



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**11808**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100682012021)*

#### Antecedents

1. El 26 de juny de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA per al període 2020-2022.
2. L'1 de juliol de 2020, Fernando Roberto Ivars Pastor, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 1 de febrer de 2021

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



## CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA LIMPIEZAS MUNAR FULLANA, SA

1. S'acorda el Conveni col·lectiu de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA, integrada en l'activitat neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació de clavegueram (codi de conveni núm. 99010035011996; 9910035). Aquest Conveni es va subscriure per l'Acord de 26 de juny de 2020, en el qual van intervenir, d'una banda, en representació de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA, la Sra. Jesica Carolina Duren Quevedo, assessorada per l'advocat Joan Josep Mir Polar, i de l'altra, en representació dels treballadors, els delegats de personal María Esther Sánchez Amengual, Ignacio Manuel Andoin Velasco i María Antonia Mena Munar, de conformitat amb el que disposen els apartats 2 i 3 de l'article 90 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

2. Se sol·licita el visat, la validació i la inscripció de tots els articles d'aquest Conveni col·lectiu en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball corresponent, que depèn de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, a través de mitjans electrònics.

3. Remetre'l a la Direcció General de Treball i Salut Laboral perquè es publiqui al BOIB.

Palma, 26 de juny de 2020

SENYORA JESICA CAROLINA DUREN QUEVEDO, designada per la Comissió Negociadora per presentar el Conveni col·lectiu.

### CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA LIMPIEZAS MUNAR FULLANA DEL SECTOR DE SANEJAMENT PÚBLIC, NETEJA VIÀRIA, REGS, RECOLLIDA, TRACTAMENT I ELIMINACIÓ DE RESIDUS, I NETEJA I CONSERVACIÓ DE CLAVEGUERAM

#### CAPÍTOL I

##### Normes estructurals

#### Article 1. Determinació de les parts que concerten el Conveni

El Conveni general el signen, d'una part, la direcció de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, i de l'altra, la representació dels treballadors d'aquesta empresa, que va a càrrec dels delegats de personal Ignacio Manuel Adoin Velasco, María Esther Sánchez Amengual i María Antonia Mena Munar.

Les parts ostenten i es reconeixen mútuament i recíprocament la representativitat que es requereix a l'article 87.1 del títol III del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i, per tant, disposen de plena legitimitat per subscriure aquest Conveni col·lectiu d'empresa.

#### Article 2. Àmbit d'aplicació funcional i personal

El Conveni afecta tots els/les treballadors/es de l'empresa, incloent-hi la totalitat de categories professionals i funcions exercides en l'àmbit de l'empresa Limpiezas Munar Fullana, SA.

Atesa la naturalesa normativa i d'eficàcia personal general, que li ve donada pel que disposa l'article 82.3 del títol III de l'Estatut dels treballadors i per la representativitat de les parts signants, l'empresa i els delegats de personal.

#### Article 3. Matèries objecte de la negociació

Les matèries objecte de la negociació es corresponen amb les que es preveuen a l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, de manera que són d'aplicació prioritària a les que disposa el Conveni col·lectiu sectorial d'àmbit superior que s'apliqui al sector d'activitat de l'empresa.

#### CAPÍTOL II

##### Condicions generals

#### Article 4. Àmbit funcional

Aquest Conveni general estableix i regula les condicions de treball del personal dels serveis propis del sector de neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació de clavegueram.

Aquesta relació no és exhaustiva, per la qual cosa és susceptible d'ampliar-se o complementar-se amb activitats que ja es duen a terme en l'actualitat o amb d'altres que puguin existir en el futur les entitats titulars dels serveis.

#### **Article 5. Àmbit temporal**

El Conveni entra en vigor l'endemà de la seva signatura, sens perjudici de la seva eficàcia general a partir de l'endemà de la seva publicació al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, i és vigent fins al 31 de desembre del 2022.

Denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre un de nou que substitueixi aquest, s'ha d'entendre que el contingut íntegre es prorroga durant un total de dos anys, període d'ultraactivitat en el qual s'inclou el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86. 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 6. Denúncia i revisió**

Qualsevol de les parts signants d'aquest Conveni pot sol·licitar de l'altra que es revisi.

La denúncia s'ha de fer per escrit i amb un mínim de dos mesos i un màxim de sis mesos d'antelació al venciment del seu període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar una còpia a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre. La part que promogui la negociació haurà de presentar una proposta concreta sobre els punts i el contingut dels quals s'hagi sol·licitat una revisió. Les parts s'hauran de reunir transcorregut un mes des de la recepció de la proposta citada. En cas que sorgeixi algun conflicte col·lectiu laboral entre l'empresa i els treballadors o les seves respectives organitzacions representatives, les parts es comprometen a sotmetre's als acords sobre solució autònoma de conflictes laborals vigents (sistema extrajudicial) i en cas de desacord es poden sotmetre a un arbitratge que solucioni el conflicte.

#### **Article 7. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment.

Si la jurisdicció competent anul·la o invalida algun dels seus articles parcialment o totalment, les parts signants s'han de reunir per tal de resoldre el problema plantejat, i, mentrestant, el Conveni s'ha de mantenir sense efecte.

No obstant això, en el cas que les parts que ho concerten entenguin, de manera expressa i de mutu acord, que la nul·litat no afecta una qüestió fonamental, el Conveni ha de continuar vigent pel que fa a la resta de les clàusules.

En el termini d'un mes, si la Comissió Negociadora no arriba a un acord, el Conveni queda invalidat en la seva totalitat, per la qual cosa s'ha de negociar novament tot el seu contingut.

S'han de respectar les condicions personals que, amb caràcter global, excedeixin el que s'ha pactat en aquest Conveni i s'han de mantenir estrictament *ad personam*. Particularment i a títol individual, s'han de respectar els plus de mercaderies perilloses i el plus d'espais confinats.

#### **Article 8. Condicions més beneficioses. Compensació i absorció**

Les condicions que s'han pactat en aquest Conveni s'entenen amb caràcter de mínims i, en conseqüència, totes les millores que tinguin concedides els treballadors com a condicions més beneficioses en la data d'entrada en vigor s'han de respectar. En tot cas, s'han de respectar com a condicions més favorables les relatives al nombre d'hores de feina i les vacances anuals retribuïdes de més durada.

#### **Article 9. Comissió Paritària**

Es crea una comissió paritària, que ha d'estar formada per sis membres: tres en representació dels treballadors i tres en representació de la direcció de l'empresa.

Els acords de la Comissió Paritària s'han d'adoptar per la majoria de cada part, l'empresarial i la dels delegats de personal, i, quan es tracti d'interpretar aquest Conveni, tenen la mateixa eficàcia que la norma que s'hagi interpretat.

#### **Article 10. Funcions i procediments de la Comissió Paritària**

La Comissió Paritària a què es refereix l'article anterior té les funcions següents:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes d'aquest Conveni.
- c) Conciliació en conflictes col·lectius que suposin la interpretació i aplicació de les normes d'aquest Conveni.
- d) Qualsevol funció orientada a donar més eficàcia al Conveni o que es derivi del que s'estipula al seu text i als annexos.

Procediment. Les qüestions que es promoguin davant de la Comissió Paritària han d'adoptar la forma escrita i amb el seu contingut s'ha de



poder examinar i analitzar el problema amb el coneixement de causa necessari; s'hi ha d'incloure obligatòriament:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- b) Raons i fonaments que el proposador consideri oportuns.
- c) Proposta i petició concreta que es formuli a la Comissió.

La proposta escrita es pot acompanyar dels documents que es considerin necessaris per comprendre i resoldre millor el problema.

La Comissió pot obtenir, mitjançant una ampliació, la informació o la documentació que consideri pertinent per tenir un coneixement més ampli de l'assumpte, i per això el proposador té un termini que no pot excedir els cinc dies hàbils des que rep la comunicació.

Als efectes de notificacions, el domicili de la Comissió Mixta s'ubica al carrer de Can Valero, núm. 8, 07011 Palma.

La Comissió Mixta, ubicada al domicili citat, és la responsable de:

1. Rebre els escrits que es dirigeixin a la Comissió i donar trasllat d'aquesta informació, així com notificar als altres membres de la Comissió la data de la reunió en un termini de cinc dies hàbils des que se li sol·liciti.
2. Convocar els altres membres de la Comissió Mixta, a través de les seves organitzacions respectives, a les reunions d'aquesta Comissió que se sol·licitin, amb la justificació suficient d'haver rebut les convocatòries, amb una antelació de quinze dies naturals a la data prevista, i se'ls n'ha d'indicar el lloc i l'hora.
3. Comunicar a qui correspongui les resolucions que emanin de la Comissió Mixta.
4. Requerir prèviament a la convocatòria, en nom de la Comissió Mixta, mitjançant una ampliació, la documentació que s'ha citat anteriorment.

La Comissió ha d'emetre un informe en el termini de quinze dies, des del moment en què es produeixi la reunió, sobre els assumptes que se li requereixin.

Si s'acaba aquest termini i no s'ha acordat cap convocatòria o no s'ha emès cap resolució o dictamen, s'ha de deixar oberta la via de resolució de conflictes a qualsevol altre organisme laboral administratiu judicial al qual s'hagi plantejat.

Les parts acorden que, en cas de discrepàncies, se sotmetran al procediment de conciliació que s'estableix al V Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals, o a l'acord que el substitueixi, amb les particularitats que estableix aquest Conveni, i, de la mateixa manera, també acorden sotmetre's als procediments establerts en els àmbits inferiors a l'estatal quan el conflicte sorgeixi o tingui l'origen en aquest àmbit determinat.

### **CAPÍTOL III**

#### **Condicions generals d'ingrés**

##### **Article 11. Ingré a la feina**

L'admissió del personal s'ha d'efectuar d'acord amb les disposicions legals vigents en cada moment i en cap cas abans que el/la treballador/a hagi complert 16 anys.

El dret d'informació sobre contractació s'ha de regir pel que estableixen les disposicions legals i pel que disposa aquest Conveni sobre drets dels treballadors en matèria de contractació.

##### **Article 12. Proves d'aptitud**

Les empreses, en relació amb l'ingrés del personal i amb caràcter previ, poden fer les proves de selecció, pràctiques i psicotècniques que considerin necessàries per comprovar el grau d'aptitud de les persones aspirants.

Els reconeixements mèdics s'han d'adaptar a cada lloc de treball.

### **CAPÍTOL IV**

#### **Contractació**

##### **Article 13. Contractació**

L'ingrés a la feina s'ha de fer d'acord amb qualsevol de les modalitats de contractació que regula la legislació laboral vigent en el moment d'efectuar-se.



Quan calgui efectuar una nova contractació, els responsables de cada departament ho han de comunicar a la direcció.

Per ocupar un determinat lloc de treball, s'ha d'obrir un procés de selecció i se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa. Els processos de selecció han de fomentar la promoció interna quan sigui possible. La direcció, conjuntament amb els responsables de cada departament, ha de decidir quina és la persona adequada per ocupar el lloc.

#### **Article 14. Contractes d'una durada determinada per dur a terme una obra o un servei determinats**

Aquest contracte té per objecte dur a terme una obra o un servei determinats i s'ha de regir per les disposicions legals vigents en el moment que se subscrigui.

La durada del contracte de treball d'obra o servei determinat és la del servei que s'ha concertat, tenint en compte els supòsits que es preveuen en aquest Conveni col·lectiu per a la subrogació; en aquest cas, el personal passa a adscriure's a la nova empresa o entitat pública que oferirà el servei fins a acabar-lo.

#### **Article 15. Contractes d'una durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.**

Els contractes d'una durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, s'han d'ajustar a les normes legals generals que s'apliquin.

D'acord amb el que disposa l'apartat 1.b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, s'estableix que en aquest tipus de contractes de treball el període màxim per dur a terme una obra o un servei és el que preveu la llei o el conveni col·lectiu sectorial que s'apliqui, en cas que aquest n'estableixi un de més llarg.

### **CAPÍTOL V** **Classificació del personal**

#### **Article 16. Classificació professional**

El sistema de classificació professional que es preveu en aquest Conveni s'estructura en grups professionals.

Cada grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i s'enquadren en aquests grups les diferents tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal.

La classificació del personal, que s'indica en els articles següents, és merament enunciativa i no pressuposa l'obligació de tenir cobertes totes les seves places.

Les comeses professionals de cada grup professional, tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal s'han de considerar simplement com a indicatives. Així mateix, qualsevol treballador està obligat a efectuar tots els treballs i totes les operacions que li encomanin els seus superiors, sempre vinculats a les seves tasques, ofici, funcions, especialitat professional i/o responsabilitats assignades, entre els quals s'inclou la neteja de maquinària, les eines i els estris de treball.

La pertinença o adscripció a un grup professional capacita per complir totes les tasques i comeses pròpies del grup corresponent, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions, permisos de tota mena, naturalesa i classe, capacitacions específiques i altres requisits de caràcter professional que preveu la normativa vigent.

Tot el personal de l'empresa està subjecte a la mobilitat funcional, en els termes que s'estableixen legalment, segons les necessitats que s'hagin de cobrir en els diferents serveis.

#### **Article 17. Grups professionals**

El personal està enquadrat, tenint en compte les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats que executi a l'empresa, en algun dels grups professionals següents:

- Grup de tècnics
- Grup de comandaments intermedis
- Grup d'administratius
- Grup d'operaris



## Article 18. Definició dels grups professionals i de les funcions i/o especialitats professionals vinculades a cadascun

Cada grup professional comprèn les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats que per a cadascun s'especifiquen seguidament.

Aquestes funcions o especialitats professionals són equivalents entre si dins de cada grup professional, independentment dels drets econòmics.

A. Grup de tècnics. El grup de personal tècnic està format per les funcions i/o especialitats professionals següents:

A1. Titulat/da superior (gerent). En possessió d'un títol de grau superior, exerceix les funcions pròpies del servei o departament al qual estigui assignat en cada moment.

A2. Titulat/ada de grau mitjà. En possessió d'un títol de grau mitjà, exerceix les tasques pròpies del servei o departament al qual estigui assignat/ada en cada moment.

A3. Tècnic/a ajudant. Tant si té un títol de grau mitjà com si no el té, exerceix funcions de l'especialitat que li encomani l'empresa. Si té titulació mitjana, les seves funcions són d'un nivell inferior a les pròpies de les tasques o funcions anteriors.

A4. Auxiliar tècnic/a. Personal de més de 18 anys que té els coneixements necessaris per desenvolupar operacions tècniques elementals.

B. Grup de comandaments intermedis. El grup de comandaments intermedis està format per les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats següents:

B1. Cap de secció. Amb els coneixements necessaris i sota les ordres immediates del/de la tècnic/a superior o mitjà/mitjana, dirigeix per sobre d'un o més encarregats/des. Adopta les mesures oportunes per a l'ordenament adequat i per dur a terme correctament els serveis. És responsable de mantenir la disciplina dels serveis que estiguin al seu càrrec, i molt especialment s'ha d'ocupar que es compleixin les disposicions sobre la higiene i la seguretat a la feina.

B2. Inspector principal. Rep ordres del cap de secció i, al seu torn, distribueix la feina entre els seus subordinats; a més a més, és el responsable que els treballs i la disciplina s'executin correctament. Substitueix l'encarregat/ada general en les seves absències, originades per qualsevol causa.

B3. Encarregat/ada. A les ordres de l'inspector principal, té al seu càrrec capatassos i personal operari, i ha de dirigir, vigilar i ordenar els treballs que efectuen. Té coneixements complets dels oficis de les activitats del districte o de la zona i d'ots de comandament suficients per mantenir la disciplina adequada i perquè s'obtinguin els rendiments previstos.

Té la responsabilitat del treball, la disciplina i la seguretat dels seus/de les seves subordinats/des. Li correspon l'organització del treball, la cura de les eines, combustibles, lubricants i altres elements del taller. Distribueix les tasques i el personal dins del seu departament, dirigeix la reparació de material, supervisa com s'efectuen i indica als/a les operaris/àries la manera com les han de dur a terme, el temps que hi han d'invertir i les eines que han d'utilitzar.

C. Grup d'administratius. Aquest grup està format per les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats següents:

C1. Cap administratiu/va de primera. Personal que, proveït o no de poder limitat, té la responsabilitat i el comandament directe d'una oficina o d'una part. D'aquest personal depenen diferents seccions administratives.

C2. Cap administratiu/iva de segona. Personal que, proveït o no de poder limitat, és l'encarregat d'una secció o d'un departament. Ordena i dona unitat la feina que té encomanada, respon davant dels seus caps i distribueix les tasques entre els seus/les seves subordinats/ades.

C3. Oficial/a de primera administratiu/iva. Personal que actua a les ordres d'un/a cap administratiu/va, si és el cas, i té al seu càrrec un servei determinat, per al qual, amb iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats/des a les seves ordres o sense, efectua tasques que requereixen càlcul, estudi, preparació i condicions adequades.

C4. Oficial/a de segona administratiu/iva. Personal que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un/una cap o a un/una oficial/a de primera, du a terme tasques de caràcter auxiliar o secundari, que requereixen coneixements generals de les tècniques administratives.

C5. Auxiliar administratiu/iva. Personal que dedica la seva activitat a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina.

C6. Auxiliar administratiu/va sense experiència. Personal que té les mateixes funcions que l'auxiliar administratiu/va, però que té menys d'un

any d'antiguitat.

D. Grup d'operaris. El grup de personal operari està format per les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats següents:

D.1. Conductor/a mecànic/a. En possessió del permís de conducció C + E, és el que condueix qualsevol vehicle d'empresa, amb remolc o sense, d'acord amb les necessitats que sorgeixin i ajuda a reparar-los. És el responsable del vehicle durant el servei, dirigeix la càrrega i descàrrega de la mercaderia, s'ocupa d'aquesta si durant el viatge no s'encomana a cap altra persona i lliura, si se li demana, un informe diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que es fixin.

S'ha d'encarregar, especialment, que el vehicle o la màquina que condueix surti del parc en les condicions de funcionament adequades. S'ha de responsabilitzar del manteniment i de la conservació adequada de la màquina o del vehicle que se li assigni, i n'ha d'observar les prescripcions tècniques i de funcionament.

El personal que condueix vehicles cisterna, a més de les obligacions pròpies dels conductors mecànics, té les comeses següents:

- a) Inspeccionar l'estat, la neteja i la conservació de les cisternes i els seus elements accessoris, com ara canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars.
- b) Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar com s'omplen i es buiden, i, si cal, pujar a les cisternes per supervisar-ho.
- c) Controlar les pressions, utilitzant les caretes i altres elements de seguretat pertinents.

D.2 Tècnic/a de diagnòstic i rehabilitació. El personal que fa funcions tècniques relatives a la inspecció, al diagnòstic i a la rehabilitació d'elements que configuren xarxes de sanejament i d'aigua potable, com ara canonades, dipòsits, etc.

D.3. Conductor/a. Independentment del permís de conducció que posseeix, condueix únicament vehicles que requereixen un permís de classe C, i no cal que tingui coneixements mecànics. S'ocupa de dirigir el condicionament de la càrrega i hi participa; si cal, se situa a la caixa del vehicle, tot i que no transporta els paquets des del lloc on es troben fins al vehicle o viceversa. En aquesta categoria s'hi inclou el personal que condueix vehicles cisterna. Pot ser que se'l requereixi per acompanyar el conductor mecànic i ajudar-lo. Si se li demana, ha de fer un informe diari per escrit del servei efectuat i de l'estat del vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que es fixin.

D.4. Conductor/a de furgonetes. Independentment del permís de conducció que posseeix, s'ocupa únicament de conduir vehicles que requereixen un permís de classe inferior, i no cal que tingui coneixements mecànics. Col·labora en la càrrega i descàrrega del vehicle, i pot ser que se'l requereixi per acompanyar el conductor mecànic i ajudar-lo. És el responsable de preparar els equips i les eines per dur a terme la tasca.

D.5. Tècnic/a de neteja. És el personal que, entre d'altres, fa les tasques relacionades amb la neteja i el manteniment de xarxes de sanejament i cicle de l'aigua, i de tot tipus d'instal·lacions industrials, i també s'ocupa de les reparacions necessàries i d'altres incidències que s'originin en el servei. El/la tècnic/a de neteja s'ha d'ocupar del condicionament de la càrrega i descàrrega (residu), i ha de preparar els equips i les eines per dur a terme la tasca.

D.6. Peó. D'aquest personal és requereix l'esforç muscular i l'atenció, i no se li exigeix una pràctica destacada o un reconeixement previ. S'ocupa de recollir i lliurar les mercaderies.

## **CAPÍTOL VI**

### **Organització de la feina i productivitat**

#### **Article 19. Organització de la feina**

L'organització de la feina és facultat de l'empresari/ària, que l'ha d'exercir d'acord amb el que estableixen aquest Conveni i altres normes aplicables.

El personal està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari/ària en l'exercici regular de les seves facultats directives, i ha d'executar els treballs, les operacions o les activitats se li ordenin vinculats a les seves tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats. També s'hi inclouen les tasques complementàries que siguin necessàries per assolir la seva comesa principal, i la cura i neteja de les màquines, de les eines i del lloc de treball que tingui a càrrec seu durant la jornada de treball.

#### **Article 20. Prestació de la feina**

La prestació de la feina ve determinada pel que disposa el contracte de treball. El personal ha de prestar la classe i l'extensió de la feina que





marquin les lleis, els convenis col·lectius sectorials que s'apliquin i aquest Conveni, les instruccions de l'empresari/ària i, en el seu defecte, els usos i costums.

Normalment, només es presta el servei habitual. No obstant això, passatgerament i per una necessitat urgent, pot ser que el treballador hagi de prestar el seu servei més temps o que n'hagi d'oferir un de diferent de l'acordat, a condició de retribuir-lo d'acord amb les disposicions aplicables.

Tot el personal està obligat a executar els treballs i les operacions que li ordenin els seus superiors, sempre vinculats a les comeses pròpies del seu grup professional, tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions, permisos de tota mena, naturalesa i classe, capacitacions específiques i d'altres requisits de caràcter professional que preveu la normativa vigent.

Si el/la treballador/a observa alguna mena d'obstacle per exercir la seva tasca, alguna falta o algun defecte al material, als instruments o a les màquines, està obligat a comunicar-ho immediatament als seus caps immediats. El/la treballador/a ha de tenir cura de les màquines i dels estris que se li confïïn, els ha de mantenir en un estat de conservació perfecta i és el responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per culpa seva.

Queda prohibit utilitzar màquines, eines o estris per a un ús diferent del que hagi determinat l'empresa, sense la seva autorització expressa, que també és necessària perquè el personal utilitzi eines o màquines de la seva propietat en les tasques encomanades.

L'empresa ha de posar a l'abast del personal tots els mitjans necessaris perquè pugui executar la seva feina en les millors condicions de comoditat, higiene i seguretat. Per la seva part, el personal ha d'utilitzar els mitjans de protecció que l'empresa li faciliti.

#### **Article 21. Discreció professional**

El personal està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i els negocis de l'empresa.

#### **Article 22. Sistemes de treball**

Les empreses poden establir per als treballs no mesurats sistemes de preufet, tasca o prima a la producció, i establir una proporcionalitat entre el rendiment i la retribució.

#### **Article 23. Productivitat**

La productivitat és un bé constitucionalment protegit, la millora del qual constitueix un deure bàsic del personal, de manera que els seus representants legals han de col·laborar amb la direcció de l'empresa per tal d'incrementar-la.

### **CAPÍTOL VII** **Promoció i ascensos**

#### **Article 24. Promoció i ascensos**

Els llocs o les tasques que impliquin un comandament o una confiança especial són de lliure designació i revocació per part de l'empresa.

En la resta de promocions i ascensos, l'empresa ha d'establir sistemes que, entre d'altres, poden tenir en compte les circumstàncies següents:

- Superar satisfactòriament les proves que es proposin a l'efecte.
- Titulació.
- Coneixements del lloc de treball.
- Historial professional.

L'ascens no és definitiu fins que no hagi transcorregut un període de prova, que ha de ser de sis mesos per al personal titulat i de dos mesos per a la resta del personal. Durant aquest període, el personal ascendit o promocionat ha de percebre el salari corresponent a aquesta promoció o aquest ascens.

En cas que no superi satisfactòriament el període de prova, el personal ha de tornar a exercir les tasques pròpies de l'ocupació i el nivell que tenia anteriorment, i ha de percebre el salari assignat a aquest càrrec.





## CAPÍTOL VIII Formació

### Article 25. Formació contínua.

Tenint en compte les disposicions legals vigents en matèria de formació contínua, les empreses han d'organitzar cursos de capacitació professional perquè els treballadors s'adaptin a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball. El temps d'assistència als cursos té la consideració de temps de treball efectiu.

### Article 26. Garanties

Les empreses han de gestionar els cursos de formació necessaris amb la Fundació Tripartita para la Formación en el Empleo. En tot cas, si l'empresa no té previst fer cap curs de formació, els treballadors tenen dret, una sola vegada, a un crèdit anual de 40 hores retribuïdes, amb la justificació d'assistència prèvia, per assistir a cursos de formació contínua desenvolupats per les parts signants del Conveni.

### Article 27. Facilitats de formació i permisos d'examen

L'empresa ha de facilitar, sempre que sigui possible, l'adaptació de la jornada laboral dels treballadors que realitzin estudis de formació reglada i, en el cas que no sigui possible, ho ha de justificar per escrit i de manera raonada.

Quan un treballador cursi estudis per iniciativa de l'empresa, per obtenir un títol acadèmic o professional, aquesta està obligada a concedir els permisos necessaris per a assistir als exàmens. La retribució d'aquests permisos està condicionada al fet d'obtenir prou qualificació als exàmens.

## CAPÍTOL VIII Retribucions

### Article 28. Sistema salarial

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques de les plantilles, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen la feina efectiva, independentment de com sigui la remuneració, com els períodes de descans computables com a feina.

### Article 29. Estructura de les percepcions econòmiques

S'estableix l'estructura de les percepcions econòmiques partint dels conceptes següents:

- Salari base.
- Gratificacions extraordinàries.
- Retribució de vacances.
- Plus salarials, en què s'inclouen tots els complementos que es pactin a cada conveni i que constitueixin una contraprestació directa de la feina i no una compensació de despeses originades per assistir a fer la feina.
- Plus extres salarials, en què s'inclouen els conceptes que es pactin de caràcter indemnitzatori de despeses originades al personal per prestar la tasca que tinguin assignada, com la distància, el transport, el recorregut, les eines, la roba de treball o d'altres de naturalesa similar.

### Article 30. Pagament del salari

Totes les percepcions, excepte les de venciment diari superior al mes, s'han d'abonar mensualment, per períodes vençuts i fins al dia 5 del mes següent al de la seva meritació, encara que el personal té dret a percebre un avançament al mes, que no pot superar el 90% de les quantitats meritades, per al que ha de fer la petició abans del dia 15 de cada mes i que s'ha d'abonar el dia 20 del mateix mes, o el següent dia hàbil, en cas que el 20 sigui inhàbil.

El personal ha de facilitar a l'empresa, quan hi ingressi, el seu número d'identificació fiscal (NIF), d'acord amb la normativa aplicable.

### Article 31. Plus de guàrdia i d'espais confinats

A causa del caràcter públic del servei que presten les empreses, la disponibilitat per cobrir una guàrdia és obligatòria per a totes les persones treballadores que, per les seves funcions específiques, garanteixin el funcionament del servei i que, especialment a l'àrea tècnica i operària, siguin designades per a assolir aquestes cometes. La guàrdia consisteix a estar disponible i localitzable fora de l'horari o la jornada habitual o



ordinària de treball, mitjançant el sistema de localització que proporcioni l'empresa, a fi que es facin tots els treballs o totes les tasques que es requereixin en les intervencions del servei. No té la consideració de temps de feina efectiva o jornada laboral el temps en què el treballador estigui disponible i localitzable. L'import econòmic corresponent al plus de guàrdia per cada dia establert per prestar aquest servei és el que s'indiqui. Les persones treballadores que percebin un import superior per aquest concepte mantenen la quantia i les condicions que s'hagin pactat. Aquesta quantitat es considera independent de la intervenció que la persona treballadora faci. Aquest temps d'intervenció es computa des que la persona treballadora rep l'avís d'intervenció fins que acaba la tasca, i es compensa bé econòmicament, a raó de 30 euros diaris. El temps de descans per compensació de temps d'intervenció es pot acumular en jornades completes, sempre que les necessitats i l'organització del servei ho permetin.

El plus d'espais confinats és el que es percep per treballar efectivament en espais confinats. Per aquest concepte es paga la quantitat de 6 euros per hora efectivament treballada, amb un límit de 160 euros mensuals.

#### **Article 32. Plus de conveni**

Tots/totes els/les treballadors/es tenen dret a rebre un plus de conveni, equivalent al 15 % del salari base.

Els treballadors que tinguin reconegut un import superior l'han de continuar percebent. En cap cas aquests plus són acumulables entre si i es percep el més elevat dels que correspongui, que té caràcter absorbible.

Article 33. Treballs excepcionalment tòxics, penosos o perillosos (es correspon amb el plus ADR de transport de mercaderies perilloses del Conveni de Transports)

Al personal que hagi d'efectuar tasques que siguin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses se li ha d'abonar una bonificació del 10% sobre el salari base més el plus de conveni.

De la falta d'acord entre l'empresa i el/la treballador/a respecte a la qualificació del treball com a penós, tòxic o perillós, se n'ha d'ocupar l'organisme competent, si bé es pot cursar una consulta a la Comissió Paritària del Conveni.

En general, les activitats en les quals hi pot haver tasques per les quals s'ha de percebre aquest plus són, en toxicitat, les de clavegueram, que també poden resultar excessivament penoses quan es fan sobre fang i aigua, encara que el personal està dotat del material adequat, i també per la insalubritat i les pudors. Quant a perilloses, ho poden ser algunes tasques de recollida d'escombraries i, segons les condicions, també les del clavegueram.

Si es milloren les instal·lacions o els procediments de treball i gràcies a això desapareixen les condicions de penositat, toxicitat o perillositat, una vegada ho hagi comprovat l'organisme competent, no s'han de continuar abonant aquestes bonificacions.

#### **Article 34. Treballs nocturns**

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22.00 h i les 6.00 h, tret que el salari s'hagi establert atenent que la feina és nocturna per la seva pròpia naturalesa, tenen una retribució específica, en concepte d'hora extra nocturna de 22 euros.

En el cas que la feina sigui nocturna (més de tres hores entre les 22.00 h i les 6.00 h), té una retribució específica incrementada en un 25% sobre el salari base.

#### **Article 35. Plus compensatori de distància i transport.**

Atesa la naturalesa de la feina que s'ha de fer i els desplaçaments necessaris dels treballadors per anar o tornar dels centres i llocs de treball, s'estableix, en concepte de compensació de despeses, un plus de transport, la quantia del qual queda fixada en 1.253,34 euros, igual per a totes les categories professionals.

#### **Article 36. Dietes i desplaçaments**

Els treballadors que facin torn partit i no puguin anar a casa seva per menjar tenen dret a dieta, per un import de 10,50 euros diaris.

#### **Article 37. Treball d'una categoria superior o inferior**

El treballador o la treballadora que faci funcions d'una categoria superior a la categoria professional que tingui reconeguda per un període de sis mesos ininterromputs en un any o vuit mesos alterns durant dos anys consecutius pot reclamar la classificació davant de la direcció de l'empresa.

El que s'ha pactat anteriorment s'articula sens perjudici del que es regula a l'article 8è d'aquest Conveni col·lectiu. Quan un treballador o una treballadora de l'empresa cobreix, amb caràcter i contracte específic d'interinitat, un lloc d'una categoria superior que el seu titular ha deixat



vacant temporalment, no té dret a categoria ni a salari. Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresa necessita assignar a un treballador o una treballadora tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només ho pot fer pel temps imprescindible, i li ha de mantenir la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional i ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors.

### **Article 38. Hores extraordinàries i de presència**

Tenen la condició d'hores extraordinàries les que es fa més enllà de la durada de la jornada ordinària pactada o legalment establerta.

Es considera temps de presència aquell en el qual el treballador es troba a disposició de l'empresari sense prestar treball efectiu, per raons d'espera, expectatives, serveis de guàrdia, viatges sense servei, avaries, àpats en ruta o altres de similars.

El treball dels operaris amb funcions de manteniment i preparació d'instal·lacions i maquinària necessàries per reprendre i continuar el procés productiu, així com el del personal que posa en marxa o tanca el treball dels altres, es pot prolongar el temps necessari, sense que l'excés sobre la jornada ordinària es computi com a hores extraordinàries, i s'ha d'abonar a prorrata del valor de l'hora extraordinària de feina.

Atès el caràcter públic dels serveis que es presten en aquesta activitat, es consideren hores extraordinàries estructurals totes les que es fan per acabar els serveis, motivades tant per absències imprevistes com per processos punta de producció no habituals i altres situacions estructurals derivades de la naturalesa del treball que es duu a terme, tot això, a l'empara del que disposa l'Ordre d'1 de març de 1983, d'aplicació obligatòria per al personal.

El personal pot decidir lliurement si accepta fer hores extraordinàries no estructurals. El límit és el que estableix l'Estatut dels treballadors. El valor de l'hora extraordinària és equivalent al de l'hora ordinària. L'empresa pot compensar la retribució de les hores extraordinàries per temps de descans.

El valor de les hores de presència que fa el personal de moviment, quan s'opta per la seva compensació econòmica, és de 12 euros cada una. Si les hores de presència es produeixen durant el temps de descans setmanal, o en un dia festiu o en diumenge, s'han de retribuir a raó de 16 euros cada una.

El valor de les hores extraordinàries que fa el personal de moviment és de 13,50 euros cada una i les que fa durant el temps de descans setmanal, o en un dia festiu o en diumenge, s'han de retribuir a raó de 18 euros cada una.

Els valors que es pacten en aquest article s'apliquen al personal de moviment, segons la definició que d'aquest fa el Conveni col·lectiu. Per a la resta de personal, el valor és el que correspon al de l'hora ordinària de treball de la seva categoria professional.

Les hores de presència no computen com a hores extraordinàries.

### **Article 39. Gratificacions extraordinàries**

Els treballadors tenen una paga extraordinària a l'estiu i una altra a Nadal, a raó de 30 dies de salari base cada una, així com una tercera gratificació extraordinària de 30 dies de salari base. Aquestes pagues es meriten durant els 12 mesos anteriors a la data en què s'abonen, 30 de juny, 31 de desembre i 31 de març, respectivament. Tot això, en cas que es faci la jornada màxima ordinària de treball.

Els conceptes que es tenen en consideració en la meritació de les pagues extres són el salari base més el plus de conveni.

Les situacions d'incapacitat temporal es computen com a temps de meritació a efectes del còmput i del càlcul de les pagues extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries es poden prorratejar en les 12 mensualitats salarials.

### **Article 40. Baixa per incapacitat temporal**

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'un accident laboral o d'una malaltia professional han de percebre de les empreses, en concepte d'indemnització i millora de les prestacions de la Seguretat Social, des del primer dia de baixa i durant tot el temps que duri, la diferència necessària per completar la percepció que rebin d'aquesta fins al 100% del salari base, amb el complement per antiguitat congelat i el plus de conveni, els complements del plus de transport de mercaderies perilloses (ADR) o de perillositat, el plus de nocturnitat i els altres complements de lloc de treball o personals, sempre que els estiguin meritant regularment i habitualment, corresponents al càlcul de la mitjana aritmètica dels sis mesos anteriors al de la baixa.

Els treballadors en situació d'IT per malaltia comuna o accident no laboral la baixa dels quals comporti l'ingrés hospitalari i la convalescència posterior han de percebre la mateixa quantia que s'ha estipulat per al cas d'accident laboral o malaltia professional al paràgraf anterior, des del quart dia de baixa i fins al 90è dia ininterrompudament com a màxim, a comptar de la data de la baixa. Les altres situacions d'IT donen dret a percebre el complement que es regula en aquest article a partir del 16è dia i fins al 90è com a màxim de baixa ininterrompuda, a comptar de

la data de la baixa. Els períodes en què l'empresa aboni la diferència fins al 100% de la retribució que s'estableix en aquest article computen a efectes de la meritació i del càlcul de les gratificacions extraordinàries que disposa l'article 35è d'aquest Conveni.

## **CAPÍTOL IX**

### **Jornada**

#### **Article 41. Jornada**

La jornada de treball és de 40 hores setmanals de feina efectiva, de mitjana en còmput anual, distribuïda de manera irregular, d'acord amb els criteris que reguladors que han d'acordar l'empresa i els representants dels treballadors, tenint en compte que la jornada anual màxima és de 1.800 hores.

Amb caràcter general, la jornada ordinària no pot excedir les 10 hores diàries de feina efectiva. Si així ho acorden l'empresa i els representants dels treballadors, en funció de les característiques de l'empresa, es pot fixar un límit superior o inferior a la jornada ordinària diària de treball, sempre que es respectin —tret dels supòsits de força major o per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents— els descansos diari i setmanal que es preveuen en aquest Conveni col·lectiu o en les normes legals o reglamentàries que s'hagin d'aplicar.

S'ha de respectar, en tot cas, un descans mínim entre jornades de 10 hores, i es poden compensar les diferències fins a les 12 hores establertes amb caràcter general, en períodes de fins a quatre setmanes.

El nombre d'hores ordinàries de feina efectiva no pot ser superior a nou de diàries, tret que, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, s'estableixi una altra distribució del temps de feina diària, sempre que es respecti el descans entre jornades.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les sis hores, s'ha d'establir un període de descans durant la mateixa jornada de 15 minuts, que s'ha de considerar temps de feina efectiva.

El temps de feina s'ha de computar de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador sigui al seu lloc de treball.

Anualment, l'empresa ha d'elaborar el calendari laboral i n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball.

#### **Article 42. Horaris laborals**

Els horaris de cada centre de treball s'han d'adaptar a les seves necessitats operatives.

És facultat de l'empresa establir horaris i relleus, així com modificar-los d'acord amb el procediment que hi hagi establert legalment.

#### **Article 43. Excepcions a la jornada ordinària**

Quan, per necessitats de l'empresa, la jornada s'hagi de distribuir de manera irregular, s'han de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la llei i el treballador ha de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulti.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada que es faci i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'acordi entre l'empresa i els representants dels treballadors. Si no s'arriba a un acord, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de 12 mesos des que es produeixin.

#### **Article 44. Prolongació de la jornada**

El treball dels operaris amb funcions de manteniment i reparació d'instal·lacions o maquinària necessàries per reprendre o continuar el procés productiu, així com el del personal que posi en marxa o tanqui el treball dels altres, es pot prolongar el temps necessari, sense que l'excés sobre la jornada ordinària es computi com a hores extraordinàries, i s'ha d'abonar a prorrata del valor de l'hora extraordinària de treball.

#### **Article 45. Treballar en diumenges i dies festius**

En el supòsit que calgui treballar un dia festiu, sempre que aquest sigui un dia de descans setmanal, o durant el temps de descans setmanal, l'empresa ha de retribuir al treballador afectat, com a mínim, quatre hores de feina, encara que no les hagi treballat totes, a raó del valor per hora que s'hagi fixat.

#### **Article 46. Torn laboral**

L'empresa pot establir torns per raons tècniques, organitzatives o productives.

La direcció de l'empresa pot establir qualsevol règim de rotació de torns.

Els treballadors de l'empresa que tinguin establerts sistemes de torns han de romandre al seu lloc de treball fins que arribi el relleu. El temps treballat durant l'espera s'ha d'abonar a prorrata del valor de l'hora extraordinària de feina, i no es computa com a jornada extraordinària.

#### **Article 47. Vacances**

El personal que està subjecte a aquest Conveni té dret a gaudir d'un període de vacances anuals retribuïdes de 23 dies laborals.

Les vacances es gaudeixen per anys naturals. El primer any de prestació de serveis a l'empresa només es té dret a gaudir de la part proporcional corresponent al temps realment treballat durant l'any.

### **CAPÍTOL X** **Excedències**

#### **Article 48. Excedència forçosa**

Els supòsits d'excedència forçosa que es preveuen a la llei donen dret a conservar el lloc de treball i que es computi l'antiguitat mentre sigui vigent. El reintegrés s'ha de sol·licitar el mes següent al cessament en el càrrec que va motivar l'excedència, i es perd el dret si se sol·licita un cop ha transcorregut aquest termini.

La durada del contracte de treball no s'ha de veure alterada per la situació d'excedència forçosa del/de la treballador/a, i si el contracte acaba mentre dura l'excedència, aquest s'extingeix, amb el preavís o la denúncia previs, excepte que es pacti el contrari.

#### **Article 49. Excedència voluntària**

Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret que se'ls reconegui la possibilitat d'agafar una excedència voluntària de quatre mesos com a mínim i de cinc anys com a màxim, excepte que se sol·liciti per atendre un fill; en aquest darrer cas, es compta des que neix i el període d'excedència no pot superar els tres anys. Si durant aquest període d'excedència se n'inicia un de nou per un nou fill, s'acaba el que s'havia estat gaudint fins aleshores.

Aquest dret només el pot exercir de nou el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des que es va acabar l'excedència anterior.

El personal excedent conserva només un dret preferent al reintegrés en les vacants amb una funció, tasca o especialitat igual o similar a la seva que hi hagi o sorgeixin a l'empresa, i sempre que ho sol·liciti amb almenys un mes d'antelació al terme de l'excedència.

Aquest dret només el pot exercir de nou el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des que va acabar l'excedència anterior.

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de tres anys com a màxim per atendre cada fill, tant en els casos de paternitat per naturalesa com en els casos de paternitat per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa.

Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest nou període posa fi al que s'havia estat gaudint fins aleshores.

El període en què el treballador està en situació d'excedència d'acord amb el que s'estableix en aquest article és computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any, té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional, àrea funcional i/o especialitat professional equivalent.

Durant el període d'excedència, sigui quina sigui la sol·licitada, el treballador no pot prestar els seus serveis a cap altra empresa que es dediqui a la mateixa activitat. Si així ho fa, perd automàticament el seu dret de reintegrés.

Les excedències pactades s'han de regir pel que pactin les parts.



## CAPÍTOL XI Faltes i sancions

### Article 50. Facultat sancionadora

La direcció de l'empresa pot sancionar el personal per incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableixen els articles següents.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que no en pugui haver d'altres, les quals s'han de qualificar segons l'analogia que mantinguin amb les que s'enumeren.

### Article 51. Graduació de les faltes

Les faltes que cometi el personal que està al servei de les empreses, atesa la seva importància i les circumstàncies concurrents, es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

### Article 52. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Les de distracció, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol treball.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'un mes, inferiors a 30 minuts, sense causes justificades.
3. L'abandonament del lloc de treball sense cap causa justificada, encara que sigui per un temps breu, sempre que aquest abandonament no sigui perjudicial per a l'empresa ni pertorbi la feina de la resta de membres del personal, casos en què aquest abandonament es considera com una falta greu o molt greu.
4. Petites distraccions en la conservació del material, de les peces de treball o dels mitjans de protecció i en la seva neteja.
5. El fet de no comunicar a l'empresa els canvis de domicili o circumstàncies personals que puguin afectar la seva relació i les seves obligacions amb l'empresa en el termini de cinc dies després d'haver-los efectuat.
6. La falta de polidesa i neteja personal ocasionalment.
7. El fet de deixar roba o efectes personals fora dels llocs adequats perquè es custodiïn.
8. Discussions amb els companys de feina a les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral, sempre que no siguin en presència de públic.
9. El fet de faltar un dia a la feina sense cap autorització o causa justificada.
10. El retard en l'enviament dels informes d'alta, baixa o confirmació en cas d'incapacitat temporal.
11. El fet de menjar durant la jornada laboral, excepte en els descansos.
12. El fet de no comunicar, amb caràcter previ, l'absència a la feina i de no justificar en les 24 hores següents la raó que la va motivar, tret que es provi que no era possible fer-ho.
13. El fet de no avisar el/la cap immediat/a dels defectes del material o de la necessitat d'un material determinat per al bon desenvolupament de la feina.
14. Les faltes de respecte i d'educació en el tracte amb els companys de feina i faltes de respecte i d'incorrecció en la manera d'adreçar-se als superiors.
15. Les estades al centre de treball sense cap autorització fora de la jornada laboral, en els casos en què l'empresa no ho permeti.
16. Qualsevol altra d'una naturalesa semblant.
17. El fet de dormir a les dependències de l'empresa.
18. Fumar a les dependències de l'empresa.
19. Les estades als vestidors de les dependències de l'empresa de més de 30 minuts en acabar la jornada sense cap causa justificada.

### Article 53. Faltes greus

Es qualifiquen com a faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat al mes no justificades.
2. El fet de faltar dos dies a la feina en un període de 30 dies sense cap causa justificada.
3. Una falta a la feina no justificada, quan s'hagi de rellevar un/a company/a.
4. L'entreteniment amb jocs o similars, qualssevol que siguin, mentre s'està de servei.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència implica una pèrdua manifesta per a la feina o d'aquesta se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, es considera falta molt greu.



7. Qualsevol alteració intencionada o falsificació de dades personals o laborals relatives al mateix membre de la plantilla o als seus companys.
8. El fet de dormir durant la jornada laboral.
9. Les actituds o els comportaments que degradin la bona imatge del personal del sector o de l'empresa.
10. Una falta notòria de respecte o de consideració al públic.
11. Una distracció important en la conservació i la neteja de les eines, els estris i els mitjanes de protecció que ho requereixin.
12. El fet d'efectuar feines particulars sense el permís oportú durant la jornada, així com el de fer servir per a un ús propi eines o materials de l'empresa sense cap autorització.
13. L'abandonament del lloc de treball sense cap causa justificada, que ocasioni perjudicis a l'empresa o pugui causar un accident dels companys.
14. L'embriaguesa o toxicomania durant la jornada quan no sigui habitual o fora de la jornada vestint l'uniforme de l'empresa.
15. La disminució voluntària del rendiment normal de la feina.
16. L'ofensa de paraula o mitjançant amenaces a un/a company/a o a un/a subordinat/da.
17. El fet de pujar als vehicles sense l'autorització adequada, de consentir als conductors que hi pugin personal no autoritzat o de pujar-hi i baixar-ne en marxa sense una causa justificada o de força major.
18. El consell o la incitació al personal que incompleixi el seu deure, sempre que no es produeixin alteracions il·lícites ni s'aconsegueixi l'objectiu, tret en el casos en què exerceixi drets constitucionalment protegibles.
19. La falta de diligència o atenció en la tasca encomanada, que pugui suposar un risc o un perjudici de certa consideració per al mateix treballador/a, per als companys, per a l'empresa o per a tercers.
20. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene a la feina, quan suposin algun risc per al mateix treballador/a, per als seus companys o per a tercers, així com el fet de negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa, o fer-ne un ús indegut.
21. La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.
22. El fet de no advertir immediatament els caps de qualsevol anomalia, avaria o accident que s'observi a les instal·lacions, a la maquinària o als locals, així com ocultar o falsejar aquesta informació.
23. Facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
24. La negligència greu en la conservació de materials o màquines, quan l'integrant de la plantilla tingui a càrrec seu aquesta conservació.
25. La reincidència en faltes lleus que s'hagin sancionat, encara que siguin de diferent naturalesa, comeses en el trimestre anterior, excepte les faltes de puntualitat.
26. La simulació de la presència d'un altre empleat per qualsevol mitjà.
27. La falta reiterada de polidesa i neteja personal.
28. La prolongació de les absències justificades més temps del que cal.
29. L'incompliment de normes de seguretat i higiene quan no comportin riscos personals o materials.
30. L'alteració o permuta de torns o treballs sense cap autorització del superior jeràrquic.
31. L'al·legació de motius falsos per obtenir llicències o avançaments.
32. El fet de no reflectir les incidències que sorgeixen en el servei al full de ruta corresponent i no omplir aquest full de ruta.
33. Totes les altres que tinguin una naturalesa semblant.
34. El fet de fumar als vehicles de l'empresa.

#### **Article 54. Faltes molt greus**

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de sis mesos o 20 en un any.
2. El fet de faltar a la feina més de dos dies en un període de 30 dies sense cap causa justificada.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança a la feina.
4. La condemna per un robatori, un furt o un malversació comès dins o fora de l'empresa que pugui implicar desconfiança, i, en tot cas, les d'una durada superior a sis anys.
5. Que es faci desaparèixer, que s'inutilitzi o que es causin desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, documents o en qualsevol altre objecte de l'empresa.
6. El fet de fumar en llocs perillosos o inflamables.
7. La violació intencionada del secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, del seu personal o de les representacions sindicals.
8. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
9. L'incompliment del que estableix aquest Conveni en matèria de discreció professional.
10. La competència deslleial.
11. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.
12. L'abandonament del lloc de treball sense cap justificació quan això ocasioni un perjudici greu per a l'empresa o sigui una causa d'accident per al treballador/a, per als seus companys o per a tercers.



13. La imprudència o negligència inexcusable i l'incompliment de les normes de seguretat i higiene a la feina que ocasionin un risc greu d'accident laboral, perjudicis als seus companys o a tercers o danys a l'empresa.
14. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.
16. La desobediència continuada o persistent.
17. Els actes desenvolupats al centre de treball o fora durant la realització del servei que siguin constitutius de delictes.
18. El fet d'originar baralles freqüents amb els companys de feina.
19. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, els últims sis mesos, sempre que hagi estat objecte de sanció.
20. La incitació al personal perquè incompleixi les seves obligacions laborals, quan, encara que sigui parcialment, es compleixi l'objecte, tret de quan exerceixi drets constitucionalment protegibles.
21. El fet de demanar regals de qualsevol tipus pels serveis de l'empresa.
22. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o l'assetjament moral.
23. Les faltes que tinguin una naturalesa semblant.

#### **Article 55. Prescripció de les infraccions i faltes**

Les faltes lleus prescriuen passats 10 dies; les greus, 20 dies, i les molt greus, 60 dies, a partir de la data en què l'empresa s'assabenta que s'han comès, i, en tot cas, després de sis mesos d'haver-se comès.

#### **Article 56. Sancions que es poden aplicar**

Les sancions que les empreses poden imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, són les següents:

##### 1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies

##### 2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 10 dies

##### 3. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'11 a 60 dies
- Acomiadament

Per aplicar i graduar les sancions, s'ha de tenir en compte el grau de responsabilitat de la persona que comet la falta, així com la repercussió del fet a la resta de la plantilla i a l'empresa.

Abans d'imposar sancions per faltes greus o molt greus al personal que ostenti la condició de representant legal o sindical, l'empresa ha d'instruir un expedient contradictori, en el qual, a més de la persona interessada, s'ha d'escoltar altres membres de la representació a la qual aquest pertany, si és el cas.

Les empreses han d'anotar als expedients laborals dels integrants de la plantilla les sancions que se'ls imposin.

La valoració de les faltes i les sancions imposades per l'empresa són revisables davant de la jurisdicció competent.

Totes les sancions s'han de comunicar per escrit al personal sancionat, tret de l'amonestació verbal. Aquest escrit, almenys, ha de contenir: el nom del/de la treballador/a, la data de l'escrit, els fets constitutius de la falta, la data en què s'ha comès, la qualificació de la falta i la sanció que s'imposa.

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2021/160/1100670>

## **CAPÍTOL XII**

### **Prevenió de riscos laborals**

#### **Article 57. Salut laboral**

Com a principi general, cal especificar que la seguretat i la salut requereixen la col·laboració activa de tot el personal de l'empresa, que ha de



rebre la formació adequada per desenvolupar les seves tasques, amb la participació de la representació legal dels treballadors, si escau.

D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'empresa i la plantilla han de considerar i atendre el compliment i l'exercici de les matèries següents:

#### 1. Seguretat i salut a la feina

El personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina.

L'empresa ha de dur a terme la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de les mesures que calguin per protegir la seguretat i la salut del personal en matèria de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, consulta i participació, incloent-hi la informació i la formació del mateix personal, l'actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, i la vigilància de la salut.

#### 2. Avaluació de riscos

L'empresa ha de fer una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i la salut de la plantilla, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball i del personal que els hagi d'ocupar.

L'avaluació s'ha d'actualitzar quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, s'ha de sotmetre a consideració i s'ha de revisar, si cal, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista posen de manifest situacions de risc, l'empresari/ària ha de dur a terme les activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar aquests riscos.

#### 3. Pla de prevenció

La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar al sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els seus nivells jeràrquics, a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals.

Aquest pla de prevenció de riscos laborals ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per efectuar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

#### 4. Vigilància de la salut

L'empresari/ària és el responsable de la vigilància periòdica de la salut de la plantilla que està al seu servei en funció dels riscos inherents a la feina.

Tret de les excepcions legals, aquesta vigilància només es pot dur a terme quan l'integrant de la plantilla presti el seu consentiment.

S'exclou del caràcter voluntari de la vigilància de la salut les categories professionals que estiguin en contacte directe amb les tasques de neteja.

#### 5. Feina en espais confinats

La feina en espais confinats s'ha de dur a terme amb les mesures que siguin necessàries d'acord amb l'avaluació dels riscos laborals i el pla de prevenció.

Especialment, s'ha d'adoptar, entre d'altres, el sistema de protecció individual, com ara explosímetres amb doble control o avisadors.

S'ha d'informar els delegats i les delegades de prevenció del resultat epidemiològic (col·lectiu), tenint en compte, sempre que sigui possible, les categories professionals, el sexe i l'edat, i preservant, en tots els casos, la confidencialitat de les dades de salut.

Quan, com a resultat de l'examen mèdic derivat de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud del/de la treballador/a per executar les tasques corresponents al seu lloc de treball, es consideri que el treballador o la treballadora no és apte/a per a la seva feina habitual, s'ha de donar prioritat a la intervenció sobre les condicions de treball, i, si no és factible, s'ha de valorar la possibilitat que canviï de lloc de treball respectant les regles i els criteris dels supòsits de mobilitat funcional.

Els costos dels reconeixements mèdics i totes les despeses originades pels desplaçaments van a càrrec de l'empresa. De la mateixa manera, el temps necessari per fer aquestes revisions s'ha de computar com a temps de feina efectiva.

#### 6. Assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe a la feina



Les parts signants són conscients de la rellevància que està adquirint l'assetjament psicològic, sexual i moral a la feina, així com de les conseqüències greus que se'n deriven per a la seguretat i salut del personal, i també de les conseqüències que tenen a veure amb el desenvolupament normal de l'activitat de l'empresa.

Les parts es comprometen a prevenir les pràctiques que es consideren perverses i que poden implicar situacions d'assetjament cap al personal i, en cas que apareguin, es comprometen a investigar-les i erradicar-les, i també a avaluar-les com un risc laboral més.

7. El consum d'alcohol, drogues tòxiques i estupefaents que repercuteixin en la feina

El consum d'alcohol i drogues en l'àmbit laboral, a més d'una disminució de les facultats físiques i psíquiques en els individus, comporta un increment del risc d'accidents, i s'ha de tenir present que aquest risc no només afecta l'individu, sinó també els companys de feina.

L'empresa pot sancionar els supòsits d'embraguesa habitual o toxicomania, en els termes que es preveuen en el text refós de l'Estatut dels treballadors, i d'acord amb el catàleg de faltes i sancions d'aquest Conveni, quan aquests comportaments repercuteixen negativament en la feina pel perill que pugui suposar el consum per al mateix integrant de la plantilla o per a tercers; si el perill és prou greu, es pot aplicar l'acomiadament.

Entre altres mesures, com a solució al problema que s'acaba de descriure, sens detriment de les garanties exigibles pel que fa a la dignitat, la intimitat i el respecte a la persona, s'acorda que el membre del personal que acudeixi al lloc de treball sota els efectes de l'alcohol, de drogues tòxiques, d'estupefaents o de substàncies psicotròpiques, té l'obligació, si així ho requereix l'empresa, de sotmetre's a la prova pertinent per detectar les substàncies esmentades. Aquestes circumstàncies les han de corroborar testimonis, amb la presència, sempre que sigui possible, d'algun representant unitari del personal (delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa), o bé d'algú de la representació sindical (delegat sindical).

El simple fet de negar-se a sotmetre's a aquesta prova s'ha de considerar falta greu.

En àmbits inferiors de negociació, és possible acordar implantar i concretar procediments o programes per fer, durant la jornada laboral, un test d'alcoholèmia i de drogues i controlar-ne els resultats, i, si així es pacta, es poden concretar programes que proporcionin a la persona informació, assessorament i orientació cap a un tractament que l'ajudi a solucionar els problemes relacionats amb el consum de drogues i/o alcohol.

#### **Article 58. Permís de conduir**

Quan per desenvolupar la seva activitat, el/la treballador/a hagi de disposar de l'autorització corresponent —permís de conduir específic per a la tasca encomanada— i aquesta sigui susceptible de ser cancel·lada temporalment o definitivament, el/la treballador/a està obligat/da a informar per escrit en tot moment l'empresa de les incidències que es produeixin respecte a aquesta autorització.

Quan així li ho sol·liciti l'empresa, el/la treballador/a li ha de facilitar una fotocòpia firmada del permís, amb la qual es pot comprovar si està en plena vàlida, i ha de demostrar que no es troba anul·lat, intervingut, revocat o suspès, de manera que pot manejar els vehicles propis del servei. L'empresa pot dur a terme les gestions que consideri oportunes a fi de comprovar la vàlida del permís de conduir necessari per complir la tasca encomanada.

### **CAPÍTOL XII**

#### **Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes**

##### **Article 59. Igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes**

1. Les parts signants del Conveni han d'impulsar l'anàlisi i la promoció d'iniciatives que responguin a qüestions relacionades amb el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i de no discriminació en les condicions laborals per raons de gènere, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques i afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol, tot això, d'acord amb la legislació vigent i, en especial, amb el que regula la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes, que va entrar en vigor el 24 de març del 2007.

2. Aquest compromís comporta remoure els obstacles que puguin dificultar o incidir en el no-compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com engegar mesures d'acció positives o d'altres de necessàries per corregir possibles situacions de discriminació, entre d'altres, les polítiques de contractació, ocupació, igualtat d'oportunitats, etc.

Amb aquesta finalitat, totes dues parts arriben als acords següents:

- a) Els procediments de selecció que impliquin promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.



- b) En matèria de contractació, s'ha de promoure el fet que, amb el mateix mèrit i la mateixa capacitat, es vegi positivament l'accés del gènere menys representat.
- c) Les ofertes d'ocupació s'han de redactar de manera que no continguin cap menció que indueixi a pensar que es dirigeixen exclusivament a persones d'un gènere o de l'altre.

3. Al personal que inclou aquest Conveni se li ha d'aplicar el Pla d'igualtat de la companyia o del grup d'empreses i li afecten, si escau, totes les decisions que prengui la Comissió d'Igualtat en vigor a l'empresa o al grup d'empreses.

#### **Disposició addicional primera. Gènere neutre**

Totes les condicions i expressions que conté aquest Conveni col·lectiu es dirigeixen indistintament a homes i dones i estan redactades en gènere neutre. No obstant això, en totes les expressions, vocables i termes, amb independència del gènere amb què s'expressin, s'ha d'entendre que estan inclosos tots dos gèneres, homes i dones, treballadors i treballadores.

#### **Disposició addicional segona. Pròrroga provisional de contingut i efectes**

Denunciat el conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre el nou, s'ha d'entendre que el contingut íntegre d'aquest capítol es prorroga indefinidament, encara que se superi el termini d'un any a què fa referència el paràgraf quart de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors.

