



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

10708

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 Medio Ambiente, SA, per al seu contracte per al servei de recollida de residus sòlids urbans de Marratxí i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100661012020)

Antecedents

1. El 12 de desembre de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, per al seu contracte per al servei de recollida de residus sòlids urbans de Marratxí.
2. El 13 de desembre de 2019, Luis 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, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, per al seu contracte per al servei de recollida de residus sòlids urbans de Marratxí en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 28 de juliol 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 Medi Ambient, SA (successora d'FCC, SA) i els seus treballadors adscrits a la contracta de Marratxí de l'illa de Mallorca

Capítol I
Normes generals

Article preliminar

Parts que intervenen

L'empresa FCC Medi Ambient, SA (successora d'FCC, SA), i els treballadors adscrits a la contracta de servei públic de recollida i transport de residus sòlids urbans (RSU) i de recollida selectiva i altres serveis complementaris del terme municipal de Marratxí, per conducte de la seva representació legal.

Article 1

Àmbit personal, funcional i territorial de l'acord col·lectiu

Aquest Conveni col·lectiu afecta els treballadors de l'empresa que presten els seus serveis en la contracta de servei públic de recollida i transport d'RSU i de recollida selectiva i altres serveis complementaris del terme municipal de Marratxí.

Article 2

Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de quatre anys, els compresos entre l'1 de gener de 2019 i el 31 de desembre de 2023, llevat de la regulació sobre denúncia i prorroga, continguda en la disposició addicional primera, que és fins al 31 de desembre de 2026.

Aquest acord entra en vigor en l'inici del seu període de vigència amb independència del dia en què se signi.

Article 3

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest acord formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació, han de ser considerades globalment i en còmput anual, per la qual cosa no poden ser modificades, reconsiderades, renegociades o parcialment estimades, si se separen del seu context íntegre.

Article 4

Normativa supletòria

Quant a normativa supletòria d'aquest acord, s'ha d'estar al que es disposa en el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, de 28 de juny de 2013, publicat en el BOIB de 30 de juliol de 2013, sense perjudici de l'hipotètic conveni autonòmic de les Illes Balears que es pugui subscriure en el futur.

Article 5

Compensació i absorció

Les condicions aquí pactades compensen i absorbeixen totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que en sigui l'origen o la naturalesa. Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur per disposicions legals de general aplicació, convenis col·lectius o contractes individuals només podran afectar les condicions aquí pactades, si, considerades les noves retribucions en còmput anual, les superen. En cas contrari, han de ser compensades o absorbides per aquestes últimes i s'ha de mantenir aquest acord en els seus termes i condicions. Així mateix, s'han de respectar els drets adquirits que singularment es prevegin.

Article 6

Denúncia i prorroga

El preavís, a l'efecte de denúncia d'aquest Conveni col·lectiu, ha de fer-se amb una antelació de tres mesos a la data d'acabament del Conveni o, si escau, de qualssevol de les seves prorroques. En el cas que no es produeixi, queda automàticament prorrogat any rere any.

Aquest Conveni col·lectiu, en cas de denúncia o prorroga, continua en aplicació fins a la subscripció d'un de nou, amb les especificitats que s'estableixen en la disposició addicional primera.

Una vegada denunciat, les parts han d'establir un calendari de negociació amb un mínim i un màxim de temps.

Article 7**Subrogació del personal**

Al final de la concessió de qualsevol de les contractes, s'ha d'estar al que es disposa en els articles 49, 50, 51 i 52 del Conveni general del sector de sanejament públic, neteja pública viària, recollida, tractament i eliminació de residus, i neteja i conservació del clavegueram.

Si un treballador es troba prestant serveis en diverses contractes, s'ha d'estimar, a l'efecte de subrogació, que es troba adscrit a la contracta en la qual hagi prestat major servei acumulat, durant els últims quatre mesos previs a la subrogació.

Així mateix, procedeix la subrogació parcial, si un servei queda modificat per qualsevol causa, de tal manera que diverses entitats es fan càrrec de l'execució total o parcial de serveis que prèviament s'executaven conjuntament. També ocorre, si una entitat es fa càrrec totalment o parcialment de serveis que es prestaven separatament.

La Comissió Paritària, especialment, ha d'intervenir en aquest procés subrogatori parcial i n'ha d'emetre informe. En l'informe que emeti ha d'especificar la procedència de la parcialitat i ha de concretar la distribució del treball que ha de fer la persona subrogada parcialment, en dies, setmanes o mesos. En cap supòsit no procedeix en un mateix dia.

Capítol II
Condicions de feina**Article 8****Jornada de feina**

1. La durada màxima de la jornada ordinària de feina ha de ser de 1.785 hores anuals de feina efectiva. El temps de feina s'ha de computar de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el seu lloc de feina. Els serveis objecte d'aquest acord tenen el caràcter de públics i, si per necessitats tècniques, productives, organitzatives o obligacionals derivades dels plecs de condicions dels serveis per a l'entitat contractista, l'empresa ha de prestar serveis en diumenge i festius o durant els set dies de la setmana, el personal els ha de prestar en aquests dies a requeriment de l'empresa, seguint, a aquest efecte, l'organització o torns de treball establerts per l'empresa. La distribució horària s'ha d'executar com fins avui es fa, que preveu la diferència de temporades i d'adaptació a les necessitats del servei. Si s'han de prestar serveis en diumenges i festius, el treballador ha de percebre les compensacions econòmiques que corresponguin segons taula i ha de ser compensat també amb festius alternatius.

2. La jornada setmanal màxima és de quaranta hores de treball efectiu, que han d'incloure també com a treball efectiu vint minuts diaris de descans.

Article 9**Vacances**

Tots els treballadors afectats per aquest acord han de gaudir d'unes vacances anuals de trenta dies naturals.

Les vacances s'han de gaudir amb relació a l'any natural, entès aquest com el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre, i s'han de gaudir i retribuir en proporció al temps de permanència del treballador en l'empresa durant l'any i d'acord amb les quantitats establertes en les taules salarials annexes.

D'acord amb la pràctica desenvolupada fins a l'actualitat, el període de gaudi pot perllongar-se fins al trimestre següent a l'any de la meritació.

S'ha d'establir amb el consens de la representació dels treballadors un calendari anual de gaudi amb dos mesos d'antelació a la seva execució efectiva. El calendari ha de preveure l'ordre de gaudi i de rotació entre treballadors.

Si el gaudi té lloc entre els mesos de l'1 de novembre al 31 de març, les vacances han de ser de trenta-sis dies naturals.

Article 10**Peça de treball i proteccions personals**

1. L'empresa ha de dotar anualment el personal de peces de treball que han de ser d'ús obligatori pel personal durant la prestació del servei.

Temporada d'hivern: Temporada d'estiu:

- De l'1 de novembre al 15 d'abril Del 16 d'abril al 31 d'octubre



Els uniformes d'estiu s'han de lliurar durant el mes de maig i els uniformes d'hivern s'han de lliurar durant el mes de novembre.

2. Les peces de treball durant la vigència d'aquest Conveni són les següents:

Temporada d'hivern:

- Un parell de sabates.
- Dos pantalons.
- Dos polos de màniga llarga.
- Dues jaquetes polars de qualitat, d'acord amb la temporada.
- Un impermeable (cada dos anys).

Temporada d'estiu:

- Un parell de sabates.
- Dos pantalons.
- Dos polos de màniga curta.

3. Els treballadors han de ser dotats així mateix de les proteccions personals que es fixen en l'annex 2, d'acord amb el lloc de treball que exerceixen.

4. S'ha de percebre sis euros mensuals per dia efectivament treballat sota el concepte de «plus per rentat de roba» com a compensació del rentat i la desinfecció de la roba de feina, a càrrec exclusiu del treballador.

Article 11

Seguretat i salut laboral

1. Els treballadors estan obligats a observar en el treball, en tot moment i sense cap exclusió, les mesures legals i reglamentàries de seguretat i salut laboral impartides i previstes per l'empresa, així com portar els uniformes i peces de seguretat.

2. Els treballadors han de participar en la prevenció de riscos i salut laboral, d'acord amb la regulació de la Llei de prevenció de riscos.

3. Els treballadors són creditors a les revisions mèdiques que procedeixin, d'acord amb el que estipulen la Llei de prevenció de riscos i les normes complementàries.

Article 12

Excedències

S'ha d'estar al que es disposa en el capítol X, excedències, en el Conveni general del sector de sanejament públic, neteja viària, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram del 28 de juny de 2013, publicat en el BOE de 30 de juliol de 2013.

S'han de sol·licitar amb un mes d'antelació.

Article 13

Assegurança col·lectiva d'accidents

En cas de mort, invalidesa absoluta, total i parcial, causades per accident laboral, s'han d'indemnitzar els treballadors o els seus familiars amb 25.276,66 €, 20.221,32 €, 15.161,99 € i 15.161,99 €, respectivament, per les situacions descrites.

Si les situacions descrites han estat produïdes per accident no laboral, les quantitats anteriors han de ser, respectivament, 20.221,32 €, 15.165,99 €, 10.110,66 € i 10.110,66 €.

Les quantitats previstes en aquest article han de gaudir cada any, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, dels increments successius corresponents.

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

Article 14

Retirada del permís de conduir

En el cas que a un conductor que realitza la seva comesa amb un vehicle propietat de l'empresa i que compleix en tot moment la funció que li ha estat encomanada, i, si no han concorregut circumstàncies d'imprudència, infracció de normes de trànsit, negligència o embriaguesa, se li



retira el permís de conduir per un temps inferior a sis mesos, l'empresa ha d'intentar encaixar-lo en un altre lloc de feina, si hi ha vacant, amb les retribucions inherents a aquest lloc de feina. Aquest supòsit no procedeix, si el permís de conduir li ha estat retirat més d'una vegada.

Capítol III

Condicions econòmiques

Article 15

Conceptes retributius

La retribució de cada treballador ha d'estar composta pel salari base del Conveni col·lectiu i els complements salarials que s'indiquen en la taula salarial annexa.

Article 16

Retribucions

1. La retribució de cada treballador ha d'estar composta pel salari base i els complements salarials que s'indiquen en la taules salarials annexes, en funció del seu grup i nivell professional, i del lloc desenvolupat.

2. Especialment, s'acorda, en concordança amb la disposició addicional segona, que la retribució de cap treballador no ha de ser minvada o reduïda en cap percentatge com a conseqüència de la seva tipologia contractual, la seva situació socioprofessional o la seva pertinença o no a cap entitat d'integració social, especialment, centres especials d'ocupació.

Article 17

Salari base

El salari base diari és el que s'especifica per a cada grup i nivell professional, i per l'import de la taula salarial annexa.

Article 18

Antiguitat

S'estableix un complement personal d'antiguitat consistent en biennis de l'1 % sobre el salari base que li correspongui a cada treballador.

La seva meritació ha de ser igual a la que s'apliqui per al salari base.

Article 19

Plus del Conveni

Aquest plus, que en regulacions anteriors es gaudia i abonava separadament, va passar a integrar-se en el salari base i a formar part integrant d'aquest. Conseqüentment, va desaparèixer la satisfacció separada del plus.

La satisfacció del plus implica un rendiment i un compliment del servei normal i correcte, executat en l'horari del servei i el recorregut assignats i acabat el servei. Té caràcter funcional i, per tant, no és consolidable.

Article 20

Plus de transport

Aquest plus, que en regulacions anteriors es gaudia i abonava separadament, va passar a integrar-se en el salari base i a formar part integrant d'aquest. Conseqüentment, va desaparèixer la satisfacció separada del plus.

Article 21

Plus per feina penosa

Es considera que els treballadors adscrits a aquest Conveni col·lectiu són creditors a la percepció del plus per feina penosa en virtut de les característiques concretes actuals del desenvolupament dels treballs que realitzen.

La meritació d'aquest plus és per dia efectivament treballat i no s'ha d'abonar en diumenges o festius. Això no obstant, a l'efecte de comoditat administrativa, el seu valor sota els criteris esmentats es va incorporar en el «salari base» per formar part integrant d'aquest. En conseqüència, va desaparèixer la satisfacció separada del plus.

**Article 22****plus de nocturnitat**

Tots els treballadors que realitzen jornada de treball des de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores han de percebre un plus de nocturnitat per dia efectivament treballat i per l'import diari que figura en la taula salarial annexa per a cadascun dels grups i nivells professionals. S'ha de percebre així mateix en la part proporcional que correspongui per hores treballades dins les assenyalades com a nocturnes. Aquest plus té caràcter de funcional i, per tant, no és consolidable. No s'ha d'abonar en diumenges o festius treballats.

No s'ha d'abonar en aquells contractes que, per la seva naturalesa, siguin de caràcter nocturn.

Article 23**Plus per lloc de feina**

Aquest plus ha d'obeir a la meritació per dia efectivament treballat que s'estableixi per l'execució de determinats treballs o per les característiques del lloc de treball pels quals s'estableix.

Article 24**Treball en festius**

Si, per necessitats del servei o per exigències de les entitats contractistes, cal fer el servei en dies festius que per torn no correspon treballar, a partir de l'inici de la nova contracta, els treballadors han de percebre per treballar en festiu o dia lliure les quantitats que apareixen en la taula corresponent, més un festiu alternatiu de gaudi obligatori.

La percepció d'aquestes quantitats per treballar en aquests dies no dona lloc a la meritació ni a la percepció d'hores extraordinàries.

Aquest concepte no ha de ser abonat als treballadors que específicament siguin contractats per treballar en diumenges i festius, els quals han de percebre el salari per dia treballat en funció de les hores treballades en aquests dies.

La percepció de la taula corresponent equival a un horari ordinari de les 07.00 hores a les 13:40 hores, en jornada diürna. En el supòsit de més feina, els ha de ser retribuït a prorrata del valor de la taula per aquest concepte.

Amb relació a la festivitat de Sant Martí de Porres, s'ha d'estar al que estableix el Conveni general ja esmentat per a les normes supletòries.

Encara que no tinguin la consideració de festius, els dies 24 i 31 de desembre, per les seves especials característiques d'ordre sociocultural, en el cas de treballar-se, sigui quina en sigui la causa, han de ser retribuïts com si d'un festiu es tractàs.

Article 25**Gratificacions extraordinàries**

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries, denominades d'estiu i Nadal, que s'han d'abonar en el mes de juny, la primera, i en el mes de desembre, la segona. S'ha d'abonar cadascuna de les gratificacions per raó de trenta dies del salari base més antiguitat i s'han de gaudir en proporció al temps realment treballat. Poden ser prorratejades mensualment.

Article 26**Paga de beneficis**

El personal afecte a aquest Conveni ha de percebre una gratificació anual denominada «paga de beneficis», consistent en quinze dies de salari base de cada categoria, que s'ha d'incrementar per raó d'un dia per any fins a aconseguir els trenta dies l'any 2035.

Article 27**Revisió salarial**

La revisió salarial pactada en els seus diferents trams obeeix en conjunt al propòsit que el salari base dels treballadors sotmesos a aquest Conveni col·lectiu s'adeqüi al final de la seva vigència a la realitat socioeconòmica de l'illa de Mallorca, tenint en compte que el col·lectiu subjecte a aquest Conveni no ha gaudit d'increments salarials des de fa anys.

Any 2019-2020 fins a final de contracta:

La taula que s'adjunta és aplicable fins al final de la vigència de l'actual contracta amb les prorrogues que es produeixin.

Any 2019-2020 a inici de la nova contracta:

La taula que s'adjunta, aplicable des de l'inici efectiu de la nova contracta i fins al final de l'any 2020, està conformada d'acord amb aquest article i suposa un increment del 8.1% sobre el seu precedent.

Anys següents 2021, 2022 i 2023:

Les taules que s'adjunten corresponen successivament al seu precedent amb un increment successiu i acumulat del 4 %.

Anys següents en cas de pròrroga:

S'ha d'estar al que estableix la disposició addicional primera.

Article 28

Accident de treball o malaltia professional

1. Aquells treballadors que sofreixin accident laboral o malaltia professional que mèdicament es qualifiquin com a molt greus han de percebre, unit a la prestació pública que els pugui correspondre per aquesta contingència, un complement econòmic fins a aconseguir el 100 % de la seva base reguladora, durant un màxim de cent dies posteriors al fet causant.

2. Igualment, per als supòsits anteriors, si la qualificació mèdica és de «greu», el complement econòmic que s'ha de fer ha de ser del 90 % de la base reguladora, durant el període que transcorre entre els trenta i els vuitanta dies immediatament posteriors a la incapacitat temporal (IT), si aquesta persisteix durant el període esmentat.

Article 29

Llicències i permisos

El treballador, si avisa amb l'antelació possible i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració, si escau, per algun dels motius que a continuació s'assenyalen:

1. Amb dret a remuneració:

- a) Per matrimoni del treballador: setze dies.
- b) Per naixement, adopció o acolliment de fill: quatre dies laborables ampliables a set, 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 quatre, si hi ha desplaçament a una altra illa de la comunitat, i cinc dies per a la resta del país.
- d) Per matrimoni de pares, fills o germans del treballador o del seu cònjuge: un dia, si es tracta de la mateixa localitat, i altres dos més, si el treballador necessita desplaçar-se a aquest efecte.
- i) Per trasllat del 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. Han de ser retribuïts els deu primers dies de l'any i no retribuïts els que excedeixin d'aquest nombre.
- h) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- i) En els supòsits de necessitats i interessos personals i familiars no prevists en cap dels supòsits anteriors, assumptes propis, dos dies, que han de ser sol·licitats i preavisats amb deu dies naturals amb caràcter ordinari. Si es tracta de situacions urgents, s'ha de preavisar amb cinc dies naturals d'antelació.
- j) Pel temps indispensable per assistir a visites mèdiques d'especialista, fins a un màxim de dues hores en visites locals i de quatre hores, si hi ha desplaçament fora de Marratxí, sempre que estiguin justificades pel facultatiu i siguin comunicades a l'empresa amb vint-i-quatre hores d'antelació. En els casos de més demora, aquesta s'ha de justificar.

2. Sense dret a remuneració:

Si el treballador s'absenta del lloc de feina per causa justificada no prevista en els apartats del punt 1 o excedeix, també justificadament, els límits que s'hi regulen. En tot, ha d'acreditar la justificació de l'absència.

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

En allò no previst en aquest article s'ha d'estar al que es reguli en la Llei d'IT i en les normes complementàries, com també en la Llei de dependència.

**Disposicions finals****Primera**

Els delegats de personal tenen les competències contingudes en els articles 62 i 68 de l'Estatut dels treballadors.

Segona**Comissió Paritària**

1. De conformitat amb l'establert en l'article 85.3 i) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda la Comissió Paritària, que ha d'estar integrada per dos membres, un per la representació dels treballadors i un per la representació de l'empresa, que preferentment hagin estat membres de la Comissió Deliberadora d'aquest Conveni.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queden fixats al domicili de l'empresa, al camí Fons, 27 de Palma.

La Comissió s'ha de reunir en el mes següent al del registre del Conveni davant l'autoritat laboral. En la sessió, n'han de quedar designats els membres i s'hi han d'establir les condicions per convocar-la, com també el reglament de funcionament.

Les seves funcions són les de vigilància i control d'aquest Conveni, de les qüestions derivades d'aquest i de l'aplicació de la normativa legal, així com la recerca d'acords en aquells conflictes o desavinences que puguin sorgir entre empresa i treballadors. La Comissió Paritària s'ha de reunir a fi de tractar dels temes que s'indiquen a continuació:

- Intervenir en totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest Conveni hagi previst que intervengui.
- Interpretar els pactes en el Conveni.
- Adaptar el Conveni col·lectiu a la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signatàries del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària poden ser vinculants o executives, si així ho decideixen els membres i amb l'abast i els efectes jurídics prevists legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària s'han de solucionar d'acord amb els procediments regulats en el II Acord interprofessional per a la renovació i la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB número 18, de 3 de febrer de 2005.

2. S'encomana a la Comissió Paritària que estudiï determinades càrregues de treball, així com la retribució especial en la festivitat de Sant Antoni.

Segona bis**Comissió Negociadora**

Les parts signatàries d'aquest Conveni acorden, en aplicació de l'article 85.3.c) de l'Estatut dels treballadors, que se sotmetran, 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 la potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat en el BOIB 18, de 3 de febrer de 2005, o acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni.

Tercera**Grups professionals**

S'adjunten, mitjançant l'annex 3, les descripcions de grups professionals i nivells en cadascun d'aquests, amb el seu reflex de categories preexistents.

Quarta**Gènere neutre**

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

Disposició adicional primera

1.

a) En el supòsit de pròrroga d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb l'article 6 (anys 2024, 2025 i 2026), correspon aplicar automàticament a les últimes taules salarials un increment equivalent a l'IPC interanual constatat per al període de pròrroga de què es



tracti.

b) L'acordat en l'apartat a) anterior és d'aplicació automàtica en els termes esmentats. En el cas que es produeixi denúncia efectiva, ha d'operar igualment l'increment automàtic de l'IPC i s'ha d'estar finalment al que s'acordi en la negociació col·lectiva última que es dugui a terme, amb el resultat de més o menys increment per regularitzar respecte de l'automatisme ja esmentat.

c) Aquesta disposició addicional primera té una vigència específica fins que finalitzi l'any 2026.

2. Amb relació a la paga de beneficis, s'ha d'estar al que es disposa en l'article 26 d'aquest Conveni col·lectiu fins a l'any 2035.

Disposició addicional segona

Centres especials d'ocupació i altres situacions

Ateses les manifestacions del banc social i amb el propòsit de garantir la igualtat de salari entre treballadors i, per tant, per evitar discriminacions salarials, tant directes com indirectes, s'acorda, especialment, vigilància sobre els centres especials d'ocupació i contractacions especials o situacions socioprofessionals dels treballadors, a fi que no siguin objecte d'actuacions abusives o irregulars. En conseqüència, s'ha d'estar, en tots els casos, a l'esmentat punt 2 de l'article 13 del Conveni col·lectiu.

Disposició addicional tercera

Es mostra el valor *ad personam* revaloritzable i no absorbible, d'acord amb els pactes individuals que es puguin subscriure en cada cas, per als treballadors següents:

- García Martín, Julián 407,80 €/mes 12 mensualitats
- Molina Alberich, Francisco 490,91 €/mes 12 mensualitats
- Vivers Sánchez, Victoriano 599,29 €/mes 12 mensualitats

Disposició derogatòria

Amb la signatura d'aquest Conveni col·lectiu queda inaplicable qualsevol altra norma col·lectiva subscripta amb anterioritat.



RECOLLIDA DOMICILIARIA

Annex 2

SERVEIS

CONDUCTOR	OPERARI 1ª I 2ª	PEONS	
		RECOLLIDA	RENTAT CONTENIDORS

ANUAL - TEMPORADA FREDA

JAQUETA POLAR REFLECT.

POLO MÀNIGA LLARGA

PANTALÓ REFLECT.

IMPERMEABLE

T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
B1	B1	B1	B1

ANUAL-TEMPORADA CALOROSA

POLO M. CURTA REFLECT.

PANTALONS REFELCT.

GORRA

T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
	X	X	X

PROTECCIONS PERSONALS

GUANTS ANTITALL

GUANTS AIGUA LLARGS

GUANTE PROD. QUIM. LLARGS

BOTES AIGUA

CALÇAT SEGURITAT

PANTALLA FACIAL O ULLERES

MONO D'AIGUA

DAVANTAL

	X	X	
			X
			X
	X	X	T1
T1	T1	T1	T1
			X
			X
			X

ELEMENTS PREVENCIÓ

FARMACIOLA

EXTINTOR

TRIANGLE AVARIES

DESTELLANT

CONS

SENYAL PELIGRE INDEFINIT

EQUIP - VEHICLE

X	X	X	X
X	X	X	X
X	X	X	X
X	X	X	X

X: INDETERMINAT

B: BIANUAL

T: PER TEMPORADA





NETEJA PÚBLICA

CONDUCTORS		OPERARI 1ª, 2ª I PEÓ	
ESCOMBRATGE	AIGUALEIG	ESCOMBRATGE	AIGUALEIG

ANUAL - TEMPORADA FREDA

PANTALÓ REFLECTANT
POLO MÀNIGA LLARGA REFLECTANT
JAQUETA POLAR REFLECTANT
IMPERMEABLE REFLECTANT

T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
B1	B1	B1	B1

ANUAL - TEMPORADA CALOROSA

POLO MANIGA CURTA REFLECTANT
PANTALÓ REFLECTANT
GORRA

T2	T2	T2	T2
T2	T2	T2	T2
		X	X

PROTECCIONS PERSONALS

GUANTS SERRATGE
GUANTS AIGUA LLARGS
GUANTE PROD. QUIM. LLARGS
CALÇAT DE SEGURITAT
BOTES AIGUA
DAVANTAL
PROTECTOR AUDITIU
ULLERES DE PROTECCIÓ
MASCARETA AUTOFILTRANT

X	X	X	X
			X
			X
T1	T1	T1	T1
			X
			X
			X
			X
			X

ELEMENTS PREVENCIÓ

FARMACIOLA
EXTINTOR
TRIANGLE AVARIES
DESTELLANT

EQUIP - VEHICLE

X	X	X	X
X	X	X	X
X	X	X	X
X	X	X	X

X: INDETERMINAT

B: BIANUAL

T: PER TEMPORADA

Annex 3**Grups professionals**

Els treballadors s'han d'emmarcar en grups professionals i nivells funcionals l'endemà d'haver-se publicat aquest Conveni col·lectiu en el BOIB, d'acord amb el que es diu a continuació. Correlativament, això té el seu reflex retributiu en la taula annexa que s'adjunta.

Grup professional 1. Comandaments intermedis:

S'integren en aquest grup professional aquells treballadors les funcions fonamentals dels quals poden correspondre a una o algunes 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 funcionament correcte i el desenvolupament dels treballs, incloses l'eventual execució de tasques de servei, si així s'estableix, amb independència dels seus aspectes quantitatius o qualitatius, tant pel que en fa a treballadors com pel que en fa a equips.

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

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

Nivell I: s'emmarca en aquest nivell el personal amb responsabilitat en un servei, sector, zona o demarcació concreta que li hagi assignat en els termes que el faculta la direcció. Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest nivell, s'emmarquen els treballadors amb la categoria actual de «capatàs».

Grup professional 2. Operaris:

Estan integrats en aquest grup professional aquells treballadors les funcions fonamentals dels quals poden correspondre directament o indirectament 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: recollida, transport, càrrega, descàrrega i qualsevol altres que puguin sorgir directament o indirectament 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 desenvolupen.
- Possessió, si escau, de les capacitacions i acreditacions teòriques i pràctiques que els habiliten per als manejos i les execucions de les tasques que així ho exigeixen.

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



Nivell I: el personal que s'integri en aquest nivell ha de fer les tasques de conducció i maneig amb totes les seves variants de qualssevol dels vehicles o màquines que es puguin destinar als directes o indirectes serveis mediambientals (recollida).

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 la eficàcia plena en les seves intervencions.

Tenen a càrrec seu la conducció i la conservació de la màquina i se n'han de responsabilitzar del manteniment i de la coordinació amb el personal que conforma el seu equip.

Les seves funcions consisteixen normalment en el manteniment i la conducció de vehicles de gran tonatge de recollida domiciliària i selectiva.

En aquest nivell s'emmarquen aquells treballadors amb la categoria actual de «conductor RD».

Nivell II: el personal que s'integra en aquest nivell ha de fer les tasques de conducció i maneig amb totes les seves variants d'aquells vehicles o màquines de serveis mediambientals el tonatge dels quals és mitjà, que s'entén com el que posseeixen en l'actualitat: furgonetes de gran grandària i camions de petit tonatge de PMA 3500 k o qualssevol altres de similars característiques.

Ha de tenir els coneixements necessaris per executar tota classe de manteniments i conservació dels vehicles que no requereixin elements de taller, inclosa la neteja de la cabina.

Ha d'estar en possessió del permís de conduir «B» o superior.

Té a càrrec seu la conducció i la conservació de la màquina i se n'ha de responsabilitzar del manteniment i de la coordinació amb el personal que conforma el seu equip.

En aquest nivell s'emmarquen aquells treballadors amb la categoria actual d'«operari de primera RD».

Nivell III: s'emmarca en aquest nivell el personal que, adscrit a serveis mediambientals, no executa tasques de conducció de cap vehicle i es troba integrat o no en equip amb altres treballadors.





S'adscriuen a aquest nivell aquells treballadors que tenen en l'actualitat la categoria de «peó RD».

Taula salarial Marratxí fins a final de la contracta 2019-2020

	Salari base	Plus nocturn	Extra beneficis	Extra Nadal	Vacances	Hores Festius extres	Total anual
GRUPS PROFESSIONALS							
GRUP 1 - Comandaments intermedis							
NIVELL I							
NIVELL II							
GRUP 2. Administratius							
NIVELL I							
NIVELL II							
GRUP 3. Operaris							
NIVELL I							
NIVELL II (conductors)							
A) Conductor RD nit	34,62	8,66	519,30	1.038,60	1.263,76	10,59	17.813,48
Conductor RD dia	36,89		553,35	1.106,70	1.106,70	10,59	16.231,60
NIVELL III (peons)							
A) Peó RD nit	28,64	7,16	429,60	859,20	1.045,36	9,00	14.735,28
Peó RD dia	30,30		454,50	909,00	909,00	9,00	13.332,00



Taula salarial Marratxí inici de la contracta 2019-2020									
INCREMENT 8,10 %									
Paga beneficis 15 dies SB									
	Salari base	Plus nocturn	Extra beneficis	Extra estiu	Extra Nadal	Vacances	Hores Festius extres	Total anual	
GRUPS PROFESSIONALS									
GRUP 1. Comandaments intermedis									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 2. Administratius									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 3. Operaris									
NIVELL I									
NIVELL II (conductors)									
A) Conductor RD nit	37,42	9,36	561,30	1.122,60	1.122,60	1.365,96	11,45	76,29	19.254,08
Conductor RD dia	39,88		598,20	1.196,40	1.196,40	1.196,40	11,45	76,29	17.547,20
NIVELL III (peons)									
A) Peó RD nit	30,96	7,74	464,40	928,80	928,80	1.130,04	9,73	65,04	15.928,92
Peó RD dia	32,75		491,25	982,50	982,50	982,50	9,73	65,04	14.410,00



Taula salarial Marratxí any 2021									
INCREMENT 4 %									
Paga beneficis 16 dies SB									
Salari base	Plus nocturn	Extra beneficis	Extra estiu	Extra Nadal	Vacances	Hores extres	Festius	Total anual	
GRUPS PROFESSIONALS									
GRUP 1. Comandaments intermedis									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 2. Administratius									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 3.- Operaris									
NIVELL I									
NIVELL II (conductors)									
A) Conductor RD nit	38,92	9,73	622,72	1.167,60	1.420,58	11,91	79,34	20.063,26	
Conductor RD dia	41,48		663,68	1.244,40	1.244,40	11,91	79,34	18.292,68	
NIVELL III (peons)									
A) Peó RD nit	32,20	8,05	515,20	966,00	1.175,30	10,12	67,64	16.599,10	
Peó RD dia	34,06		544,96	1.021,80	1.021,80	10,12	67,64	15.020,46	



Taula salarial Marratxí any 2022									
INCREMENT 4 %									
Paga beneficis 17 dies SB									
Salari base	Plus nocturn	Extra beneficis	Extra estiu	Extra Nadal	Vacances	Hores extres	Festius	Total anual	
GRUPS PROFESSIONALS									
GRUP 1. Comandaments intermedis									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 2. Administratius									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 3. Operaris									
NIVELL I									
NIVELL II (conductors)									
A) Conductor RD nit	40,48	10,12	688,16	1.214,40	1.214,40	1.477,52	12,39	82,51	20.907,92
Conductor RD dia	43,14		733,38	1.294,20	1.294,20	1.294,20	12,39	82,51	19.067,88
NIVELL III (peons)									
A) Peó RD nit	33,49	8,37	569,33	1.004,70	1.004,70	1.222,32	10,52	70,35	17.296,84
Peó RD dia	35,42		602,14	1.062,60	1.062,60	1.062,60	10,52	70,35	15.655,64



Taula salarial Marratxí any 2023									
INCREMENT 4 %									
Paga beneficis 18 dies SB									
Salari base	Plus nocturn	Extra beneficis	Extra estiu	Extra Nadal	Vacances	Hores extres	Festius	Total anual	
GRUPS PROFESSIONALS									
GRUP 1. Comandaments intermedis									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 2. Administratius									
NIVELL I									
NIVELL II									
GRUP 3. Operaris									
NIVELL I									
NIVELL II (conductors)									
A) Conductor RD nit	42,10	10,53	757,80	1.263,00	1.263,00	1.536,78	12,89	85,81	21.788,24
Conductor RD dia	44,87		807,66	1.346,10	1.346,10	1.346,10	12,89	85,81	19.877,41
NIVELL III (peons)									
A) Peó RD nit	34,83	8,71	626,94	1.044,90	1.044,90	1.271,36	10,94	73,16	18.025,27
Peó RD dia	36,84		663,12	1.105,20	1.105,20	1.105,20	10,94	73,16	16.320,12