

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**12564**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA para el personal del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07001562011982)*

#### Antecedentes

1. El 22 de octubre de 2019, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA para el personal del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa para el periodo 2019-2020.
2. El 24 de noviembre de 2020, José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA para el personal del servicio de recogida de basura y limpieza viaria del municipio de Eivissa, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 13 de diciembre de 2021

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

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO POR LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES,  
S.A. CON LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DEL  
MUNICIPIO D'EIVISSA**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la Empresa encargada de la prestación del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del Municipio de EIVISSA.

**Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

Este Convenio Colectivo regulará las Relaciones Laborales en la Empresa encargada de la prestación del Servicio de Recogida de Basuras 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. 181 del 30 de julio de 2013 o norma que lo sustituya.

**Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.**

Quedan vinculados por el presente Convenio Colectivo todos/as los/las trabajadores/as que presten sus servicios en la Empresa encargada de la prestación del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del Municipio de EIVISSA, incluso los de nuevo ingreso en la misma durante su periodo 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 2019 y finalizará el 31 de diciembre del año 2020.

Su periodo de vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Prórroga y denuncia: Finalizado el periodo de vigencia y duración en el presente 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 se deberá notificar a la autoridad laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

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

**Artículo 5.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.**

Las condiciones económicas y de trabajo que se establecen en el presente Convenio Colectivo, tienen la condición de mínimas, por lo que cualquier mejora establecida, ya sea por decisión expresa empresarial o 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, serán considerados 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 que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

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

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

**Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una Comisión Paritaria que



estará integrada por seis miembros, tres por la representación de los Trabajadores y tres por la representación de la Empresa, firmantes del presente Convenio, preferentemente, habrán sido miembros de la comisión deliberadora del presente convenio.

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

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

Serán funciones de esta comisión:

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

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

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB núm. 18 de 3 de febrero de 2005.

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas 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 1/1995, de 29 de marzo, ambas partes se someten, expresamente, a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears.

Del mismo modo, en el supuesto de no alcanzar ningún tipo de acuerdo en aquellas materias planteadas según lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, previo sometimiento voluntario por cada una de las partes afectadas, la discrepancia será sometida al Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears u órgano competente en cada momento.

## **CAPÍTULO SEGUNDO** **CONTRATACIÓN**

### **Artículo 9.- CONTRATACIÓN Y GARANTÍA DE EMPLEO.**

Las contrataciones con carácter eventual que pueda llevar a efecto la empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no serán por tiempo inferior a seis meses, salvo en aquellos casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, relevo e interinidad.

La empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores fijos para la realización del servicio según las condiciones en que a la empresa le 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 consideran provisionales durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

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

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

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo 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 trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba, le será computado a efectos en antigüedad.

**B) De recalificación.**

En caso de que se recalifique a un trabajador a un nuevo grupo profesional diferente a la que venía ostentando hasta ese momento, por acuerdo entre empresa y trabajador, esa promoción se realizará a modo de prueba por el tiempo que a continuación se establece 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 ese periodo el trabajador percibirá las remuneraciones correspondientes al grupo profesional a la que se haya recalificado y estará obligado a realizar las funciones correspondientes al mismo. En caso de que durante dicho periodo la empresa o el trabajador considerase que no se ha superado la prueba podrán promover la reposición del trabajador a su grupo anterior, sin más requisitos que el de comunicarlo a la otra parte.

**Artículo 11.- CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.**

La empresa podrá realizar este tipo de contratos con el objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de su función, detallando cuál es ésta según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio. A tal efecto, solo se podrán concertar contratos en régimen de aprendizaje para las categorías de Administrativo, Peón de Recogida y Peón de Limpieza.

Este contrato solo podrá celebrarse con demandantes de primer empleo entre 16 y 20 años que no tengan la titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos y siempre se celebrará a tiempo completo.

Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo permitido, las partes podrán concertar una prórroga hasta alcanzar la duración total máxima del contrato.

El tiempo dedicado a formación teórica, que deberá ser presencial, será del 30 % de la jornada máxima prevista en el presente Convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar el aprendizaje objeto del contrato, sin que cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de tres aprendices.

La remuneración de los aprendices será la fijada en la tabla contenida en este Convenio, que será la fijada para los Administrativos, Peones de Recogida y los Peones de Limpieza.

En el contrato deberá especificarse el centro donde se impartirá la formación profesional y el horario, y se entregará copia del mismo a los representantes de los trabajadores, así como el Plan Formativo de la empresa al que se adscribe, los objetivos a conseguir y el tutor designado por la empresa.

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

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

**Artículo 12.- CONTRATO EN PRÁCTICAS.**

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones por el personal del ámbito de este Convenio, el contrato de trabajo en prácticas solo podrá concertarse con quienes estén en posesión de los siguientes títulos:

- \* Universitarios.
- \* Formación Profesional.



\* Equivalentes.

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

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

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes en los contratos celebrados con trabajadores con titulación media ni a dos meses en los contratos con trabajadores con titulación superior.

La retribución del trabajador será la fijada en el presente convenio para su categoría profesional.

A la finalización del contrato y en caso de continuar la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador con un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que ha sido formado y con la categoría profesional correspondiente, quedando prohibido su encadenamiento con otras modalidades de contratos a tiempo determinado.

Este contrato se formalizará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

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

#### **Artículo 13.- GARANTÍA PARA CONTRATOS FORMATIVOS.**

Se procurará 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 orientativa de 6 horas y 30 minutos entre el inicio y el final de esta, dentro de la cual, los trabajadores podrán parar por espacio de quince minutos para ingerir un bocadillo o tentempié, librándose los Domingos y Festivos. No obstante, las partes acuerdan una jornada irregular a partir de los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo donde los trabajadores trabajarán un sábado sí otro no. Dichas horas de libranza de los sábados, se recuperarán en temporada alta, es decir, entre los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto, septiembre y octubre donde los trabajadores trabajarán de lunes a sábado incrementando su jornada diaria de forma regular.

Con relación al 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 anterior distribución de la jornada en aquellos casos en que por las exigencias del servicio público que se presta sea necesario realizar el trabajo durante todos los días de la semana incluidos domingos y festivos, la jornada se distribuirá en 2 días de descanso consecutivos por cada seis de trabajo, realizándose una jornada diaria de 6 horas 30 minutos. En este supuesto, cuando el festivo coincida con el día libre, se considerará disfrutado a todos los efectos.

#### **Artículo 15.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de 33 días naturales prorrateables en los casos en que el trabajador haya prestado sus servicios a la empresa por un periodo inferior a un año.

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

Las vacaciones se disfrutarán en un solo periodo salvo en los casos en que, por acuerdo entre empresa y trabajador, éstas se pudiesen fraccionar una sola vez.

No obstante, lo anterior, se determinan como meses preferentes dada la falta de coincidencia de los mismos con la época estival, los meses de





Octubre, Noviembre y Diciembre del año natural correspondiente, así como los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril y Mayo del siguiente, considerándose estos ocho meses como incluidos en el mismo año natural, para efectos de vacaciones exclusivamente.

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

- GRUPO 1 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 14/01 al 23/02
- GRUPO 2 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 25/02 al 06/04
- GRUPO 3 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 08/04 al 18/05
- GRUPO 4 5,78% (4 trabajadores aprox.) Del 20/05 al 25/06
- GRUPO 5 5,78% (4 trabajadores aprox.) Del 26/06 al 28/07
- GRUPO 6 5,78% (4 trabajadores aprox.) Del 12/08 al 13/09
- GRUPO 7 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 14/09 al 20/10
- GRUPO 8 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 21/10 al 30/11
- GRUPO 9 13,78% (9 trabajadores aprox.) Del 02/12 al 11/01

(\*) Las fechas mencionadas son orientativas, correspondiendo a la distribución efectuada en el **año 2019**. Podrán variar según el calendario natural del año en curso.

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

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

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

En caso de no disfrutarse las vacaciones en el periodo del año natural, las mismas se pospondrán al año siguiente, haciendo la empresa, expresamente, un reconocimiento de deuda de las que quedasen pendientes.

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

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

En ningún caso se comenzará el disfrute de vacaciones coincidiendo con un día libre, y en el caso de que así estuviese previsto se entenderá que las mismas comienzan al día siguiente.

La empresa confeccionará conjuntamente con el Comité de Empresa, durante los meses de noviembre y diciembre el calendario de vacaciones correspondiente al año siguiente. El calendario será de obligado cumplimiento, quedando la posibilidad de cambio del mismo entre trabajadores del mismo grupo profesional y siempre que se garantice el funcionamiento normal del servicio.

#### **Artículo 16.- FESTIVOS Y FIESTA DE HERMANDAD.**

A partir de la firma del presente Convenio se disfrutarán las 14 fiestas anuales, y además el día de San Martín de Porres.

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





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

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

#### **Artículo 17.- LICENCIAS.**

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

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

**MATRIMONIO:** Veinte días naturales.

**NACIMIENTO DE HIJO/A:** Cinco días naturales.

**MUERTE O ENFERMEDAD GRAVE HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:** Cuatro días naturales prorrogables a seis si hubiese de desplazarse a cualquiera otra de las Islas Baleares y siete si tuviese que trasladarse a la Península por esta causa.

**BODA DE HIJOS O HERMANOS:** Un día natural, incrementándose hasta tres si tiene lugar fuera de la Isla.

**TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL:** Un día natural.

**HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN:** Dos días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

**DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL:** Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

**REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL 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 la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que daban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

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

Todo trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de Licencia no retribuida por asuntos propios, dos veces al año, por un periodo máximo de diez días naturales cada una de las veces.

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

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

A su vez, todo el personal afectado por el presente convenio podrá disfrutar voluntariamente de un “paquete” de 4 días de permiso en temporada baja y media, de los cuales 2 serán retribuidos por la empresa y dos no retribuidos (no afectando ni a vacaciones ni a pagas extras). Dicho permiso de 4 días deberá solicitarlo con 7 días de antelación para su análisis según necesidades del servicio. No pudiendo disfrutar a la vez esos 4 días, más del 10% del personal de la misma categoría.

#### **Artículo 18.- EXCEDENCIAS.**

Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los siguientes casos:

- a) Cuando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de cuatro años. Cuando el

padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y siempre en función de la edad del hijo/a.

b) Para cursar estudios por tiempo superior a un año e inferior a cinco años.

c) Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de duración larga o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el segundo grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.

d) 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.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

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

En las excedencias 18.a) y 18.c) no se podrá exigir 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 un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, ésta se podrá renovar año a año, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos.

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

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

Si el trabajador no solicitara el reingreso en un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto de trabajo en la contrata, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos inmediatamente al cumplir su mandato.

En lo referente 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 SUPERIOR GRUPO.

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

El trabajador que realice funciones de grupo/nivel profesional superior al que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca el grupo/nivel superior que venía realizando siempre que existan vacantes de dicho grupo/nivel.

En todo caso, se estará acorde 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 entenderá que existe vacante en un determinado grupo/nivel profesional cuando el número de trabajadores que lo tengan reconocido sea inferior al que aparece en el anexo del presente convenio.

### Artículo 20.- SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa concertará 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 sea o no laboral, estableciéndose las indemnizaciones en las cuantías siguientes:

MUERTE: 14.903,02 Euros





INVALIDEZ: 26.080,29 Euros

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

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

#### **Artículo 21.- GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA A 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 trabajadores que, con una antigüedad mínima de SEIS años y encontrándose de alta en la misma, extingan su relación laboral con ésta de común acuerdo, por cualquier causa, excepto 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 esa resolución en alguno de los tramos de edad que seguidamente se expresan, tendrán derecho a percibir con motivo de esa extinción las cantidades que a continuación se establecen.

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

Durante la vigencia del presente convenio estas cantidades se incrementarán anualmente con el incremento pactado en el mismo.

#### **Artículo 22.- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.**

El personal con capacidad disminuida para el trabajo consecuencia de su edad, deberá pasar a realizar trabajos de menor esfuerzo físico.

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

#### **Artículo 23.- PRÉSTAMOS.**

La empresa realizará gestiones ante las instituciones bancarias que elija el trabajador para que a éste le puedan ser concedidos los créditos o préstamos que acredite necesitar.

#### **Artículo 24.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.**

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

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

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

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

#### **Artículo 25.- SANCIONES EN JUICIO POR TRÁFICO.**

El personal conductor que conduciendo un vehículo propiedad de la empresa y efectuando un trabajo encomendado, fuera sancionado en Juicio con la imposición de una multa, le será abonada por la empresa, siempre y cuando no concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- 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 IT DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O IT CON HOSPITALIZACIÓN.**

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

##### **2.- SITUACIÓN DE IT DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.**

La empresa abonará hasta el 75% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, exceptuándose las horas extra y compensación por festivos, en su caso, en el periodo comprendido entre el primero y el décimo día de la baja ininterrumpidamente, excepto entre el primero y el tercer día de la baja que no tendrán percepción.

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

La empresa abonará hasta el 100% del salario correspondiente al mes anterior al de la baja, exceptuándose las horas extra y compensación por 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 se recoge en el primer y segundo párrafo del presente apartado.

Será preceptivo para optar a las bonificaciones antedichas que el trabajador tenga derecho a las prestaciones de la Seguridad Social y que la fecha de baja sea posterior a la firma del presente Convenio Colectivo.

Los complementos a que hace referencia se perderán en caso de negativa del trabajador afectado a pasar inspección ante los servicios médicos de la empresa.

#### **Artículo 27.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Las partes firmantes convienen en la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en la empresa que estará compuesto por tres Representantes de la Empresa y por los tres Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa se compromete a que todos los trabajadores afectados por el presente convenio, que así lo deseen, les sea efectuado un reconocimiento anual a cargo de la empresa.

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

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

La empresa se compromete a observar la mayor flexibilidad posible, dentro de las necesidades del servicio en el uso de las horas que por ley corresponden a los mismos posibilitando el traslado de los créditos horarios de unos meses a otra previa solicitud por parte de los delegados de prevención.

#### **Artículo 28.- AYUDA ESCOLAR.**

Se crea un fondo de ayuda a los trabajadores de la plantilla que tienen hijos inscritos en centros docentes, consistente en 2.981,28 Euros para cada uno de los cursos escolares que se inicien en el periodo de vigencia del presente Convenio.

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

La distribución de dicho Fondo se realizará por partes iguales entre todos los hijos de los trabajadores que opten a dicha ayuda, independientemente del número de becas solicitadas para cada uno de ellos.

Se constituirá, a efectos de dicha distribución, una Comisión Paritaria compuesta por el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa.

Durante la vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento pactado en el mismo.



## CAPÍTULO QUINTO

### Artículo 29.- SALARIO.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente convenio estarán compuestas de: SALARIO BASE, ANTIGÜEDAD, PLUS DE NOCTURNIDAD, PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y TURNICIDAD, INCENTIVOS, PAGA DE BENEFICIOS Y PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD.

### Artículo 30.- SALARIO BASE.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho, por la jornada ordinaria de trabajo, a un salario base mensual de acuerdo con su clasificación profesional y que se especifica en el anexo del Convenio.

### Artículo 31.- ANTIGÜEDAD.

La retribución por el concepto de premio por años de servicios (antigüedad), será calculada de acuerdo con el baremo que se establece en el anexo del Convenio hasta el 31 de diciembre del año 2019.

A partir del 1 de enero del año 2020, la antigüedad se empezará a generar por quinquenios al 10%, sin topes. Por lo tanto, la antigüedad devengada por los trabajadores hasta el 31 de diciembre del año 2019 se convertirá en un complemento personal.

En la nómina del mes de enero del año 2020, se abonará a los trabajadores los picos de antigüedad que han generado desde la última consolidación de tramo.

### 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 de acuerdo con la categoría que ostente.

### Artículo 33.- PLUS DE TRANSPORTE.

Durante la vigencia del presente 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 TURNICIDAD.

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 al que se encuentre adscrito.

TURNICIDAD.- El personal adscrito a los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria, percibirá, cuando realice su trabajo a turnos, en el sentido de rotar la libranza semanal como se hacía históricamente en la empresa, en concepto de Plus de Turnicidad las cantidades señaladas en la tabla salarial anexa, con las cadencias establecidas en la misma. También seguirán percibiendo este plus los trabajadores adscritos a los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria que lo estuviesen percibiendo a 31 de octubre de 1994 y que lo han seguido cobrando bajo la denominación de mejora voluntaria desde dicha fecha tanto cuando realicen el trabajo a turnos como cuando lo realicen como se desarrolla en el sistema actual.

La representación de la empresa y la representación de los trabajadores determinarán cuáles de los que hubiesen trabajado en el Servicio Municipal de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria con anterioridad al 31 de octubre de 1994 y que habiendo extinguido su relación laboral con la anterior concesionaria del servicio se hubiesen reincorporado con posterioridad a dicha fecha deberán, como derecho "ad personam", percibir este Plus tanto cuando trabajen a turnos como cuando lo hagan al sistema actual.

### Artículo 35.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá dos pagas extraordinarias, a saber: VERANO Y NAVIDAD.

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

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



#### **Artículo 36.- PAGA ANUAL DE BENEFICIOS.**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá una paga anual de beneficios cuyo abono se realizará en el mes de Marzo.

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

#### **Artículo 37.- INCENTIVOS.**

A partir del año 2020, como premio a la fidelidad en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Ibiza, se pagará un incentivo para el personal afectado por este convenio colectivo que tenga al menos 2 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, siendo por tanto de igual cuantía todos los meses, independientemente de los días que haya tenido la obligación de trabajar.

#### **Artículo 38.- REVISIÓN SALARIAL.**

- 2019: Incremento salarial del 1,2% a tablas, y con efectos retroactivos a 1 de enero del año 2019. Dicho incremento consolidará en tablas a partir del mes de enero del año 2021.

- Para el año 2019: Se implanta una retribución variable en dos tramos como pago único no consolidable a todos los trabajadores fijos y a jornada completa (y los fijos discontinuos en función de su % jornada), siempre y cuando:

- Primer tramo: las toneladas recogidas en el año 2019 superen las 33.000 tn, se cobrará un variable de 0,75% en la nómina de enero del año 2020.
- Segundo tramo: las toneladas recogidas en el año 2019 superen las 35.500 tn, se cobrará un variable de 0,75% en la nómina de enero del año 2020.

- 2020: Incremento salarial del 1,2% a tablas, y con efectos retroactivos a 1 de enero del año 2020. Dicho incremento consolidará en tablas a partir del mes de enero del año 2021.

- Para el año 2020: Se implanta una retribución variable en dos tramos como pago único no consolidable a todos los trabajadores fijos y a jornada completa (y los fijos discontinuos en función de su % jornada), siempre y cuando:

- Primer tramo: las toneladas recogidas en el año 2020 superen las 33.000 tn, se cobrará un variable de 0,75% en la nómina de enero del año 2021.
- Segundo tramo: las toneladas recogidas en el año 2020 superen las 35.500 tn, se cobrará un variable de 0,75% en la nómina de enero del año 2021.

#### **Artículo 39.- DEDUCCIONES.**

La empresa efectuará las preceptivas deducciones y retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en la forma y cuantía establecidas por la legislación vigente, así como la aportación del trabajador a la Seguridad Social.

#### **Artículo 40.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.**

En caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de basura, limpieza viaria y recogida selectiva cesara de prestar sus servicios totales o parciales, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberá a los trabajadores afectos por tales servicios, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio Colectivo que tuviera vigente en el momento de la subrogación.

En lo no previsto en este artículo, las partes de remiten a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes 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. 181 del 30 de julio de 2013 o norma que lo sustituya.

#### **Artículo 41.- LIQUIDACIONES EN CASO DE CESE EN LA EMPRESA.**

En caso de que la empresa cese en sus actividades en el Municipio de EIVISSA, ésta se comprometerá a realizar comunicación escrita al Comité de Empresa con un mínimo de dos meses de plazo, debiéndose efectuar la oportuna liquidación al personal a la finalización de sus actividades, tanto en la parte correspondiente a gratificaciones extraordinarias como a periodo vacacional pendiente de disfrute.

## CAPÍTULO SEXTO

### Artículo 42.- UNIFORMIDAD Y VESTUARIO.

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

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

#### UNIFORMIDAD DE INVIERNO:

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

#### UNIFORMIDAD DE VERANO:

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

Las prendas del uniforme serán repuestas en función del deterioro, entregando siempre la prenda deteriorada.

#### OTRO TIPO DE UNIFORMIDAD Y MEDIOS:

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

Todo el personal afectado por el presente Convenio recibirá, además de la uniformidad descrita, un anorak protector de agua y un chubasquero, siendo repuesto cuando el mismo esté deteriorado al igual que se efectúa con el resto de las prendas.

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

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

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

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Artículo 43.- BONIFICACIÓN SOBRE ARBITRIO MUNICIPAL DE RECOGIDA DE BASURAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo que abone arbitrio Municipal de Recogida de Basuras por la vivienda ocupada por el mismo tendrá derecho a que la empresa le reintegre el importe del mismo, sin incluir costas o recargos por haberlo abonado fuera de plazo.

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

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

### Artículo 44.- FONDO DE AYUDA SOCIAL.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se crea un fondo de ayuda social dotado con una cuantía de 1.276,16 Euros y que se incrementará con la cuantía de las deducciones por inasistencia en domingos y festivos y que será administrado conjuntamente por los mismos que componen la comisión paritaria del presente Convenio.

Tanto el sistema de administración de dicho fondo, como la fórmula de solicitudes y los conceptos para los que puede ser destinado, serán establecidos por los componentes de dicha comisión.

Durante la vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento pactado en el mismo.



#### **Artículo 45.- SANCIONES Y PREMIOS.**

En lo referente 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. 181 del 30 de julio de 2013 o norma que lo sustituya, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones vigentes.

#### **Artículo 46.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.**

La movilidad funcional dentro de la empresa se efectuará dentro de las necesidades de la misma, estas tienen que ser por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen.

Si estos requisitos se producen, la Empresa respetará siempre los derechos económicos del trabajador.

Cuando el trabajador realice funciones de categoría/grupo/nivel superior a la que corresponde a su categoría/grupo/nivel profesional reconocido, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

Los trabajos de categoría/grupo/nivel inferior sólo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias o imprevisibles en la actividad productiva de la empresa, debiendo ser previamente comunicados los representantes legales de los trabajadores de dicha situación y actuación.

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

El personal adscrito al presente Convenio está asimismo sujeto al ámbito de la contrata suscrita entre la empresa y el Ayuntamiento d'Eivissa, no pudiendo por tanto efectuar desplazamientos de los trabajadores a otros centros o a otros Municipios siempre y cuando estos pertenezcan a Concesiones o Contratas diferentes.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del/de la trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo 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 mantendrá la retribución de origen.

#### **Artículo 47.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados de emergencia, tales como:

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

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

Como excepción, los días 1 de enero, carnaval, 4 de noviembre y 25 de diciembre, en caso de tener que realizar servicio extraordinario, se abonarán 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 importe de 6.485,46 Euros común para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, lo cual se configura como un beneficio social y por tanto como concepto no retributivo. Dicha cantidad se pondrá a disposición de los trabajadores junto con la paga de Navidad y su administración y distribución será realizada en las mismas condiciones y por la misma comisión que administra el fondo de ayuda social.

Durante la vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará anualmente con el incremento pactado en el mismo.

### **CAPÍTULO OCTAVO**

#### **Artículo 49.- DELEGADO SINDICAL.**

Los Sindicatos más representativos podrán nombrar un delegado sindical en la empresa, cuando la afiliación de los trabajadores en la empresa a un sindicato sea igual o superior al 15% de la plantilla laboral. Dichos delegados sindicales tendrán todos los derechos inherentes a tal cargo.



**Artículo 50.- HORAS SINDICALES.**

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa, como representante legal de los trabajadores, podrán 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 contemplado en el artículo anterior podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros del Comité de Empresa.

En los casos en que se pretenda la acumulación de horas sindicales indicada en el párrafo anterior se deberá preavisar por escrito al empresario con la máxima antelación, expresando claramente el número de horas acumulados e indicando sobre qué persona o personas se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas, respetando en todo caso el criterio de moderación de ausencias.

**Artículo 52.- PLAN DE IGUALDAD.**

En cumplimiento del deber establecido en el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan incorporar al presente texto y que forme parte integrante del presente Convenio Colectivo el Plan de Igualdad de la compañía.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

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

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.**

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

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**

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

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de la Dirección de la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. y la Representación de los Trabajadores en el Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del municipio de EIVISSA y los asesores respectivos, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

**ANEXO PRIMERO**

La tabla salarial de aplicación, que se adjunta al final de este documento, forma parte del Convenio Colectivo suscrito entre la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. y los trabajadores que prestan sus servicios en la Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del Municipio de EIVISSA.





**ANEXO SEGUNDO**

**ESCALONADO DE ANTIGÜEDADES PERSONAL FIJO:**

Hasta el 31 de diciembre del año 2019 (Complemento Personal):

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

DE 0 A 2 AÑOS.....	0%
DE 2 A 4 AÑOS.....	5%
DE 4 A 6 AÑOS.....	10%
DE 6 A 8 AÑOS.....	15%
DE 8 A 13 AÑOS.....	20%
DE 13 A 18 AÑOS.....	25%
DE 18 A 23 AÑOS.....	40%
DE 23 AÑOS EN ADELANTE.....	50%

Se estima este 50% como tope de la antigüedad para todas las categorías a partir de los veintitrés años en la Empresa.

La Antigüedad se devengará a partir del día primero del mes de cumplimiento de cada uno de los tramos.

Se abonará a los trabajadores los picos de antigüedad que han generado desde la última consolidación de tramo (nómina de enero 2020).

A partir del enero del año 2020:

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**

**FINALIZACIÓN DEL SERVICIO DE RECOGIDA.**

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

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

Por parte del trabajador se entenderá como prioritario aquella finalización del servicio, el cual cumplirá aún cuando ello supusiese en ocasiones superar la jornada diaria.

Anualmente se computarán el total de horas realizadas a fin de analizar si los referidos aumentos de jornada han supuesto la realización de horas extraordinarias, pagándose el valor de hora extra si ello sucediese.

Las partes quedarán liberadas de la condición de horario flexible, con las mutuas obligaciones y derechos que se señalan en el párrafo anterior cuando por la Empresa se modifique la costumbre mantenida en cualquiera de sus aspectos, entendiéndose como costumbre tanto el mantenimiento de los recorridos como el personal asignado para ellos, así como las demás características propias del trabajo de recogida mantenidas hasta la fecha.

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

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2021/172/1102182>





#### ANEXO CUARTO

##### **CAMBIO DE JORNADA.**

Si por imperativo del Ayuntamiento de EIVISSA se plantease la necesidad de modificar la jornada semanal de lunes a sábado para convertirla en jornada a turnos, es decir, cómputos semanales de 8 días, con seis días de trabajo consecutivo y dos días de descanso, tal modificación sólo se podrá realizar por la empresa de forma global, es decir, para la totalidad del año, sin plantear excepciones a esta nueva jornada.

#### ANEXO QUINTO

La empresa, junto con los miembros del Comité, establecerá un listado de las personas que voluntariamente quieran realizar las posibles horas extra que puedan necesitarse en el desarrollo del trabajo. La aparición en ese listado será voluntaria y a petición del trabajador y exigirá el compromiso del mismo para la realización de las horas extra que se le ofrezcan, comprometiéndose la empresa a un reparto equitativo de su realización entre todos los trabajadores correspondientes al mismo grupo profesional o similares.

#### ANEXO SEXTO

Se insertarán en el grupo profesional 4 nivel B a aquellos trabajadores del grupo profesional 5 que, dedicados a la actividad de limpieza viaria o recogida de basuras, en el desarrollo de su trabajo conduzcan de forma habitual un vehículo que exija para su conducción estar en posesión de un carnet de tipo B.

#### ANEXO SÉPTIMO

##### **GRUPOS PROFESIONALES**

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

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

##### **Grupos Profesionales:**

GRUPO 1.- Mandos Intermedios. Criterios generales.

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

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

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

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

- Nivel A: Jefe de Servicios, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia tiene la responsabilidad de la adopción de las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y la responsabilidad de su supervisión.
- Nivel B: Jefatura y/o Oficialía de Taller. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia y Jefatura de Servicios tiene a su cargo la responsabilidad de la planificación, iniciativa, dirección y ordenación de medios humanos y materiales para el





logro de los fines asignados.

- Nivel C: Capataz. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes de la Gerencia y Jefatura de Servicios tiene a su cargo a los operarios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades, coordinando la integración y supervisión de los medios humanos y materiales para la consecución de los rendimientos previstos en sus responsabilidades.

#### GRUPO 2.- Administración y Control. Criterios Generales.

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

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

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

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

- Nivel A: Administrativo/a. Con los conocimientos necesarios y con grado de responsabilidad dedica su actividad a operaciones administrativas en su más alta acepción.

- Nivel B: Auxiliar/telefonista. Dedicar su actividad a operaciones elementales administrativas y/o atención telefónica o presencial al público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO OCTAVO

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por la parte Empresarial: D. Israel Moreno, D. Francisco J. Muñoz Sánchez, D. Antonio Bravo Herrero y D. Pablo Mendez.

Por la parte Social: D. Antonio García Montero, D. Anastasio Muñoz Moreno, D. Senen Suárez Suárez, D. José Llovera Ramos, D. Sergio Ortega García, D. Óscar Roselló Montelongo, D. Blas Torres Moreno y D. Pedro Calleja Cuadrado. Por CCOO: D. Felipe Zarco. Por UGT: D. Fernando Fernández.

