores de cuatro años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno podrá ejercer este derecho. Esta situación de excedencia no podrá superar los cuatro años y siempre en función de la edad del hijo/a.
- b) Por cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años.
- c) Cuando se presenten circunstancias de enfermedad grave de larga duración o fallecimiento del cónyuge o familiares comprendidos en el segundo grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones. Esta excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año.
- d) Cuando cada 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.

Estas excedencias no computarán antigüedad alguna y mientras tanto el contrato de trabajo permanece suspendido de acuerdo con lo legalmente establecido.

La solicitud para reincorporarse a la empresa debe formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del final de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implica el desistimiento en la reincorporación.

En las excedencias 18.a) y 18.c) no podrá exigirse una antigüedad mínima de ningún tipo ni ser personal fijo.

En cuanto a la excedencia voluntaria se estará a lo establecido en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo por plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de que sea inferior al período máximo, esta excedencia podrá renovarse año a año, con la sola condición de avisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. En ningún caso podrá superarse el período máximo de cinco años mencionado.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a debe cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la contrata.

Las peticiones de excedencia deben quedar resueltas por la empresa y el Comité de Empresa o delegados de personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso en un plazo mínimo de un mes de antelación, pierde el derecho de su puesto de trabajo en la contrata, siendo admitido inmediatamente en el mismo puesto y categoría en el caso que cumpla este requisito.

Los/las trabajadores/as que soliciten la excedencia a consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitan un año de antigüedad para solicitarla; en estos casos se concede obligatoriamente, siendo admitidos inmediatamente una vez cumplidos con su mandato.

En cuanto a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

### **CAPÍTULO CUARTO**

#### **ARTÍCULO 19. Trabajo de grupo superior**

Cuando se ejerzan funciones de grupo superior, la empresa compensará la diferencia retributiva entre el nivel profesional reconocido y el que realmente está ejerciendo, siendo su retribución sobre todos los conceptos económicos del nivel profesional superior.



El/la trabajador/a que ejerza funciones de grupo/nivel profesional superior al que tenga reconocido, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, tiene derecho a que se le reconozca el grupo/nivel superior que estaba ejerciendo siempre que haya vacantes de ese grupo/nivel.

En todo caso, se estará a lo regulado en esta materia en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Se entiende que existe una vacante en un determinado grupo/nivel profesional cuando el número de trabajadores/as que lo tengan reconocido sea inferior al que aparece en el anexo de este Convenio.

#### **ARTÍCULO 20. Seguro de accidentes**

La empresa concierta un seguro de accidentes para todo el personal, para el caso de muerte e invalidez total y permanente para su profesión habitual, derivadas de accidente tanto laboral como no laboral, y se establecen las indemnizaciones en las cuantías siguientes:

MUERTE: 14.903,02 euros  
INVALIDEZ: 26.080,29 euros

A estos efectos, se considera profesión habitual la que figure en el recibo de salario correspondiente del/de la trabajador/a afectado/a en el mes anterior al evento del hecho.

Durante la vigencia de este Convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento pactado en este Convenio.

#### **ARTÍCULO 21. Gratificación por permanencia en la extinción de la relación laboral**

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos/as trabajadores/as que, con una antigüedad mínima de seis años y que estén dados de alta en esta empresa, extingan su relación laboral con esta empresa de común acuerdo, por cualquier causa, salvo la del 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 esta resolución en alguno de los tramos de edad que se expresan a continuación, tienen derecho a percibir, con motivo de esta extinción, las cantidades que se establecen a continuación:

Con sesenta años o más y menos de sesenta y uno .....11.688,60 euros  
Con sesenta y un años o más y menos de sesenta y dos .....9.350,90 euros  
Con sesenta y dos años o más y menos de sesenta y tres.....6.311,85 euros  
Con sesenta y tres años o más y menos de sesenta y cuatro.....4.164,05 euros

Durante la vigencia de este Convenio estas cantidades se incrementarán anualmente con el incremento pactado en el mismo.

#### **ARTÍCULO 22. Personal con discapacidad.**

El personal con discapacidad para el trabajo consecuencia de su edad pasará a realizar trabajos de menor esfuerzo físico.

Si tiene una antigüedad en la empresa superior a cinco años, tiene derecho a seguir percibiendo los emolumentos correspondientes a la categoría en la que había prestado sus servicios, en el momento en que se produzca esta situación.

#### **ARTÍCULO 23. Préstamos**

La empresa realizará gestiones ante las instituciones bancarias que elija el/la trabajador/a para que se le puedan conceder los créditos o préstamos que acredite que necesita.

#### **ARTÍCULO 24. Retirada del carné de conducir**

En el supuesto de que a un/a conductor/a, mientras desarrolla su actividad con un vehículo de la empresa y cumple la labor que le ha sido encomendada, se le retire la licencia de conducir por primera vez durante la vigencia del mismo Convenio, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente lavadero o reparación en talleres, conservando sus retribuciones, por espacio de un año, siempre que no se presenten circunstancias de imprudencia temeraria, estado de embriaguez o toxicomanía.

En caso de retirada de licencia durante el tiempo libre y mientras se utiliza el vehículo particular, por primera vez durante la vigencia de este Convenio y siempre que no se presenten circunstancias de imprudencia temeraria, estado de embriaguez o toxicomanía, la empresa se compromete a garantizar otro puesto de trabajo, preferentemente lavadero o reparación en talleres, siempre que exista una vacante en estos puestos y con el límite 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.

#### **ARTÍCULO 25. Sanciones en juicio por tráfico**

El personal conductor que mientras conduce un vehículo propiedad de la empresa y efectúe un trabajo encomendado sea sancionado en juicio con la imposición de una multa, ésta será abonada por la empresa, siempre que no se presente alguna de las siguientes circunstancias:

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

#### **ARTÍCULO 26. Complemento en situación de incapacidad temporal**

Se establecen complementos de empresa para situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, hospitalización, enfermedad común o accidente no laboral, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

##### **1. SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O INCAPACIDAD TEMPORAL CON HOSPITALIZACIÓN**

La empresa abonará hasta el 100% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, con excepción de las horas extras y compensación por días festivos, en su caso, a partir del día siguiente de la baja.

##### **2. SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.**

La empresa abonará hasta el 75% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, con la excepción de las horas extras y la compensación por días festivos, en su caso, en el período comprendido entre el primer y el décimo día de la baja ininterrumpidamente, salvo entre el primer y tercer día de la baja, que no tienen percepción.

La empresa abonará hasta el 100% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, con la excepción de las horas extras y la compensación por días festivos, en su caso, en el período comprendido entre el undécimo día y la fecha de el alta.

La empresa abonará hasta el 100% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, con la excepción de las horas extras y la compensación por días festivos, desde el primer día de la primera baja que se produzca en el transcurso del año natural. La segunda baja y sucesivas se abonarán según recoge el primer y segundo párrafo de este apartado.

Para optar a dichas bonificaciones, es preceptivo que el/la trabajador/a tenga derecho a las prestaciones de la Seguridad Social y que la fecha de baja sea posterior a la firma de este Convenio colectivo.

Los complementos a los que se refiere se pierden en caso de que el/la trabajador/a afectado/a se niegue a pasar una inspección ante los servicios médicos de la empresa.

#### **ARTÍCULO 27. Seguridad y salud laboral**

Las partes firmantes convienen la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en la empresa que debe estar formado por tres representantes de la empresa y por los tres delegados de prevención de riesgos laborales. Será competencia del comité de seguridad y salud el análisis periódico de las rutas y las cargas de trabajo, con la finalidad de optimizar las mismas y evitar cargas de trabajo abusivas.

La empresa se compromete a llevar a cabo a todos los trabajadores/as afectados/as por este convenio, que así lo quieran, un reconocimiento anual a cargo de la empresa.

Con carácter obligatorio y dentro de los 15 días siguientes al alta en la empresa, todos los operarios de nuevo ingreso en la empresa pasarán examen médico ante el facultativo de la empresa.

Asimismo, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a aplicar de forma estricta y rigurosa la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, a negociar acuerdos en su aplicación.

La empresa se compromete a observar la máxima flexibilidad posible, dentro de las necesidades del servicio en el uso de las horas que por ley corresponden a éstos, con la posibilidad del traslado de los créditos horarios de unos meses a otro, si los delegados de prevención lo solicitan previamente.

#### **ARTÍCULO 28. Ayuda escolar**

Se crea un fondo de ayuda a los/las trabajadores/as de la plantilla que tienen hijos inscritos en centros docentes, que consiste en 2.981,28 euros para cada uno de los cursos escolares que se inicien en el período de vigencia de este Convenio.

La fecha de abono para esta cuantía estará comprendida dentro de los dos primeros meses del inicio del curso escolar correspondiente.

La distribución de este fondo se realiza por partes iguales entre todos los hijos/as de los/las trabajadores/as que opten a esta ayuda, independientemente del número de becas solicitadas para cada uno de ellos.

Se constituye, a efectos de esta distribución, una Comisión Paritaria formada por el Comité de Empresa y la dirección de la empresa.

Durante la vigencia de este Convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento que se haya pactado en el mismo.

### **CAPÍTULO QUINTO**

#### **ARTÍCULO 29. Salario**

Las retribuciones de los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio se componen de: salario base, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de productividad y trabajo por turnos, incentivos, paga de beneficios y pagas extraordinarias de verano y Navidad.

#### **ARTÍCULO 30. Salario base**

Los/las trabajadores/as afectados/as por este 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 del Convenio.

#### **ARTÍCULO 31. Antigüedad**

A partir del 1 de enero del año 2020, la antigüedad comienza a generarse por quinquenios al 10%, sin límites. Por tanto, la antigüedad devengada por los/las trabajadores/as hasta el 31 de diciembre del año 2019 se convierte en un complemento personal.

#### **ARTÍCULO 32. Nocturnidad**

Exclusivamente 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 con arreglo a la categoría que le corresponda.

#### **ARTÍCULO 33. Plus de transporte**

Durante la vigencia de este Convenio no se percibirá importe alguno por este concepto al haber finalizado totalmente el traspaso de este concepto al salario base.

#### **ARTÍCULO 34. Plus de productividad y turnos de trabajo**

**PRODUCTIVIDAD.** El personal adscrito a los servicios de recogida de basura y limpieza viaria percibirá en concepto de plus de productividad, mensualmente, las cantidades previstas en la tabla salarial anexa, según la categoría y servicio a los que esté adscrito.

**TURNOS DE TRABAJO.** El personal adscrito a los servicios de recogida de basura y limpieza viaria percibirá, cuando realice su trabajo a turnos, en el sentido de girar la libranza semanal como se hacía históricamente en la empresa, las cantidades señaladas en la tabla salarial anexa en concepto de plus de trabajo por turnos, con las cadencias establecidas en el mismo. También continuarán percibiendo este plus los/las trabajadores/as adscritos/as a los servicios de recogida de basura y limpieza viaria que lo estaban percibiendo a 31 de octubre de 1994 y que lo han continuado cobrando bajo la denominación de mejora voluntaria de la citada fecha tanto cuando realicen el trabajo a turnos como cuando lo hagan como se desarrolla en el sistema actual.

La representación de la empresa y la representación de los/las trabajadores/as deben determinar cuáles de los que han trabajado en el servicio municipal de recogida de basura y limpieza viaria antes del 31 de octubre de 1994 y que, habiendo extinguido su relación laboral con la anterior concesionaria del servicio, se han reincorporado posteriormente a la citada fecha percibirán, como derecho ad personam, este plus, tanto cuando trabajen a turnos como cuando lo hagan en el sistema actual.





#### **ARTÍCULO 35. Pagas extraordinarias**

El personal afectado por este Convenio colectivo percibe dos pagas extraordinarias, una en verano y otra en Navidad.

El importe de estas pagas se calcula sobre el salario base más la antigüedad correspondiente a la categoría que tenga cada trabajador/a en el momento en que se haga efectiva.

La paga extraordinaria de verano se abonará junto con el salario correspondiente al mes de junio y la de Navidad, el día 20 de diciembre.

#### **ARTÍCULO 36. Paga anual de beneficios**

El personal afectado por este Convenio colectivo percibirá una paga anual de beneficios cuyo abono se realizará en marzo.

La base para calcular esta paga según las diferentes categorías profesionales será la correspondiente a treinta días de salario base más la antigüedad vigente en el momento en que se haga efectiva.

#### **ARTÍCULO 37. Incentivos**

A partir del año 2020, como premio a la fidelidad en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Eivissa, se pagará un incentivo para el personal afectado por este Convenio colectivo que tenga al menos dos años de antigüedad reconocida en la contrata, de acuerdo con la categoría profesional y en las cuantías que se establecen en el anexo de la tabla salarial.

Las cuantías establecidas corresponden a devengos mensuales y son, por tanto, de la misma cuantía cada mes, independientemente de los días que haya tenido la obligación de trabajar.

#### **ARTÍCULO 38. Revisión salarial**

##### **INCREMENTOS SALARIALES**

2024: 150 € no consolidables.

2025: 350€ no consolidables, más un variable en función de las toneladas recogidas durante el año 2025 a todos los trabajadores fijos y a jornada completa (y a los fijos discontinuos en función del tiempo trabajado) en función del siguiente escalado, que se abonará en la nómina siguiente a que se conozca el dato con la siguiente escala:

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

2026:

Del 01/01/2026 al 30/06/2026.

Se consolidan con efectos del 01 de enero de 2026 en tablas salariales 150€ + el % de consecución de la variable lograda por los trabajadores en 2025.

Del 01/07/2026 al 31/12/2026.

2% en tablas salariales a partir del 01/12/2026.

2027: 10% en tablas salariales.

2028: 7% en tablas salariales.

2029: 7% en tablas salariales.

El pago no consolidable será un pago único y en proporción al tiempo efectivo trabajado durante el período de devengo.



#### **ARTÍCULO 39. Deducciones**

La empresa efectuará las deducciones y retenciones preceptivas del impuesto sobre la renta de las personas físicas, en la forma y cuantía establecidas por la legislación vigente, así como la aportación del/de la trabajador/a la Seguridad Social.

#### **ARTÍCULO 40. Subrogación del personal**

En caso de que la empresa concesionaria actual del servicio de recogida de basura, limpieza viaria y recogida selectiva deje de prestar sus servicios totales o parciales, la empresa o entidad que se haga cargo de alguno o del total de los servicios debe absorber a los/las trabajadores/as afectos por estos servicios, y se subrogarán en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados de éste y en particular con el convenio colectivo que tenga vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el capítulo XI (artículo 49 y siguientes) del 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. 258, de 25 de octubre de 2024 o la norma que le sustituya.

#### **ARTÍCULO 41. Finiquitos en el caso de cese en la empresa**

En caso de que la empresa cese en sus actividades en el municipio de Eivissa, se compromete a comunicarlo por escrito al Comité de Empresa con un mínimo de dos meses de plazo, y debe efectuarse la liquidación oportuna al personal cuando finalicen sus actividades, tanto en la parte correspondiente a gratificaciones extraordinarias como período vacacional pendiente de disfrute.

### **CAPÍTULO SEXTO**

#### **ARTÍCULO 42. Uniforme y vestuario**

A continuación, se relacionan las prendas que componen el uniforme de trabajo del personal en cada temporada y que se entregan al inicio de la relación laboral.

El uso de estas prendas es obligatorio para todas las categorías, excepto para técnicos y administrativos.

##### **UNIFORME DE INVIERNO:**

- Capataz y conductor / peón especialista / peón de recogida: pantalón, jersey, camisa o polo y botas.
- Peón de limpieza: pantalón, jersey, camisa o polo, botas y gorra.
- Personal de taller: mono y botas.

##### **UNIFORME DE VERANO:**

- Capataz y conductor/peón especialista/peón de recogida: pantalón, camisa o polo y zapatos.
- Peón de limpieza: pantalón, jersey, camisa o polo, zapatos y gorra.
- Personal de taller: mono y zapatos.

Las piezas del uniforme se reponen en función del deterioro; se debe devolver siempre la pieza deteriorada.

##### **OTRO TIPO DE UNIFORME Y MEDIOS:**

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

Todo el personal afectado por este Convenio recibirá, además de la ropa descrita, un anorak protector de agua y un impermeable, reponiéndose uno cuando éste está deteriorado al igual que se hace con el resto de las prendas.

Las prendas deben ser reflectoras para la seguridad de los/las trabajadores/as, que están obligados/as a utilizarlas mientras estén en su jornada laboral.

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

En caso de que finalice la relación laboral que suscriben trabajador/ay empresa, el/la trabajador/a está obligado/a a devolver la ropa de trabajo que tenga en el plazo máximo de 48 horas desde el momento en que se acabe la relación laboral.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### ARTÍCULO 43. Bonificación sobre Arbitrio Municipal de recogida de basura

El personal afectado por este Convenio colectivo que abone arbitrio municipal de recogida de basura por la vivienda ocupada por éste tiene derecho a que la empresa le reintegre el importe de este arbitrio, sin incluir costas o recargos por haberlo abonado fuera de plazo.

Es condición indispensable para tener derecho a esta bonificación, además de estar afectado por este Convenio, que lleve más de dos años dado de alta en la empresa, así como que presente el recibo, que previamente debe haber satisfecho el/la trabajador/a.

Sólo se abonará el recibo correspondiente al domicilio que la empresa tenga constancia de que es el habitual del/de la trabajador/a.

### ARTÍCULO 44. Fondo de ayuda social

Durante la vigencia de este Convenio colectivo, se crea un fondo de ayuda social dotado con una cuantía de 1.276,16 euros y se incrementa con la cuantía de las deducciones por inasistencia en domingos y festivos; las mismas personas que componen la comisión paritaria de este Convenio se administrarán conjuntamente.

Los componentes de esta comisión establecerán tanto el sistema de administración de ese fondo como la fórmula de solicitudes y los conceptos para los que puede ser destinado.

Durante la vigencia de este Convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

### ARTÍCULO 45. Sanciones y premios

En cuanto a premios o sanciones, se estará a lo dispuesto en 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. 258, de 25 de octubre de 2024, o la norma que le sustituya, el Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones vigentes.

### ARTÍCULO 46. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectúa dentro de las necesidades de la empresa, que deben estar marcadas por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen.

Si estos requisitos se producen, la empresa debe respetar siempre los derechos económicos del/de la trabajador/a.

Cuando el/la trabajador/a ejerza funciones de categoría/grupo/nivel superior al que corresponde a su categoría/grupo/nivel profesional reconocido, tiene derecho a percibir la diferencia retributiva correspondiente.

Los trabajos de categoría/grupo/nivel inferior sólo pueden ejercerse cuando se produzcan necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, y debe comunicarse previamente los representantes legales de los/las trabajadores/as esta situación y actuación.

El personal que eventualmente realice sus servicios con carácter nocturno percibirá sólo durante este periodo el incremento de nocturnidad correspondiente en la parte proporcional que corresponda.

Asimismo, el personal adscrito a este Convenio está sujeto al ámbito de la contrata suscrita entre la empresa y el Ayuntamiento de Eivissa, y, por tanto, no puede efectuar desplazamientos de los/las trabajadores/as a otros centros o otros municipios cuando éstos pertenezcan a concesiones o contratos distintos.

La movilidad funcional se efectúa sin detrimento de la dignidad del/de la trabajador/ay sin perjuicio de su formación y promoción profesional, y tiene derecho a la retribución del grupo/nivel correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantiene la retribución de origen.

### ARTÍCULO 47. Horas extraordinarias

No se harán horas extraordinarias salvo en los casos que se consideren de emergencia, como:

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

Estas horas extras se abonarán con un recargo del 75% sobre el precio de la hora normal de jornada pactada en este Convenio.



Como excepción, los días 1 de enero, carnaval, 4 de noviembre y 25 de diciembre, si se realizará un servicio extraordinario, se abonará en las cuantías que se especifican en la tabla salarial con el incremento que se determine, con intervención del Comité de Empresa.

#### **ARTÍCULO 48. Bolsa de vacaciones**

Se crea una bolsa de vacaciones por un importe de 6.485,46 euros común para todo el personal afectado por este convenio colectivo, lo que se configura como un beneficio social y, por tanto, como concepto no retributivo. Esta cantidad se pone a disposición de los trabajadores junto con la paga de Navidad y su administración y distribución se hace en las mismas condiciones y por la misma comisión que administra el fondo de ayuda social.

Durante la vigencia de este Convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento pactado en el mismo.

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **ARTÍCULO 49. Delegado sindical**

Los sindicatos más representativos pueden nombrar a un delegado sindical en la empresa, cuando la afiliación de los/las trabajadores/as en la empresa a un sindicato sea igual o superior al 15% de la plantilla laboral. Estos delegados sindicales tendrán todos los derechos inherentes a ese cargo.

#### **ARTÍCULO 50. Horas sindicales**

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa, como representante legal de los/las trabajadores/as, puede disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en la cuantía de 20 horas cada uno .

#### **ARTÍCULO 51. Acumulación de horas sindicales**

El tiempo de ausencia previsto en el artículo anterior podrá acumularse mensualmente entre uno o algunos de los distintos miembros del Comité de Empresa.

En los casos en que se pretenda la acumulación de horas sindicales indicadas en el párrafo anterior, se avisará previamente por escrito al empresario con la máxima antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué persona o personas se lleva a efecto ya quienes corresponden las horas mencionadas, respetando en todo caso el criterio de moderación de ausencias.

#### **ARTÍCULO 52. Plan de igualdad**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad sus-crito entre Valoriza Servicios Medioambientales, SA, y los sindicatos UGT y CCOO cuya vigencia es de cuatro años (2023-2027) y manteniéndose vigente hasta que se apruebe uno nuevo.

Dicho plan de igualdad resulta de aplicación de conformidad con su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras deL centro de trabajo.

#### **ARTICULO 53. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios.**

Valoriza Servicios Medioambientales se compromete a promover el establecimiento de las bases indispen-sables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conducta o práctica que suponga una situación de acoso o discriminación en el entorno laboral y, si se produjera, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita.

Además de lo anterior, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, que permite la protección de cualquier persona trabajadora ante tales situaciones. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa a través del Canal Ético. Así pues, las partes se adhieren al protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.





#### **ARTICULO 54. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.**

Las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales, erradicando cualquier situación de discriminación por razón de identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. En consecuencia, las partes se comprometen a aplicar e implementar las medidas que adoptadas en el ámbito sectorial, en el anexo V del convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, implementándolas en el centro de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

A partir de la firma de este convenio colectivo, las partes reunidas en comisión mixta deben analizar y acordar, en su caso, las subidas de categorías necesarias.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La empresa se compromete a que la media anual de empleo estable en relación con la totalidad de la plantilla equivalente sea del 75%. Este porcentaje está integrado por contratos fijos ordinarios y fijos discontinuos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Protocolo de actuación en situaciones de emergencia climática.**

1. Objeto: Establecer las medidas preventivas y de actuación necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la ciudad de Ibiza, ante situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de fenómenos meteorológicos adversos o condiciones climáticas extremas, de conformidad con la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

2. Ámbito de aplicación: Resultara aplicable a toda la plantilla del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la ciudad de Ibiza, con independencia de categoría profesional, tipo de contrato, antigüedad o turno de trabajo.

3. Contexto climático y riesgos específicos: Altas temperaturas estivales, es, lluvias intensas, tormentas y viento fuerte.

4. Activación del protocolo: Se toma en consideración la información meteorológica facilitada por la Agencia Española de Meteorología (AEMET), o los avisos de Protección Civil (112) para la planificación de las medidas necesarias para proteger frente a los posibles fenómenos meteorológicos adversos (en adelante FMA) englobados en el epígrafe de riesgos naturales, pudiendo ser:

- a. Inclemencias invernales adversas.
- b. Lluvias fuertes y persistentes. Tormentas.
- c. Vientos fuertes.
- d. Olas de calor.
- e. Otros fenómenos meteorológicos adversos: niebla, polvo en suspensión.

Las medidas preventivas dependerán directamente del nivel de aviso decretado, así, si el aviso proporcionado por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) es:

- Verde: no existe riesgo meteorológico.
- Amarillo: El riesgo es bajo.
- Naranja: Existe riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales).
- Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).

Se activará por alerta de AEMET para la zona por superación de umbrales térmicos de riesgo, evaluación del servicio de prevención o comunicación de riesgo por personas trabajadoras o delegados de prevención.

Se revisará la predicción meteorológica por si hubiera actualizaciones.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el protocolo de actuación para evitar los efectos de la exposición a fenómenos meteorológicos adversos y sus posibles actualizaciones.

5. Medidas preventivas generales: Las medidas preventivas dependerán directamente del nivel de aviso decretado, tras la evaluación del servicio de prevención o comunicación de riesgo por trabajadores/as o delegados/as de prevención.

Como norma general se establecen las siguientes medidas preventivas para diversos FMA.



a. Altas temperaturas (Olas de calor): Se estará a lo dispuesto en el protocolo del comité de seguridad y salud para evitar los efectos de la exposición a fenómenos meteorológicos adversos y sus posibles actualizaciones.

En función de los datos e información facilitada por la AEMET se establecen tres escenarios o niveles de alerta para los cuales se establecen las siguientes medidas específicas:

i. Situación de normalidad (indicador verde): Se aplicarán las medidas preventivas generales.

ii. Situación de alerta amarilla: Se seguirán las siguientes medidas en las horas en las que permanezca activado el nivel de alerta amarilla.

1. Se podrá acordar una jornada de trabajo racional en verano con el fin de evitar las horas de más calor.
2. Se priorizarán los trabajos mecanizados frente a los manuales.
3. Se limitará las tareas pesadas que requieran un gasto energético elevado.
4. Se priorizará el uso de la maquinaria con aire acondicionado durante los turnos de tarde.
5. Se podrán suprimir trabajos de soplado con sopladoras de mochila de combustión de manera generalizada.

iii. Situación alerta naranja: Se aplicarán las siguientes medidas:

1. Se podrá acordar una jornada de trabajo racional en verano con el fin de evitar las horas de más calor.
2. Los servicios mecanizados priorizar los vehículos con aire acondicionado.
3. No se realizarán limpieza de solares, ect que supongan un esfuerzo físico intenso.
4. Los servicios imprevistos urgentes se realizarán con un número alto de trabajadores a fin de reducir la carga de trabajo y se dotará a los operarios de los medios mecánicos disponibles.
5. Si por fuerza mayor o emergencia fuera necesario realizar una actuación, además de la rotación de personal y medios mecánicos suficientes, contará con la presencia permanente de un capataz para como vigilante de la aplicación de las medidas de protección.

iv. Situación de alerta roja. En horas en que el nivel de alerta roja permanezca activado, se aplicarán las siguientes medidas:

1. Las personas trabajadoras que presten servicio al aire libre no trabajarán en las calles de la ciudad. Si podrán realizar servicios que supongan la conducción de vehículos que dispongan de aire acondicionado.
2. Los servicios imprevistos o de fuerza mayor se realizarán con un número suficiente de operarios para disminuir la carga e intensidad de trabajo y se le dotará de los medios mecánicos disponibles. Contarán con la presencia permanente de un capataz como vigilante de la aplicación de las medidas de protección.

En todo caso se estará a las medidas específicas aprobadas en el protocolo del comité de seguridad y salud y sus posibles actualizaciones.

b. Lluvias intensas e inundaciones: Durante las horas o el tiempo en que existan avisos, las medidas concretas para los trabajos de limpieza viaria y recogida de residuos son:

i. Alerta amarilla: Se suspende la limpieza mecánica de las playas, manteniendo la limpieza manual en paseos. Se dispondrá herramientas (palas, rastrillos, azadas, bolsas y capazos) para realizar la limpieza de los imbornales. Se dispondrán de un listado de teléfono de todas las personas trabajadoras a su cargo. El personal cogerá su ropa de agua.

ii. Alerta naranja: Se redistribuirán los trabajos previendo el escenario de lluvias fuertes: limpieza de imbornales, priorizar recogida de puntos sensibles, retirada de elementos que puedan ser arrastrados por el agua. Se reubicará al personal para evitar determinadas zonas. Retirada de vehículos de las zonas que puedan inundarse, siempre que no suponga un riesgo. Los servicios que se hacen en áreas fuera del centro o zonas más alejadas irán en pareja. Se verificarán trayectos antes de iniciar el recorrido y evitar zonas inundables.

iii. Alejar roja por lluvias: Las personas trabajadoras deberán estar atentas para recibir instrucciones. Evitar desplazamientos. En caso de imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias se dará aviso.

En todo caso de que la alerta se active durante la realización del servicio, todas las personas trabajadoras deberán buscar refugio seguro, información de su ubicación al capataz, permaneciendo en un lugar seguro hasta que finalice la alerta.

En todo caso se estará a las medidas específicas aprobadas en el protocolo del comité de seguridad y salud y sus posibles actualizaciones.

c. Vientos fuertes: Durante las horas o el tiempo en el que existan avisos, las medidas son:

i. Trabajos de limpieza de playas y litoral: Aviso amarillo, naranja y rojo, se suspende cualquier tipo de actividad. Las personas trabajadoras implicadas podrán realizar otras tareas. Los capataces trasladarán las indicaciones del jefe de servicio.



ii. Trabajos de recogida de residuos:

1. Aviso amarillo: El servicio se realizará con normalidad. Prestar atención a no llevar objetos o residuos sueltos en las cajas abiertas de los vehículos que pudieran salirse y ocasionar un accidente.
2. Aviso naranja: No realizar la recogida de carga superior mediante grúa y la recogida de poda mediante pulpo. Se estará atento en aquellas ubicaciones más expuestas al viento.
3. Aviso rojo: Se suspende cualquier tipo de actividad de recogida de residuos. Los trabajadores implicados podrán realizar o no otras tareas. Los capataces trasladarán las indicaciones del jefe de servicio.

iii. Trabajos de limpieza viaria:

1. Aviso amarillo: Se recomienda el uso de gafas de protección de forma generalizada. No se accederá a zonas cerradas al público por las autoridades competentes. Evitar siempre que sea posible cornisas/balcones en las zonas de acera.
2. Aviso naranja y rojo: Se suspende cualquier tipo de actividad en las zonas afectadas. Las personas trabajadoras podrán realizar otras tareas. Los capataces trasladarán las indicaciones del jefe de servicio.

En todo caso se estará a las medidas específicas aprobadas en el protocolo del comité de seguridad y salud y sus posibles actualizaciones.

6. Se estará a lo dispuesto en el apartado g) del artículo 37.3 del R.D-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de Texto Refundido de Ley de Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los posibles en caso de imposibilidad de acceder al centro de trabajo.

Seguimiento y revisión: Evaluación tras cada episodio relevante y revisión anual en el comité de Seguridad y salud en los protocolos elaborados al efecto y sus posibles actualizaciones.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

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

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

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

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA**

Este Convenio colectivo ha sido suscrito por acuerdo de la dirección de la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA y la representación de los/las trabajadores/as en el servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa y los asesores respectivos, que se han reconocido como interlocutores para la negociación de este Convenio y declaran su plena legitimación con arreglo a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores.

**ANEXO PRIMERO**

La tabla salarial de aplicación, que se incluye al final de este documento, forma parte del Convenio colectivo que suscriben la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA y los trabajadores que prestan sus servicios en la recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa.

**ANEXO SEGUNDO**

**ESCALONADO DE ANTIGÜEDADES PERSONAL FIJO**

Tanto por ciento de incremento al salario base normal por antigüedad en la empresa:

Quinquenios .....10%

La antigüedad se devengará a partir del día primero del mes de cumplimiento de cada uno de los quinquenios.



### **ANEXO TERCERO** **TERMINACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA.**

Dada la flexibilidad de horario mantenida anteriormente a la firma de este Convenio colectivo y dada que la voluntad de las partes es mantenerla durante la vigencia de este Convenio colectivo, con la firma del Convenio, los/las trabajadores/as se comprometen a la normal terminación del servicio diario.

Este mantenimiento de flexibilidad horaria supone para la empresa que entiende, como lo está haciendo, que la jornada laboral del/de la trabajador/a finaliza y, a todos los efectos, como jornada completa cuando la persona acabe el servicio encomendado, cualquiera que sea el número de horas de trabajo efectivo en la citada jornada.

Por parte del/de la trabajador/a se entiende como prioritario aquella finalización del servicio, el cual debe cumplir aunque esto alguna vez suponga superar la jornada diaria.

Anualmente se computarán el total de horas trabajadas a fin de analizar si dichos aumentos de jornada han supuesto la realización de horas extraordinarias, pagando el valor de hora extra si esto ocurre.

Las partes quedan liberadas de la condición de horario flexible, con las obligaciones y derechos mutuos que se señalan en el párrafo anterior cuando la empresa modifique la costumbre mantenida en cualquiera de sus aspectos; se entiende como costumbre tanto el mantenimiento de los recorridos como el personal asignado para éstos, así como las demás características propias del trabajo de recogida que se han mantenido hasta ahora.

La modificación de estas condiciones de trabajo comporta el cumplimiento de horario ordinario de forma estricta.

### **ANEXO CUARTO** **CAMBIO DE JORNADA**

Si por imperativo del Ayuntamiento de Eivissa se plantea la necesidad de modificar la jornada semanal de lunes a sábado para convertirla en jornada a turnos, es decir, cómputos semanales de ocho días, con seis días de trabajo consecutivo y dos días de descanso, la empresa sólo podrá llevar a cabo esta modificación de forma global, es decir, para la totalidad del año, sin que puedan plantearse excepciones a esta nueva jornada.

### **ANEXO QUINTO**

La empresa, junto con los miembros del Comité, establece una lista de las personas que voluntariamente quieran realizar las posibles horas extras que se puedan necesitar en el desarrollo del trabajo. La aparición en esta lista es voluntaria ya petición del/de la trabajador/ay exige el compromiso del/de la trabajador/a para la realización de las horas extras que se le ofrezcan, y la empresa se compromete a realizar un reparto equitativo de su realización entre todos los trabajadores/as correspondientes al mismo grupo profesional o similares.

### **ANEXO SEXTO**

Se insertan en el grupo profesional 4 nivel B los/las trabajadores/as del grupo profesional 5 que, dedicados/as a la actividad de limpieza viaria o recogida de basura, en el desarrollo de su trabajo conduzcan de forma habitual vehículo que exija estar en posesión de un carné de tipo B.

### **ANEXO SÉPTIMO**

**Grupos profesionales** Los/las trabajadores/as afectados/as por este Convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, se clasifican en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable, todo ello sin mermar la oportunidad de promoción y la justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los puestos de trabajo y las tareas actuales deben ajustarse a los grupos profesionales establecidos en este Convenio colectivo.



## Grupos profesionales

### GRUPO 1. Mandos intermedios. Criterios generales.

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

Sus funciones están dirigidas a establecer las políticas orientadas a la utilización de los recursos humanos y materiales más eficaz, asumiendo la responsabilidad de conseguir los objetivos planificados por la gerencia, tomar decisiones (o participar en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de actividad de la empresa y desempeñar puestos de responsabilidad en la empresa.

Formación de diplomatura universitaria o educación secundaria obligatoria, si bien la carencia de esta formación puede suplirse por una amplia experiencia en el desempeño de estas 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 adoptar las medidas oportunas para el ordenamiento y ejercicio debidos de los servicios. Es responsable de mantener la disciplina de los servicios que tenga a su cargo y de supervisarlos.
- Nivel B: dirección y/o oficialía de taller. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la gerencia y dirección de servicios, tiene a su cargo la responsabilidad de la planificación, iniciativa, dirección y ordenación de medios humanos y materiales para alcanzar las finalidades asignadas.
- Nivel C: capataz. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la gerencia y dirección de servicios, tendrá a su cargo los operarios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tiene 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 que pertenecen a este grupo profesional integran, coordinan y ejecutan tareas administrativas.

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

Formación 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 mayor 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 calificación. Criterios generales.

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

Sus funciones consisten en ejecutar tareas relacionadas con la ejecución de las tareas propias de la conducción de vehículos que requieran carné C o superior, soporte en la ejecución de otras funciones y las tareas técnicas. En posesión del carné 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 forma su equipo, colaborando en la ejecución de estas funciones.

Formación exigible de educación secundaria obligatoria o educación primaria con experiencia. En 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, soporte a brigadas y responsabilidad del Área Técnica. Se establecen varios niveles funcionales:

- Nivel A: conductor/a. En posesión del carné 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 forma su equipo, colabora en la ejecución de las mencionadas funciones y se preocupa de la observación de las prescripciones técnicas y del funcionamiento de los vehículos.
- Nivel B: técnico supervisor. Ejecuta las tareas de supervisión del servicio.

**GRUPO 4. Personal obrero con cierta calificación. Criterios generales.**

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

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

Formación de educación secundaria obligatoria o educación primaria con experiencia. En posesión de la licencia de conducción de vehículos con permiso de clase B.

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

- Nivel B: peón especialista. En posesión de la necesaria licencia de conducción, ejecuta las tareas que requieren cierta práctica y especialidad.
- Nivel A: peón de recogida. Dedicado a determinadas funciones que, sin que constituyan un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, principalmente en la recogida de residuos, con cierta dependencia del conductor.

**GRUPO 5. Personal obrero sin calificación específica. Criterios generales.**

Los trabajadores/as que pertenecen a este grupo profesional ejecutan funciones y operaciones que, siguiendo instrucciones precisas y con un alto grado de supervisión, requieren conocimientos profesionales de carácter elemental.

Sus funciones consisten en ejecutar tareas y actividades de carácter elemental relacionadas con la limpieza vial. 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 alto grado de supervisión directa y sistemática. Se establecen los siguientes niveles profesionales:

- Nivel A. Peón de limpieza viaria. Se dedica a la ejecución de los trabajos de limpieza y auxiliares.
- Nivel B. Peón de taller. Se dedica a la ejecución de las tareas específicas de mantenimiento de los equipos y ejecuta tareas de soporte en la ejecución de trabajos mecánicos.





