

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**9466** *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 FCC, SA, per al seu contracte per al servei de neteja de les platges de Menorca i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100101012015)*

#### Antecedents

1. El 30 d'agost de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC, SA, per al seu contracte per al servei de neteja de les platges de Menorca.
2. El 9 de setembre de 2019, Luís Suarez Zarcos, 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 FCC, SA, per al seu contracte per al servei de neteja de les platges de Menorca en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
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, 18 de febrer de 2020

**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 treball de l'empresa FCC, SA, per a la contracta de neteja de platges de l'illa de Menorca**

**Capítol I**  
**Disposicions generals**

**Article preliminar**  
**Parts intervinents**

La part empresarial FCC, SA, i els treballadors adscrits a la contracta de neteja de platges de l'illa de Menorca, per conducte de la representació legal d'aquests.

**Article 1**  
**Àmbit funcional**

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions de treball de les activitats integrades en el Conveni general del sector de neteja pública i afins en la contracta que l'empresa afectada té en l'activitat de neteja de platges dependent del Consell Insular de Menorca.

**Article 2**  
**Àmbit personal**

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable als treballadors integrats en Fomento de Construccions i Contratas, SA, que presten serveis en la contracta de neteja de platges.

**Article 3**  
**Àmbit territorial**

Aquest Conveni afecta l'empresa Fomento de Construccions i Contratas, SA, i els seus treballadors en el seu centre de treball de neteja de platges de Menorca.



**Article 4**

**Denúncia i terminis de negociació**

El Conveni, abans que finalitzi, ha de denunciar-se amb una antelació mínima d'un mes per iniciar un procés nou de negociació. Una vegada denunciat el Conveni, les parts han d'establir d'acord mutu la data raonable d'inici de negociacions i un calendari, aquest sense limitació de temps ni mínims ni màxims.

En tots els casos s'ha de negociar sota el principi de la bona fe.

**Article 5**

**Procediments per solucionar discrepàncies per manca d'acord**

Les parts, una vegada transcorregut el temps prudencial que consensuin per aconseguir un acord sense obtenir-lo, per solucionar les discrepàncies sorgides per l'esmentada manca d'acord, convenim la possibilitat de sotmetre'ns a un arbitratge d'aquells que es poden regular en negociació col·lectiva d'àmbit superior. En tots els casos l'arbitratge, de produir-se, és voluntari.

**Article 6**

**Àmbit temporal**

Aquest Conveni té vigència des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2023.

**Article 7**

**Naturalesa del Conveni**

Aquest Conveni col·lectiu, d'aplicació als treballadors de l'empresa afectada, té caràcter intermunicipal per a ajusts a diferents poblacions on se situen les diferents platges de Menorca.

És norma suplementària d'aquest Conveni, el Conveni general del sector.

**Capítol II**  
**Condicions professionals**

**Article 8**

**Vacants**

Amb relació a les vacants del servei fix que es puguin produir, s'ha d'estar al que regula l'article 12, relatiu als treballadors fixos discontinus.

**Article 9**

**Fixos discontinus**

Si es tracta de realitzar treballs fixos i periòdics en l'activitat de les empreses, però de caràcter discontinu, els treballadors que hagin prestat treballs en el període comprès entre les dates 1 de maig i 30 d'octubre de cada exercici, durant un mínim de dos exercicis, han de tenir la consideració de fixos de caràcter discontinu (cadascun d'ells, en el període concret que realitzi la seva labor en el termini més ampli abans assenyalat).

La crida derivada de la seva relació laboral ha de fer-se per rigorós ordre de data d'ingrés en l'empresa, en cada categoria, i la seva interrupció, a la inversa. Per data d'ingrés s'entén la que correspongui a la primera contractació, independentment de la modalitat de contractació.

Aquests treballadors fixos discontinus, sense perdre aquests caràcter, tenen prioritat per ser cridats cada vegada que es requereixin els seus serveis per dur a terme treballs de caràcter temporal que s'han de realitzar fora del període abans esmentat. L'acceptació de la realització de treballs de caràcter temporal per fer fora del període comprès entre les dates 1 de maig i 30 d'octubre és de caràcter voluntari.

Els treballadors amb la condició de fixos de caràcter discontinu tenen prioritat per a l'accés a aquelles vacants que puguin produir-se per als treballs de caràcter fix de l'empresa de què es tracti i per al supòsit regulat en l'article 21.

El criteri per a l'accés és el de prioritat per a qui tengui més antiguitat en l'empresa de què es tracti.

#### **Article 10**

##### **Període de prova**

El període de prova per als treballadors afectats pel aquest Conveni és el que es descriu en l'escala següent:

- Tècnic titulat: dos mesos
- Administratiu: un mes
- Resta de personal: quinze dies

#### **Article 11**

##### **Noves contractes i subrogació**

- a) Per tal com la regulació tracta sobre subrogació d'una matèria reservada al Conveni general del sector, s'estableix una remissió total als continguts que aqueix acord fixa amb caràcter general.
- b) Aquells treballadors que siguin subrogats per alguna de les empreses afectades es veuen obligats a adaptar-se al conjunt de condicions laborals contingudes en aquest Conveni. No obstant això, la Comissió Paritària ha d'estudiar les seves condicions laborals preexistents a la subrogació, a fi de valorar, si escau, una possible contrapartida compensatòria.
- c) Al final del contracte de prestació de serveis que l'empresa té amb les entitats locals, fins i tot per venciment anticipat, als treballadors afectes al servei, se'ls lliurarà una carta on han de constar les condicions de feina (antiguitat, salari, categoria professional, etc.) a l'efecte que el nou adjudicatari els reconegui els drets adquirits, se subrogui als contractes de treball i assumeixi les condicions del Conveni vigent.
- d) En execució de l'establert en el Conveni general del sector, subscrit el 28 de juny de 2013, per a aquesta matèria es preveu la subrogació parcial.

Això també s'ha de produir si no hi ha nou adjudicatari i les entitats locals prenen a càrrec seu directament els serveis.



#### **Article 12**

##### **Trasllat de personal**

Els trasllats de personal només poden efectuar-se mitjançant sol·licitud prèvia de l'interessat a l'empresa i sempre que hi hagi acord mutu entre l'empresa i el treballador i per permuta amb un altre treballador de diferent localitat, sempre que hi hagi acord entre tots dos i l'empresa ho accepti.

### **Capítol III** **Jornades, horaris i vacances**

#### **Article 13**

##### **Horari de treball**

Els treballadors han de tenir una jornada màxima anual de 1.781 hores, corresponent a l'equivalent setmanal de 39 hores.

Els horaris de treball són els que fins avui es fan i que s'especifiquen per a cada activitat en el bloc respectiu.

Les jornades de treball que per necessitats del servei es facin entre la nit d'un dia i la matinada de l'endemà han de ser imputades com a jornada de treball al dia d'inici de la prestació.

L'alteració o modificació d'aquestes pot produir-se en els termes legals que estan establerts en l'àmbit de cadascuna de les activitats regulades.

#### **Article 14**

##### **Vacances**

1. El període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per compensació econòmica és de trenta dies naturals.

S'ha de gaudir dels següents dies addicionals en els mesos que es detallen a continuació, això amb les especificitats retributives que s'acorden a continuació.

- Abril: un dia
- Octubre/març: dos dies
- Novembre/febrer: tres dies
- Desembre/gener: quatre dies

#### **Article 15**

##### **Llicències i permisos**

El treballador, si avisa amb la possible antelació i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se del treball, amb dret a remuneració, si escau, per algun dels motius i durant el temps mínim que a continuació s'assenyala.

1. Amb dret a remuneració:

- a) Per matrimoni del treballador: devuit dies.
- b) Per naixement de fill: dos dies laborables ampliables en cinc, si concorre gravetat o si hi ha desplaçament fora de la localitat de residència del treballador.
- c) Per malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies, que s'han d'ampliar a cinc, si hi ha desplaçament a la comunitat, i, a sis dies, per a la resta.
- d) Per matrimoni de pares, fills o germans del treballador o del cònjuge: un dia, si és en la mateixa localitat, i altres dos més, si el treballador necessita realitzar desplaçament a aquest efecte.
- i) Per trasllat del seu domicili habitual: dos dies.
- f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
- g) Pel temps necessari que necessiti el treballador per acudir a examen en centre de formació acadèmic i professional, amb retribució dels deu primers dies de l'any i sense retribució dels que excedeixin d'aquest nombre.
- h) Pel temps indispensable per visitar el metge, la qual cosa ha d'acreditar mitjançant el comunicat d'assistència mèdica.
- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- j) Per fer-se anàlisis i exploracions en aparells de cor, fetge, estómac i òrgans de visió que, per tractament o preparació anterior, aconsellin el repòs del treballador. S'ha de donar al personal amb torn de nit permís la nit anterior als fets, sempre que les proves es duguin a terme abans de les 10.00 hores de l'endemà, estiguin justificades pel facultatiu i siguin comunicades a l'empresa amb 24 hores d'antelació.

2. Sense dret a remuneració:

Si el treballador s'absenta per causa justificada no establerta en els apartats del punt 1 o si s'excedeix, també justificadament, dels límits que s'hi regulen.

En tot ha d'acreditar-se la justificació de l'absència.

Amb relació als apartats b, c, i d s'ha de tenir en compte l'establert per la Llei autonòmica de les Illes Balears 18/01, de 19 de desembre, de regulació de les parelles de fet.

3. En tots els casos s'ha d'estar al que regula la normativa nacional o autonòmica que pugui complementar o millorar allò que aquí s'estableix.

**Article 16**

**Assumptes propis**

El treballador, a compte de la reducció anual de la jornada que li pugui correspondre, té dret a disposar de quatre dies anuals d'assumptes propis, la data de gaudi dels quals ha d'anar preferentment lligada al període de vacances.

Aquells treballadors amb contracte temporal i data certa de finalització d'aquest han de disposar de la proporció corresponent a la durada del seu contracte.

No procedeix en cap cas cap abonament compensatori per aquest concepte.



#### **Article 17**

##### **Festa patronal**

La festivitat de Sant Martí de Porres 3 de novembre ha de considerar-se de gaudi durant la vigència d'aquest Conveni. En el cas que l'esmentada festa caigui en diumenge, el que s'estipula en aquest precepte s'ha d'aplicar a un dia laborable proper.

#### **Article 18**

##### **Hores extraordinàries**

Davant la greu situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acordam que és convenient reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, segons els criteris següents:

- a) Hores extres habituals, suprimides.
- b) Hores extres que estiguin exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris urgents, serveis imprevists i extraordinaris, s'han de fer.
- c) Hores extres en períodes punta de recollida, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, s'han de fer. També, les activitats de manteniment, sempre que no sigui possible la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes per la llei.

Per als apartats b i c s'estableixen els valors determinats en les taules salarials annexes a aquest Conveni.

La direcció de l'empresa ha d'informar cada mes la representació legal dels treballadors sobre el nombre d'hores extres realitzades amb detall de causes i seccions implicades.

Per tal com l'activitat compresa en aquest Conveni és un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, que ha de realitzar-se inexcusablement i acabar-se en tots els dies de l'any, els signants reconeixem expressament el caràcter d'estructurals de les hores extraordinàries i els temps perllongats que es realitzin, motivats per absència i imprevists, canvis de torns, puntes de producció, treballs imprevists, festius, manteniment adequat del servei públic que es presta o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa mateixa del servei de què es tracti.

### **Capítol IV**

#### **Millores socials**

#### **Article 19**

##### **Ajuda per defunció**

Per causes laborals, en el cas que es produeixi la defunció d'un treballador, l'empresa ha de concedir als beneficiaris d'aquest una ajuda consistent en dues mensualitats del salari real.

#### **Article 20**

##### **Assegurança contra accidents**

En cas de mort, invalidesa absoluta, invalidesa total i invalidesa parcial, causades per accident laboral, s'ha d'indemnitzar el treballador o els seus familiars amb 25.150 €, 20.120 €, 15.090 € i 15.090 €, respectivament, per les situacions descrites.

Si les situacions descrites han estat produïdes per accident no laboral, les quantitats anteriors han de ser, respectivament: 20.120 €, 15.090 €, 10.060 € i 10.060 €.

L'empresa ha de contractar una pòlissa d'assegurances que cobreixi els riscos esmentats.

#### **Article 21**

##### **Jubilació anticipada**

Per a les situacions que, d'acord amb la normativa en vigor, possibilitin la jubilació anticipada, l'empresa ha d'abonar tres mensualitats de salari real per cada any que anticipin la jubilació, sempre que el treballador posseeixi un mínim de deu anys d'antiguitat.

#### **Article 22**

##### **Jubilació parcial**

Els treballadors afectats per aquest Conveni han de poder gaudir de la jubilació parcial en els termes establerts en la legislació vigent llevat del que es dirà més endavant. Si això es produeix, el treballador ha de prestar els seus serveis de manera acumulada, en cada any natural. El període de l'any en el qual el treballador ha de prestar serveis li ha de ser comunicat per l'empresa amb almenys un mes d'antelació a la data en què aquesta jubilació hagi d'esdevenir-se.

Si, en el moment de ser cridat per l'empresa, el treballador no hi acudeix per qualsevol causa, està obligat a prestar serveis en un altre període de l'any, o fins i tot de l'any següent, si no es produeix el compliment estricte de les seves obligacions.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tenen la durada que es pacti en cada cas concret.

El lloc de treball que ha d'ocupar el treballador relleu, el determina l'empresa i pot ser qualsevol dels que hi ha al centre de treball en els llocs de treball que corresponguin al mateix grup professional del treballador substituït.

Els complements derivats d'accident de treball o malaltia prevists pel Conveni només són aplicables si aquestes situacions han ocorregut durant els dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions o drets de caràcter social reconeguts en el Conveni només són aplicables si les situacions o contingències que els han originat s'han produït durant els dies de prestació efectiva de serveis.

No són aplicables al treballador que es jubila els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permís per matrimoni.

La regulació de jubilació parcial descrita s'ha de mantenir en vigor mentre que la llei o norma que li dóna empara en la data de la signatura d'aquest Conveni no sigui modificada o derogada.

Si es produeix la circumstància anterior, la Comissió Paritària del Conveni ha d'examinar la situació creada pels canvis que s'hagin produït, a fi d'obrar en conseqüència.



#### **Article 23**

##### **Compensació per accident laboral i malaltia comuna**

En cas d'accident de treball, l'empresa ha de complementar les prestacions reglamentàries obligatòries que percebi el treballador de la Seguretat Social per aquesta baixa mèdica i completar fins al cent per cent de les retribucions que percebi el treballador en el mes anterior a l'accident (excloent-ne els conceptes de plus de transport, festius treballats, hores extraordinàries, dietes i prestacions socials amb càrrec a l'empresa). El complement s'ha de percebre a partir de l'endemà de la baixa per accident de treball i mentre duri aquesta situació de baixa mèdica en l'empresa.

En els casos de baixa mèdica per malaltia comuna, l'empresa ha de complementar al treballador afectat la prestació de la Seguretat Social, fins al cent per cent del salari real que percebia en el mes anterior al de la baixa (excloent-ne plus de transport, hores extres, dietes, festius treballats i prestacions socials amb càrrec a l'empresa). Aquest complement per baixa de malaltia comuna s'ha d'abonar a partir del primer dia de baixa fins a un màxim de 145 dies. Les diferents baixes mèdiques per malaltia comuna que sofreixi el treballador en el període d'un any no donen lloc a superar el màxim de 145 dies abans esmentat de percepció del complement amb càrrec a l'empresa i aquest termini és el màxim que ha de complementar l'empresa, tot i tractar-se de diferents baixes durant el període d'un any. Aquest complement es deixa de percebre si el treballador es nega a passar les revisions mèdiques de l'empresa.

#### **Article 24**

##### **Privació del permís de conduir**

La privació temporal del permís de conduir per un termini inferior a sis mesos i a causa d'infraccions comeses en l'execució del lloc de treball dels conductors no comporta per si mateixa ni la resolució ni la suspensió de les relacions laborals, sempre que no sigui per haver comès infracció o falta a causa d'imprudència temerària o negligència, o conduint en estat d'embriaguesa. En aquest cas l'empresa està obligada a donar als afectats una ocupació diferent i el salari que han de percebre ha de ser el que els corresponia en la seva categoria anterior. No obstant això, si la retirada del permís deriva de fallada mecànica del vehicle, l'empresa, durant un termini màxim de sis mesos, ha d'abonar al treballador la seva retribució de conductor. Finalitzat el període de privació del permís de conduir, amb independència del lloc de treball que exerceixi el treballador, automàticament, ha de tornar al lloc de treball que exercia amb anterioritat.

Si, per la pèrdua de facultats físiques, un conductor perd la classe de carnet que posseeix i no pot conduir el vehicle habitual, però sí, uns altres d'inferior tonatge, s'ha d'intentar recol·locar-lo en una altra ruta o vehicle que s'adapti al carnet que posseeixi en aquests moments, sense pèrdua dels seus drets adquirits. Si això no és possible, és aplicable l'article 56 d'aquest Conveni.

#### **Article 25**

##### **Multes**

Si el conductor, en el supòsit que en ocasió del seu treball, és sancionat amb multes, tant per la policia municipal com per la general de carreteres, l'empresa ha de fer el pagament dels imports corresponents, llevat que la multa s'imposi per imprudència o negligència greu o per conducció en estat d'embriaguesa.

### **Capítol V** **Seguretat i higiene**

#### **Article 26**

##### **Delegat de prevenció**

S'ha de designar un delegat de prevenció perquè compleixi amb les funcions que li té encomanades la vigent normativa de prevenció de riscos laborals.



El delegat de prevenció ha de disposar del crèdit horari que es regula en l'article 37 de la Llei de prevenció de riscos, que, en l'actualitat, és de quinze hores mensuals.

**Article 27**

**Risc d'accidents**

En aquells casos en què concorri risc imminent d'accident greu, s'ha d'estar al que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals.

**Capítol VI**  
**Condicions econòmiques**

**Article 28**

**Salari base**

El salari base que correspon al treballador conformement al seu grup i nivell professional ve determinat per l'aplicació dels corresponents valors salarials establerts en la taula salarial annexa a aquest Conveni i els valors que s'hi estableixen són en còmput mensual.

**Article 29**

**Antiguitat**

Els treballadors afectats per aquest Conveni han de percebre augmentos periòdics sobre el seu salari base, consistents en tres biennis del cinc per cent i posteriors quinquennis del set per cent.

Els complements d'antiguitat comencen a meritarse des del dia primer del trimestre natural en què es compleixi cada bienni o quinquenni.

**Article 30**

**Gratificacions extraordinàries**

El personal afectat per aquest Conveni ha de percebre les pagues extraordinàries per l'import que figura per a cadascuna d'aquestes, segons grups i nivells professionals, en l'annex salarial. Aquestes pagues s'han de fer efectives, la d'estiu, abans del dia 20 de juliol; la de Nadal, abans del dia 20 de desembre, i la de beneficis, abans del 31 de març de l'any següent al de la meritació. La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions s'ha de fer proporcionalment al temps de servei en l'empresa, en el cas d'ingrés o cessament del treballador durant l'any.

L'antiguitat en les pagues es considera sobre el sou base convengut.

**Article 31**

**Dietes**

Si el treballador és desplaçat per decisió de l'empresa del seu centre de treball habitual, té dret a una dieta que es fixa en 12'34 € diaris. Si torna a pernoctar al seu domicili, només té dret a mitja dieta.

En els anys de vigència successius s'han d'aplicar a aquella quantitat els increments per a aquests anys indicats en aquest Conveni.

**Article 32**  
**Nocturnitat**

El personal que treballi entre les 21.30 hores i les 06.00 hores del matí ha de percebre un plus de nocturnitat, segons l'import mensual establert en la taula salarial annexa per als diferents grups i nivells professionals.

**Article 33**  
**Penositat**

Es considera que els treballs que es desenvolupen en les diferents contractes l'àmbit funcional de les quals es troba afecte a aquest Conveni revesteixen penositat, per la qual cosa així s'estableix per als grups i nivells professionals en la taula annexa.

**Article 34**  
**Assistència**

S'estableix un complement salarial d'assistència, que ha de ser percebut per tots els treballadors, l'import mensual del qual, per a tots els grups i nivells professionals, és l'indicat en les taules salarials. Aquest complement no és integrant de les pagues extraordinàries i s'ha de percebre íntegrament, si el treballador ha assistit al seu treball tot el mes. Si no hi assisteix durant tres dies injustificats en un mes, perd la part corresponent al dia zero. Si deixa d'assistir-hi sis dies en un mes de forma injustificada, perd la totalitat del complement.

**Article 35**  
**Increment salarial**

1. La taula salarial per a l'any 2019, fins al final del contracte subscrit amb el Consell de Menorca per a la neteja de platges, és la que s'adjunta amb aquest títol i correspon a la que s'aplicava fins a la data de subscripció d'aquest Conveni col·lectiu, incrementada en un 0,5 %, valor estimat d'IPC el 30 de juliol de 2019, més el 0,5 % adicional.

Una vegada que es constati l'IPC el 31 de desembre de 2019, la taula esmentada ha de ser modificada amb els valors definitius.

En conclusió, la taula que s'adjunta és estimativa.

2. La taula salarial d'inici del nou contracte que s'hagi de subscriure amb el Consell de Menorca per a neteja de platges i fins al 31 de desembre de l'any 2020 és la que s'adjunta amb aquest títol i correspon a la taula anterior incrementada amb un IPC estimat el 31 de desembre de 2020 en un 0,5 %, més un altre del 2,6 %. De la mateixa manera que en el supòsit anterior descrit en el punt 1, la taula ha de ser modificada amb els valors definitius d'IPC, per la qual cosa, també és estimativa.

3. Les taules salarials per als anys 2021, 2022 i 2023, en termes semblants als dels números anteriors, s'insereixen com a taules estimatives dels anys 2021, 2022 i 2023, i s'han conformat amb les anteriors immediates, incrementades amb una estimació respectiva d'IPC per a cada any del 0,5 %, més un 2 %, l'1,5 %, i l'1 %, respectivament, per als diferents anys esmentats.



## Article 36

### Calendari

Durant l'últim mes de l'any, conjuntament, l'empresa i els representants dels treballadors han d'elaborar el calendari laboral, que ha de comprendre, almenys, festes nacionals i autonòmiques, dates per al gaudi de les vacances i la fixació de llocs i torns de treball, i s'ha d'ajustar a les variacions que es produeixin en cada moment.

Tenint en compte que l'activitat de neteja de platges afecta tota l'illa de Menorca, s'ha d'estudiar detalladament la incidència de les diferents festes locals perquè hi hagi coherència amb el calendari que s'elabori.

## Article 37

### Vestuari laboral i prevenció

1. El personal afecte a aquest Conveni ha de gaudir de les proteccions personals i de prevenció que es detallen en l'annex 2.

Els elements que s'indiquen en l'annex esmentat es troben dividits, a efectes identificatius, en tres grups:

- a) Proteccions personals.
- b) Prevenció d'equip i vehicle.
- c) Peces de treball.

El material concret així enunciat s'assenyala per a cada lloc de treball, és d'ús obligatori durant la prestació del servei i constitueix, en conjunt, uniforme i equip de protecció i prevenció laboral.

2. Se n'han de fer els lliuraments corresponents coincidents amb la temporada (freda o calorosa) o quan calgui per al desenvolupament concret dels treballs. No pertoca doble lliurament, si coincideix que la peça té també característiques de mitjà de protecció personal.

3. Es considera temporada freda la compresa entre el 15 de novembre i el 15 d'abril, i la calorosa, la resta. El lliurament de les peces corresponents a aquests períodes s'ha de fer en iniciar-se els períodes.

4. Els mitjans de protecció prevists en l'annex esmentat s'han de lliurar a la persona que correspongui en funció del servei concret que hagi de desenvolupar.

5. Els mitjans de prevenció d'equip i vehicle, que no estiguin situats de forma estable al vehicle, els ha de rebre el treballador que correspongui abans de començar el servei l'execució del qual s'iniciï.

6. Aquells mitjans de protecció i prevenció d'equip i vehicle no prevists en l'annex, per raó de les seves singularitats, s'han de lliurar al treballador pertinent abans d'iniciar el servei l'execució del qual els faci necessaris.

7. L'annex ja repetit es troba estructurat per serveis i categories en cada activitat i, al seu torn, els elements preventius i de seguretat indicats, ho són en funció de la prevenció de riscos laborals prevista per a cadascun d'aquests.

8. El treballador ha de procedir pels seus mitjans al rentat, la desinfecció i el manteniment de la roba de treball que se li lliuri i ha de percebre, com a contrapartida de tot, 5,153 € mensuals, als quals té dret per dia efectivament treballat.



**Article 38**  
**Productivitat**

S'estableix aquest complement salarial per als grups i nivells professionals i per l'import mensual que es descriu en la taula salarial, que s'ha de percebre en contraprestació del major rendiment de treball, realitzant el servei assignat dins la jornada de treball de forma normal i correcta en la totalitat de l'itinerari; complint en tot moment amb les condicions tècniques i organitzatives del servei, i tenint cura de l'equip i el material assignat. El peó d'escombradora manual ha de fer el manteniment general, el greixatge i la neteja de l'escombradora manual.

Per als conductors de vehicles i conductors d'escombradores autopropulsades lleugeres, la percepció d'aquest plus comporta, a més, l'obligació de finalitzar el servei i l'itinerari assignat dins la jornada, amb un rendiment normal i correcte; realitzar les labors de manteniment preventiu del vehicle (manteniment de nivells, greixatge, neteja de vehicles, imatge d'equip, etc.), i que no hi hagi avaries provocades per manca de manteniment o mal manteniment dels vehicles, o absència de sinistralitat en aquests. Cal que n'emplenin els comunicats de control de ruta i treball.

En el maneig i la cura dels vehicles han d'observar i seguir les especificacions tècniques i mecàniques dels vehicles i les indicades pel taller.

**Article 39**  
**Plus del lloc i prima**

Aquells treballadors que ja perceben a la signatura d'aquest Conveni una contrapartida d'1,18 € per dia efectivament treballat per conduir un vehicle pick-up han de continuar percebant-la.

Adicionalment, aquells treballadors que condueixin un vehicle pick-up han de percebre, com a contrapartida a aquesta tasca i a la realització de qualsevol altra necessària per al manteniment i la neteja del vehicle, l'abonament de la quantitat de 55,52 € mensuals, meritable per dia efectivament treballat i que, a l'efecte de comodat administrativa, s'estableix en 2,048 € diaris o per dia efectivament treballat.

Així mateix, com a contrapartida al maneig i la utilització, si escau, d'una llanxa tipus Zodiac s'ha d'abonar la quantitat de 37,01 € mensuals, meritable per dia efectivament treballat i que, a l'efecte de comodat administrativa, s'estableix en 1,365 € diaris o per dia efectivament treballat.

Les percepcions descrites en els paràgrafs segon i tercer no són acumulables.

Els treballadors que manegin la motoserra han de percebre, per dia efectivament treballat en aquestes funcions, una contraprestació d'1,035 €.

Per als treballadors que efectuïn treballs com a conductors de retroexcavadores s'estableix una prima de disponibilitat com a contrapartida i acceptació de les modificacions horàries a què es veuen sotmesos en iniciar i acabar la seva jornada per necessitats del servei.

El valor de la prima ha de ser de 91.45 euros/mes, meritable per dia efectivament treballat en la funció i les circumstàncies descrites.

**Article 40**  
**Torn de treball rotatiu de neteja de platges**

Com a compensació a la característica singular de la prestació de servei consistent en la rotació del dia festiu per equips, s'ha d'abonar la quantitat de 86,02 euros mensuals, meritable per dia efectivament treballat, que, a l'efecte de comodat administrativa, s'estableix en 3,19 euros diaris o per dia efectivament treballat. La citada quantitat ha de ser abonada en concepte de prima.

**Article 41**  
**Plus de transport**

S'han d'abonar, en concepte de plus de transport, en compensació de despeses extrasalarials, les quantitats que, per a cada grup i nivell professional, figuren en la taula salarial annexa.

Aquest plus s'ha d'abonar en mensualitats ordinàries.

**Article 42**  
**Rebut de salaris**

L'empresa ha de detallar en nòmina, degudament emplenada, totes les retribucions que percep el treballador, al qual se li ha de lliurar el full de salari en els deu dies següents al del pagament d'aquest.

**Capítol VII**  
**Dret de representació col·lectiva**

**Article 43**  
**Representació col·lectiva**

- a) Els membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal disposen del crèdit horari que la llei els reconeix. Aquestes hores constitueixen el màxim hàbil per exercir les funcions representatives que comporta el càrrec, que han de ser, en tots els casos, justificades davant la direcció de l'empresa. Els delegats de personal que tinguin torn de nit, han de gaudir de les hores esmentades la nit anterior, si la seva activitat representativa es desenvolupa al matí, i la nit posterior, si aquella es desenvolupa l'horabaixa.
- b) Els membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal poden acumular mensualment entre ells el crèdit horari, després d'haver-ho notificat prèviament a l'empresa.
- c) Així mateix, els membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal poden acumular el crèdit sindical de què disposin en un trimestre per assistir a cursos de formació, cas aquest que ha de ser acreditat degudament pel sindicat corresponent.
- d) L'empresa ha de descomptar en nòmina les quotes sindicals d'aquells treballadors que així ho autoritzin per escrit.

**Capítol VIII**  
**Altres disposicions**

**Article 44**  
**Comissió Paritària**

1. Es crea la Comissió Paritària, que ha d'estar integrada per un representant de l'empresa i un dels treballadors. Aquesta Comissió té les funcions següents:

- Vigilar el compliment d'aquest Conveni
- Interpretar la totalitat dels preceptes d'aquest Conveni
- Intervenir en els processos d'adaptació i modificació del Conveni mentre vigeixi, especialment en la negociació econòmica prevista en els blocs A i B d'aquest Conveni



- Intervenir en els processos de modificació substancial de condicions de treball individuals i col·lectives, i, si escau, acceptar-les per mitjà d'acord.
- Intervenir en l'establiment de mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

2. En el supòsit que no hi hagi consens en la Comissió Paritària en els casos en què la discrepància sigui de caràcter col·lectiu, la Comissió pot sotmetre la discrepància a l'arbitratge voluntari dels regulats en negociació col·lectiva d'àmbit superior, com també a qualsevol altre sistema de resolució que consideri pertinent en cada cas concret.

La Comissió Paritària ha de decidir si se sotmet o no a l'arbitratge i ho ha de comunicar en el termini de quinze dies d'ençà que es constati fefaentment la discrepància irresolta de què es tracti.

3. La Comissió Paritària ha d'acordar-ne el reglament de funcionament en el termini de tres mesos posteriors a la publicació d'aquest Conveni col·lectiu. Aquest reglament ha de forma part integrant del Conveni amb el mateix valor i força normativa que el Conveni mateix.

#### **Article 45**

##### **Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació, són considerades globalment i en còmput anual, per la qual cosa no poden ser modificades, reconsiderades, renegociades o parcialment estimades si se les separa del context íntegre. Si s'esdevenen aquestes circumstàncies, les parts s'han de reunir a fi de solucionar el problema plantejat.

#### **Article 46**

##### **Garanties, compensació i absorció de millores**

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes i, en conseqüència, als treballadors que tinguin reconegudes condicions que, considerades en conjunt, en còmput anual, són més beneficioses que les establertes en aquest Conveni per al seu mateix grup i nivell professional, se'ls han de mantenir i respectar amb caràcter estrictament personal.

Les millores voluntàries que tenguï actualment concedides l'empresa poden ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en aquest Conveni. En el cas que aquestes millores siguin superiors als augments concedits, se n'ha d'absorbir només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni.

Les disposicions legals futures que impliquin una variació econòmica en tot o algun dels conceptes retribuïts o suposin la creació d'altres de nous únicament tenen eficàcia considerades íntegrament i si el còmput anual de les retribucions supera el del nivell d'aquest Conveni. En cas contrari, s'han d'entendre absorbides per les millores pactades en el Conveni.

#### **Article 47**

##### **Afiliació i cotització a la Seguretat Social**

En els cinc dies següents a l'ingrés de qualsevol treballador en l'empresa, aquesta està obligada a lliurar una còpia o fotocòpia de l'alta del treballador en la Seguretat Social, si aquest la sol·licita. L'empresa, mensualment, ha d'exposar fotocòpia del butlletí de cotització a la Seguretat Social en el tauler d'anuncis del seu centre de treball.

#### **Article 48**

##### **Revisió mèdica**

L'empresa està obligada al compliment estricte, quant a revisions mèdiques, dels continguts de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.



#### **Article 49**

##### **Personal amb capacitat disminuïda**

El personal amb capacitat disminuïda per al seu treball, conseqüència de la pèrdua de facultats, pot negociar amb l'empresa el canvi a un lloc de treball que s'adeqüi a les seves facultats reals. La sol·licitud s'ha de fer per escrit i, en el supòsit que es produeixi el canvi, els emoluments que ha de percebre han de ser els del nou lloc de treball que exerceixi, segons el grup i nivell professional, i s'ha de respectar l'antiguitat del treballador en aquest moment. D'aquesta situació, se n'ha d'assabentar la representació dels treballadors.

##### **Disposició addicional primera**

###### **Organització del treball**

L'organització del treball és facultat de l'empresa, que ha d'exercitar-la amb subjecció al que estableixen el Conveni col·lectiu altres normes aplicables. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats organitzatives i ha d'executar tots aquells treballs, operacions i activitats que li ordeni dins el seu grup i nivell professional, i competència professional. Entre aquestes, s'hi inclouen les tasques complementàries que siguin necessàries per a la comesa de l'acompliment de la seva tasca principal o la cura i neteja de les màquines, eines i lloc de treball que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.

##### **Disposició addicional segona**

Les taules salarials i annexos formen part d'aquest Conveni i amb força d'obligar les parts.

##### **Disposició addicional tercera**

TAMIB

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu acceptam que les divergències que s'hi produeixin siguin dirimides mitjançant els procediments que conté l'Acord interprofessional i el Reglament de desenvolupament d'aquest, reguladors del Tribunal d'Arbitratge i Mediació dels Illes Balears, publicat en el BOCAIB núm. 95, de 27 de juliol de 1999 (CI 8018 23/9/99), amb l'abast previst en aquests.

##### **Disposició addicional quarta**

S'estableix un fons social d'ajuda als treballadors i les seves famílies, la regulació i el contingut del qual es troben en l'annex que s'adjunta a aquest Conveni col·lectiu.

##### **Disposició addicional cinquena**

###### **Grups professionals**

El personal es troba emmarcat en els grups i nivells professionals corresponents que s'han descrit en l'annex adjunt, en funció de les categories professionals que hagin tengut en el moment previ a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu.

El personal emmarcat en un grup, nivell professional i torn concrets no pot ser destinat a un altre grup, nivell o torn professional diferent de l'anterior, llevat acord individual o col·lectiu, amb respecte als procediments legalment establerts per a aquests supòsits.



**Disposició addicional sisena**  
**Normativa supletòria**

En allò no previst ni regulat en aquest Conveni col·lectiu s'ha d'estar al contingut del Conveni col·lectiu general del sector de neteja pública viària, regs, recollida de residus i altres, subscrit el 28 de juny de 2013.

Les parts signatàries d'aquest Conveni acordam, en aplicació de l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, que ens sotmetem, per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a supòsits d'inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, als procediments regulats en el II Acord interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, o a l'acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni.

**ANNEX 1**  
**Taules**

**Taula salarial per a l'any 2019 i fins al final de la contracta de neteja de les platges de Menorca**

1,010

<b>GRUPS PROFESSIONALS</b>	<b>SALARI BASE</b>	<b>PLUS NOCTURN</b>	<b>PLUS PENÓS</b>	<b>PLUS ASSISTÈNCIA</b>	<b>PLUS TRANSPORT</b>	<b>PLUS TRANSPORT 20 % SMI</b>	<b>PLUS TRANSPORT</b>	<b>DIFERÈNCIA PLUS TRANSPORT</b>	<b>COST DIFERÈNCIA</b>	<b>DIFERÈNCIA COST</b>	<b>EXTRES NADAL</b>	<b>PAGA BENEFICIS</b>	<b>PLUS PRODUCTIVITAT</b>	<b>HORES EXTRES</b>	<b>TOTAL ANUAL</b>
GRUP 1 Comandaments intermedis															
NIVELL I	987,78	0,00	197,56	796,95	0,00	0,00	19,10	0,00	0,00	0,00	1.199,12	987,78	0,00	21,74	27.383,59
NIVELL II (capatàs)															
GRUP 2 Administratius															
NIVELL I															
NIVELL II															
GRUP 3 Operaris															
NIVELL I (conductor d'escombradora	995,23	248,81	199,05	59,41	21,03	114,64	19,10	4,84	1,69	4,43	882,01	882,01	0,00	20,25	20.886,00
autopropulsada)	899,52	0,00	179,90	52,75	73,37	114,64	19,10	55,64	19,47	51,00	782,96	767,99	21,81	15,90	16.369,94
NIVELL II (peó neteja dia)															



ARTICLE 37 PLUS VESTUARI	5,39
ARTICLE 39 PLUS LLOC	
MOTOSERRA	1,072
NISSAN PICK-UP	57,60
ZODIAC	38,40
PRIMA DISPONIBILITAT	91,45
ARTICLE 40 TORN ROTATIU	
PRIMA	89,25

Taula salarial a l'inici del nou contracte de neteja de les platges de Menorca i fins al 31 de desembre de 2020

1,031

GRUPS PROFESSIONALS	SALAR I BASE	PLUS NOCTURN	PLUS PENÓS	PLUS ASSISTÈNCIA	PLUS TRANSPORT	PLUS TRANSPORT 20 % SMI	PLUS TRANSPORT	DIFERÈNCIA PLUS TRANSPORT	COST DIFERÈNCIA	DIFERÈNCIA COST	EXTRES NADAL	PAGA BENEFICIS	PLUS PRODUCTIVITAT	HORES EXTRES	TOTAL ANUAL
GRUP 1 Comandaments intermedis NIVELL I NIVELL II (capatàs)	1.018,40	0,00	203,68	821,66	0,00	0,00	19,69	0,00	0,00	0,00	1.236,29	1.018,40	0,00	22,41	28.232,48
GRUP 2 Administratius NIVELL I NIVELL II															
GRUP 3 Operaris NIVELL I (conductor d'escombradora autopropulsada) NIVELL II (peó neteja dia)	1.026,08 927,41	286,52 0,00	205,22 185,48	61,25 54,38	21,68 75,64	118,19 118,19	19,69 19,69	4,99 57,37	1,75 20,08	4,57 52,59	909,35 807,23	909,35 791,79	0,00 22,48	20,88 16,40	21.533,46 16.877,41



ARTICLE 37 PLUS VESTUARI	5,56
ARTICLE 39 PLUS LLOC	
MOTOSERRA	1,105
NISSAN PICK-UP	59,3
ZODIAC	39,59
PRIMA DISPONIBILITAT	94,28
ARTICLE 40 TORN ROTATIU	
PRIMA	92,01

**Taula salarial platges de Menorca any 2021**

1,025

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS NOCTURN	PLUS PENÓS	PLUS ASSISTÈN- CIA	PLUS TRANSPORT	PLUS TRANSP. 20 % SMI	PLUS TRANSPORT	DIF. PLUS TRANSP.	COST DIF.	DIF. COST	EXTRES NADAL	PAGA BENEFICIS	PLUS PRODUCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUP 1 Comandaments intermedis NIVELL I NIVELL II (capatàs)	1.043,86	0,00	208,77	842,20	0,00	0,00	20,18	0,00	0,00	0,00	1.267,20	1.043,86	0,00	22,97	28.938,29
GRUP 2 Administratius NIVELL I NIVELL II															
GRUP 3 Operaris NIVELL I (conductor d'escombradora autopropulsada)	1.051,73 950,59	262,93 0,00	210,35 190,12	62,78 55,74	22,22 77,53	121,15 121,15	20,18 20,18	5,11 58,80	1,79 20,58	4,69 53,90	932,08 827,41	932,08 811,59	0,00 23,05	21,40 16,81	22.071,8017 .299,34
NIVELL II (peó neteja dia)															

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/173/1069540



ARTICLE 37 PLUS VESTUARI	5,70
ARTICLE 39 PLUS LLOC	
MOTOSERRA	1,133
NISSAN PICK-UP	60,87
ZODIAC	40,58
PRIMA DISPONIBILITAT	96,64
ARTICLE 40 TORN ROTATIU	
PRIMA	94,31

**Taula salarial platges de Menorca any 2022**

1,020

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS NOCTURN	PLUS PENÓS	PLUS ASSISTÈNCIA	PLUS TRANSPORT	PLUS TRANSP. 20 % SMI	PLUS TRANSPORT	DIF. PLUS TRANSP.	COST DIF.	DIF. COST	EXTRES NADAL	PAGA BENEFICIS	PLUS PRODUCT.	HORES EXTRES	TOTAL ANUAL
GRUP 1 Comandaments intermedis NIVELL I NIVELL II (capatàs)	1.064,74	0,00	212,95	859,04	0,00	0,00	20,59	0,00	0,00	0,00	1.292,54	1.064,74	0,00	23,43	29.517,06
GRUP 2 Administratius NIVELL I NIVELL II															
GRUP 3 Operaris NIVELL I (conductor d'escombradora autopropulsada) NIVELL II (peó neteja dia)	1.072,77 969,60	268,19 0,00	214,55 193,92	64,04 56,86	22,67 79,08	123,57 123,57	20,59 20,59	5,21 59,98	1,82 20,99	4,78 54,98	950,72 843,96	950,72 827,82	0,00 23,51	21,83 17,14	22.513,24 17.645,33



ARTICLE 37 PLUS VESTUARI	5,82
ARTICLE 39 PLUS LLOC	
MOTOSEERRA	1,156
NISSAN PICK-UP	62,09
ZODIAC	41,39
PRIMA DISPONIBILITAT	98,57
ARTICLE 40 TORN ROTATIU	
PRIMA	96,20

**Taula salarial platges de Menorca any 2023**

1,015

GRUPS PROFESSIONALS	SALARI BASE	PLUS NOCTURN	PLUS PENÓS	PLUS ASSISTÈN- CIA	PLUS TRANSPORT	PLUS TRANSP. 20 % SMI	PLUS TRANSPORT	DIF. PLUS TRANSP.	COST DIF.	DIF. COST	EXTRES NADAL	PAGA BENEFICIS	PLUS PRODUCT.	HORES EXTRES	TOTAL ANUAL
GRUP 1 Comandaments intermedis NIVELL I NIVELL II (capatàs)	1.080,71	0,00	216,14	871,93	0,00	0,00	20,90	0,00	0,00	0,00	1.311,93	1.080,71	0,00	23,78	29.959,81
GRUP 2 Administratius NIVELL I NIVELL II															
GRUP 3 Operaris NIVELL I (conductor d'escombradora autopropulsada) NIVELL II (peó neteja dia)	1.088,86 984,15	272,21 0,00	217,77 196,83	65,00 57,71	23,01 80,27	125,42 125,42	20,90 20,90	5,29 60,88	1,85 21,31	4,85 55,80	964,99 856,62	964,99 840,24	0,00 23,86	22,16 17,40	22.850,93 17.910,01





ARTICLE 39 PLUS VESTUARI	5,90
ARTICLE 39 PLUS LLOC	
MOTOSERRA	1,179
NISSAN PICK-UP	63,02
ZODIAC	42,01
PRIMA DISPONIBILITAT	100,05
ARTICLE 40 TORN ROTATIU	
PRIMA	97,64

### ANNEX 2

NETEJA PLATGES	PEÓ NETEJA	
SERVEIS	NETEJA PLATGES	
VESTUARI NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILITAT	X	
ANUAL - TEMPORADA FREDA		
CAÇADORA	T	
JERSEI	T	
CAMISA MÀNIGA LLARGA	T	
ARMILLA ALTA VISIBILITAT	T	
PANTALÓ	T	
ANUAL - TEMPORADA CALOROSA		
SAMARRETA	T	
ARMILLA ALTA VISIBILITAT	T	
GORRA	T	
PANTALÓ CURT	T	

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/173/1069540



PROTECCIONS PERSONALS		
GUANTS DE SERRATGE	X	
GUANTS DE SEGURETAT	X	
CALÇAT SEGURETAT S III	X	
BOTES D'AIGUA	X	
<b>ELEMENTS PREVENCIÓ</b>	<b>EQUIP-VEHICLE</b>	<b>EMBARCACIÓ</b>
FARMACIOLA	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGLE PRESENYALITZACIÓ AVARIES	X	
	X	
ARMILLA SALVAVIDES		X
T. PER TEMPORADA (ANUAL)	X: INDETERMINAT	

### ANNEX 3

#### Reglament de funcionament i de concessió d'ajudes del fons social/Conveni col·lectiu: platges de l'illa de Menorca

##### Article 1

##### Comissió d'Administració del Fons Social

1. La Comissió d'Administració del Fons Social, creada en el seu moment, s'ha de mantenir en funcions durant la vigència d'aquest Conveni i de les possibles pròrrogues que s'acordin.
2. La Comissió d'Administració està formada per tres treballadors integrants del Comitè d'Empresa i un representant de l'empresa. La Comissió té autonomia per administrar les dotacions econòmiques establertes, si respecta el Reglament. Orientativament, s'ha de reunir cada trimestre.
3. El règim de funcionament correspon a decisions adoptades per majoria simple de cadascuna de les parts integrants, treballadors i empresa, i s'ha d'estendre acta de les decisions amb especificació de vots particulars, si n'hi ha.

L'Acta aixecada ha d'identificar el treballador concret beneficiari i l'ajuda concedida.

La Comissió d'Administració ha d'examinar la documentació aportada per a la concessió de l'ajuda i les exigències que corresponguin per a cada cas, d'acord amb aquest Reglament. Les decisions negatives han de ser raonades succintament.

4. La Comissió d'Administració, davant una petició, ha d'examinar, amb caràcter previ, si hi ha o no dotació econòmica per atendre-la i ha de rebutjar-la, si no hi ha dotació suficient.

En el supòsit de simultànies sol·licituds que n'impossibilitin l'aprovació total, la Comissió ha de valorar successivament els aspectes següents:

- Que no hagi accedit anteriorment a cap ajuda del Fons
- Que hagi tengut el menor nombre d'accessos al Fons
- Que li hagin denegat anteriorment la mateixa ajuda
- Que tengui més antiguitat en l'empresa

#### **Article 2**

##### **L'empresa**

1. L'empresa ha de rebre les actes amb la concessió d'ajudes a partir de les quals, després d'haver comprovat que el Fons té liquiditat, ha d'ordenar els abonaments a favor de les persones beneficiàries de les ajudes.

2. L'empresa ha d'executar els pagaments acordats per la Comissió d'Administració fins al límit total de les dotacions anuals del Fons Social. Per sobre d'aquest límit cessa l'obligació de l'empresa.

L'empresa ha de retornar a la Comissió d'Administració aquelles actes en què s'excedeixin els fons existents o que no s'ajustin a aquest Reglament i la Comissió ha d'actuar en conseqüència.

En cap supòsit l'empresa no ha de fer pagaments a compte d'exercicis futurs.

#### **Article 3**

##### **El treballador**

1. El treballador ha de sol·licitar l'ajuda, mitjançant el model normalitzat de sol·licitud, i ha d'aportar els documents originals que acreditin els requisits exigits. També ha d'aportar la documentació complementària que se li requereixi.

2. El treballador queda inhabilitat per percebre ajudes si ha incorregut en falsedats o ocultacions sobre elements rellevants per a la concessió de l'ajuda.

El treballador ha de retornar aquelles ajudes obtingudes fraudulentament i s'autoritza expressament l'empresa perquè procedeixi al descompte en nòmina de les quantitats escaients fins que no s'hagi satisfet totalment el deute.

#### **Article 4**

##### **Ajudes**

Els tipus d'ajudes que s'enuncien són aplicables mentre que ho sigui el Conveni col·lectiu del qual emana aquest Reglament: a) ajuda per a l'obtenció del permís de conduir; ajuda per l'assistència a guarderia infantil; ajuda per tractament odontològic, i ajuda per reposició d'ulleres.

1. Ajuda per a l'obtenció del permís de conduir

La suma anual de les ajudes no ha d'ultrapassar els 500 €.

L'ajuda per a l'obtenció del permís B és de 100 € i l'ajuda per a l'obtenció del permís C és de 150 €. Ambdues ajudes per una sola vegada.

#### 2. Ajuda per l'assistència a guarderia infantil

L'ajuda de 50 € correspon, per l'assistència a guarderia infantil, a infants de zero a tres anys, tant si la guarderia és pública, com si és privada, i l'import de l'ajuda s'ha de satisfer per una sola vegada durant l'any natural.

#### 3. Ajuda per tractament odontològic

El tractament odontològic ha de ser dels tipus següents:

- a) Obturacions.
- b) Desvitalitzacions.
- c) Pròtesi de qualsevol tipus.

Les ajudes són de 15 €, 40 € i 60 €, respectivament per als apartats a), b) i c).

#### 4. Ajuda per reposició d'ulleres

L'ajuda només empara la reposició de vidres i és de 50 € màxim l'any. Per accedir a una segona ajuda ha d'aportar-se documentació que acrediti la variació del defecte respecte de la situació anterior que obligui a corregir-lo.

### Article 5

#### Gestió i seguiment

1. Per poder accedir a qualsevol de les ajudes, el treballador ha de posseir la condició de fix de plantilla amb un mínim de treball efectiu desenvolupat a l'empresa de dotze mesos complets. La destinació de l'ajuda està vinculada a una despesa ja efectuada pel treballador beneficiari de l'ajuda, l'objecte de la qual sigui cobrir necessitats personals o de fills, en els casos de les ajudes 2 i 3 de l'article 4.

2. La dotació del Fons Social per al present any 2019 és de 940,0 €.



**ANNEX 4**  
**Grups professionals platges de Menorca**

Grups professionals

Els treballadors s'han d'enquadrar en grups professionals i nivells funcionals l'endemà de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb el que es dirà a continuació. Correlativament, això posseeix el reflex retributiu en la taula annexa que s'adjunta.

Grup professional 1. Comandaments intermedis:

Estan integrats en aquest grup professional aquells treballadors les funcions fonamentals dels quals poden correspondre a una o diverses de les tasques següents: vigilància, control, supervisió, coordinació, correcció i comandament, distribució de tasques i serveis, organització i direcció, i qualsevol altres necessàries i útils per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, incloses l'eventual execució de tasques de servei, si així s'estableix, amb independència dels aspectes quantitatius o qualitatius referits tant a treballadors com a equips.

Així mateix poden dependre jeràrquicament d'un altre comandament intermedi o superior a aquest i posseir jerarquia sobre treballadors del mateix o diferent grup professional.

Són responsables davant els seus superiors de la correcta execució dels treballs i funcions assignades, i han de vetlar per la bona imatge de l'empresa i els treballadors d'aquesta.

Es troben adscrits a algun dels nivells següents:

Nivell I: S'enquadra en aquest nivell el personal amb màxima responsabilitat en els serveis, el qual ha de posseir els coneixements plens dels serveis i màxima autonomia en l'organització d'aquests, i pot, en els termes en què el faculta la direcció de l'empresa, decidir i executar.

Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest moment no hi ha treballadors enquadrables, però, hipotèticament, podrien adscriure's treballadors funcionalment assimilables a caps de servei.

Nivell II A: s'enquadra en aquest nivell el personal amb un nivell de responsabilitat important en els serveis, sense arribar a ser-ne el responsable màxim. Ha de posseir els coneixements plens dels serveis i autonomia en l'organització d'aquests, i ha de decidir i executar els serveis en els termes que la direcció de l'empresa li formuli.

Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest nivell, en aquest moment no hi ha treballadors enquadrats, però, hipotèticament, podrien adscriure's treballadors funcionalment assimilables a encarregat i cap de taller.

Nivell II B: S'enquadra en aquest nivell el personal amb responsabilitat en un servei, sector, zona o demarcació concreta que se li hagi assignat en els termes en què el faculti la direcció superior. Es tracta també d'un lloc de confiança.

En aquest nivell s'enquadren els treballadors amb la categoria actual de capatàs.

Grup professional 2. Administratius:



S'integren en aquest grup professional aquells treballadors les funcions fonamentals dels quals poden correspondre a una o diverses de les següents:

- Execució, intervenció i auxili complet o no de tasques administratives d'una o diverses seccions del departament d'administració.
- Intervenció i execució d'aquelles tasques administratives que els encomanin, per la qual cosa ha de posseir capacitats i qualitats degudament assimilades, tant en l'ordre teòric com en el pràctic, que assegurin la plena eficàcia en les seves intervencions.

Es troben adscrits a algun dels nivells següents:

Nivell I: S'enquadra en aquest nivell el personal que, amb coneixements plens de l'executòria en les seves àrees diferents, les executi amb autonomia i correcció, en els termes que l'hagi facultat la direcció superior.

En aquest moment, no hi ha treballadors enquadrables, però, hipotèticament, s'hi poden adscriure els treballadors funcionalment assimilables a un oficial administratiu.

Nivell II: S'integra en aquest nivell el personal que, amb coneixements suficients de l'executòria administrativa en les seves àrees diferents, les executi regularment, encara que necessiti orientació o supervisió de la direcció superior que li correspon.

En aquest moment, no hi ha treballadors enquadrables, però, hipotèticament, s'hi poden adscriure els treballadors funcionalment assimilables a un auxiliar administratiu.

Grup professional 3. Operaris

S'integren en aquest grup professional aquells treballadors les funcions fonamentals dels quals poden correspondre directament o indirecta a una o diverses de les funcions següents:

- Conducció, maneig i utilització de vehicles de qualsevol tipus o tonatge, juntament amb els seus mecanismes i accessoris annexos.
- Maneig, utilització i ús d'eines, màquines, estris o materials, amb independència de la funció que puguin tenir, amb relació a: escombratge, aigüaleig, reg, decapatge, neteja, recollida, transport, càrrega, descàrrega, poda, tall, plantat, esmolat, excavat, manteniment, reparació, construcció i pintat, com també altres que puguin sorgir directament o indirecta relacionades amb les tasques mediambientals de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, amb independència del mitjà físic o la forma en què es desenvolupin.
- Han de posseir, si escau, les capacitacions i acreditacions teòriques i pràctiques que els habilitin per als manejos i execucions de les tasques que així ho exigeixin.

Els treballadors adscrits a aquest grup s'han d'organitzar en nivells, segons la complexitat i la qualificació necessària per al desenvolupament de les seves funcions, i també per la tipologia de treball:

Nivell I: El personal que s'integra en aquest nivell ha de fer les tasques de conducció i maneig amb totes les variants de qualsevol dels vehicles o màquines que es puguin destinar als serveis mediambientals directes o indirectes (neteja viària, recollida, clavegueram, regs, etc.), tant en cabina com en terra.

Ha de tenir els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles, inclosos els que requereixin elements de taller, a més de la neteja de la cabina.

Han d'estar en possessió del carnet de conducció C o superior i acreditar capacitats i qualitats degudament assimilades, tant en l'ordre teòric com en el pràctic, que assegurin l'eficàcia plena en les seves intervencions.



Té a càrrec seu la conducció i conservació del vehicle o màquina i se n'ha de responsabilitzar del manteniment, per a la qual cosa s'ha de coordinar amb el personal de l'equip del qual forma part.

Les seves funcions consisteixen normalment en el manteniment i conducció de vehicles de gran tonatge de neteja pública, recollida domiciliària, selectiva, reg, etc.

En aquest nivell s'enquadren aquells treballadors amb la categoria actual de conductor d'escombradora autopropulsada.

Nivell II: S'enquadren en aquest nivell aquells treballadors que, adscrits a serveis mediambientals, executen tasques pròpies d'aquests serveis, siguin integrats en equips o no.

Poden manejar vehicles o eines auxiliars en la seva tasca, tant si són aquàtics com si són terrestres.

En aquest nivell s'enquadren aquells treballadors amb la categoria actual de peó de neteja/dia.

