

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

- 2241** *Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU per als seus centres de treball de recollida de fems, neteja viària i reg de Maó, Alaior i Es Castell i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002571012006)*

Antecedents

1. El 5 d'agost de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU per als seus centres de treball de recollida de fems, neteja viària i reg de Maó, Alaior i Es Castell per al període 2019-2024.
2. El 17 d'agost de 2020, Luis Suárez 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 Medio Ambiente, SAU per als seus centres de treball de recollida de fems, neteja viària i reg de Maó, Alaior i Es Castell en el Registre de Convenis, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat 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, 3 de febrer de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral
Virginia Abraham Orte
Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)

Conveni col·lectiu de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA i els seus treballadors per a les activitats de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de treball de Maó, Alaior i Es Castell de l'illa de Menorca

Capítol I. Disposicions generals

Article preliminar. Parts intervinents

D'una banda, la part empresarial, FCC Medio Ambiente, SAU, i de l'altra, els treballadors adscrits a la contracta d'activitats de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de Maó, Alaior i Es Castell de l'illa de Menorca, per conducte de la seva representació legal.

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afecta l'empresa FCC Medio Ambiente, SA i els seus treballadors dels seus centres de treball de Maó, Alaior i Es Castell.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest conveni col·lectiu afecta el personal de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA que desenvolupa l'activitat de recollida d'escombraries, neteja viària i regs, en l'àmbit territorial de l'article anterior.

Article 3. Àmbit personal

Aquest conveni afecta la totalitat del personal de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA dels centres de treball que aquesta té a Maó, Alaior i Es Castell, i que es dedica a l'activitat de recollida d'escombraries, neteja viària i regs.

Article 4. Denúncia i terminis de negociació

Si es vol denunciar aquest conveni, s'ha de fer amb una antelació mínima d'un mes per iniciar un procés nou de negociació. Una vegada s'hagi denunciat, les parts hauran d'establir de mutu acord la data



raonable de l'inici de les negociacions i un calendari, que no ha de tenir limitació de temps, ni mínims ni màxims.

En tot cas, s'ha de negociar sota el principi de la bona fe.

Article 5. Procediments per resoldre discrepàncies per falta d'acord

Si transcorre el temps prudencial que les parts consensuin per assolir un acord i no aconsegueixen fer-ho, per resoldre les discrepàncies, acorden la possibilitat de sotmetre's a un arbitratge, dels que es poden regular en negociació col·lectiva d'àmbit superior. En tot cas, si es produeix, serà voluntari.

Així mateix, sens perjudici del que s'ha exposat més amunt, s'haurà de recórrer als procediments regulats pel Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Article 6. Àmbit temporal

Aquest conveni és vigent de l'1 de gener del 2019 al 31 de desembre del 2024.

Article 7. Parts intervinents

Aquest conveni col·lectiu l'han negociat la representació legal de l'empresa i la representació legal dels treballadors als municipis on, en el moment de signar-lo, s'executen les contractes.

Article 8. Normativa supletòria

Per a tots els aspectes que no es prevegin en aquest conveni col·lectiu, s'ha d'aplicar el Conveni col·lectiu general del sector de neteja pública, recollida domiciliària, recollida selectiva i d'altres, que es va subscriure el 28 de juny del 2013.

S'ha de tenir en compte la festa patronal, Sant Martí de Porres, el 3 de novembre. Per al supòsit que aquest dia coincideixi en un de no laboral per a qualsevol col·lectiu dels que emparar aquest conveni, s'han de determinar, mitjançant un acord del centre, altres alternatives que garanteixin una 15a festa no recuperable.

Capítol II. Condicions professionals

Article 9. Contractes de treball

Els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i s'hi han d'especificar les condicions de treball. En el moment de signar un contracte, se n'ha de facilitar una còpia al treballador, que pot demanar que a la signatura hi sigui present un representant sindical.

Article 10. Promoció

1. Les possibles vacants que es produeixin a la plantilla s'han de cobrir preferentment amb treballadors del centre de treball, si això suposa una promoció.
2. És procedent iniciar un procés de promoció si ho sol·licita algun treballador que fa un any que desenvolupa funcions superiors ininterrompudament o que n'acumula dos en els quatre immediatament

anterior amb aquestes funcions.

3. Aquest procés de promoció comporta un procés selectiu amb altres treballadors de la plantilla que voluntàriament hi vulguin participar. Durant el procés, entre altres factors possibles, s'han de valorar:

- a) Titulacions (màxim d'1,5 punts)
- b) Destresa teòrica i pràctica (màxim de 2,5 punts)
- c) Experiència prèvia (màxim de 6 punts)

A les proves hi pot ser present la representació legal dels treballadors.

Si dos o més treballadors obtenen la mateixa puntuació, té preferència per ocupar la vacant el treballador amb més antiguitat.

Els llocs de comandaments superiors (caps, encarregats, gerents, etc.) són de lliure designació per l'empresa.

4. Per tant, en cap cas, el fet que es desenvolupin funcions superiors de manera continuada en el temps suposa que s'hagin de consolidar definitivament.

5. L'empresa es compromet a impulsar un procés de promoció tres mesos després d'haver-se subscrit aquest conveni col·lectiu.

Article 11. Període de prova

El període de prova per als treballadors afectats per aquest conveni és el que s'indica a l'escala següent:

- Tècnics titulats: 2 mesos
- Administratius: 1 mes
- La resta del personal: 15 dies

Article 12. Noves contractes

Al final del contracte de prestació de serveis que l'empresa té amb les entitats locals, encara que es produeixi un venciment anticipat, als treballadors afectes a aquests serveis se'ls ha de lliurar una carta a la qual han de constar les condicions de treball (antiguitat, salari, categoria professional, etc.) per tal que el nou adjudicatari els reconegui els seus drets adquirits en subrogar-se als contractes de treball, amb les condicions del conveni vigent.

Aquest deure també s'aplica en els casos en què no hi ha un nou adjudicatari i les entitats locals es fan càrrec directament dels serveis.

Si les contractes actuals es disgreguen o consorciem, el Comitè d'Empresa, juntament amb l'empresa, ha de valorar la prorrata detallada que es pugui produir en cada un dels casos.

Article 13. Mobilitat funcional i canvi de lloc de treball

En aquest cas, s'ha d'aplicar el que es regula a la disposició addicional quarta, sobre grups professionals.

Capítol III. Jornada, horari i descans

Article 14. Jornada laboral

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, la jornada laboral en còmput anual respon a les diferents variants que es poden produir en els treballadors en funció de la seva opció vacacional.

Així, als treballadors que gaudeixin de 30 dies de vacances anuals els correspon una jornada anual de 1.715,43 hores, als que gaudeixin de 33 dies els en correspon una de 1.696,44 hores i als que gaudeixin de 36 dies els en correspon una de 1.677,45 hores. Tots els col·lectius que facin una jornada intensiva tenen dret a 20 minuts de descans diari durant la jornada de treball.

La jornada efectiva diària ordinària és de 6 hores i 20 minuts, incloent-hi el descans pactat de 20 minuts.

Per als casos en què s'hagi de treballar un dia festiu quan en coincideixin dos de consecutius o quan les circumstàncies de treball així ho exigeixin per motius de producció, s'estableix que per un dia festiu treballat corresponen dos dies de descans o la compensació econòmica que es fixa a les taules annexes a aquest conveni.

Des de la signatura d'aquest conveni, la Comissió Paritària disposa de quatre mesos per regular un mínim del 5% la distribució irregular de la jornada anual de la qual s'ha parlat anteriorment.

El descans setmanal es fa en dissabte o diumenge i està subjecte a la conformitat del client titular del servei públic que es presta a Alaior. En cas que no sigui possible, les parts s'han de tornar a reunir per tractar-ho.

Article 15. Horari de treball

És l'empresa la que fixa els horaris de treball de mutu acord amb el Comitè o els delegats de personal tenint en compte les necessitats del servei.

La jornada de treball que per necessitats del servei es faci entre la nit d'un dia i la matinada de l'endemà s'ha d'imputar com a jornada de treball al dia d'inici de la prestació.

Per a qualsevol tipus de contractació, l'alta i la baixa a la Seguretat Social i el registre de contracte a l'oficina pública corresponent, s'ha d'aplicar estrictament la normativa reguladora corresponent.

Article 16. Calendari laboral

Durant l'antepenúltim mes de l'any, l'empresa i els representants dels treballadors han d'elaborar de manera conjunta el calendari laboral, el qual ha de comprendre, mínimament, les festes locals, les dates per gaudir de les vacances i la fixació de llocs i torns de treball, tenint en compte les variacions que es produeixen en cada moment. En tot cas, s'ha de procurar que els calendaris de festivitats s'ajustin al màxim a les festivitats vigents en cadascun dels municipis on es presten serveis.

Article 17. Vacances

En general, el període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per cap compensació econòmica és de 30 dies naturals.

Quan el període de descans té lloc entre el novembre i l'abril, és de 36 dies de vacances, i quan es gaudeix entre l'octubre i el maig, és de 33 dies.

Article 18. Excedència

El treballador que tingui, almenys, una antiguitat d'un any a l'empresa té dret a sol·licitar l'excedència voluntària pel temps que estableix la normativa laboral. Durant aquest temps d'excedència queden en suspens els drets i els deures laborals de l'excedent, que deixa de percebre totes les remuneracions, i no és computable el temps d'excedència a cap efecte.

L'excedent ha de sol·licitar el reingrés a l'empresa per escrit, amb una antelació mínima d'un mes quan acabi el període d'excedència. El reingrés és immediat i l'excedent ha d'ocupar una plaça de la seva categoria.

Excedència forçosa o similar

Es pot sol·licitar l'excedència forçosa o similar per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti assistir a la feina o per exercitar funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec.

Al personal en situació d'excedència forçosa o similar se li ha de reservar el lloc de treball i se li ha de computar a l'efecte de l'antiguitat. En aquests casos s'ha d'aplicar igualment el contingut de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors quant als drets i les obligacions que es derivin d'aquesta situació.

En tot cas, s'ha de tenir en compte la regulació que se'n fa a l'Estatut dels treballadors.

Article 19. Llicències i permisos

El treballador, sempre que avisi amb la possible antelació i que ho justifiqui adequadament, pot faltar a la feina o absentar-se'n, amb dret a una remuneració, per algun dels motius que s'assenyalen a continuació:

Primer. Amb dret a remuneració:

- a) Per matrimoni del treballador: 18 dies.
- b) Per naixement, adopció o acolliment d'un fill: 2 dies feiners, ampliables a 5 si es presenta qualsevol gravetat o si el treballador s'ha desplaçar fora de la seva localitat de residència.
- c) Per malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, que s'ampliaran a 5 si hi ha desplaçament dins de la comunitat, i a 6 dies, per a la resta.
- d) Per matrimoni de pares, fills o germans del treballador o del cònjuge: 1 dia si és a la mateixa localitat i 2 més quan el treballador s'hagi de desplaçar per aquest motiu.
- e) Per trasllat del domicili habitual: 2 dies.
- f) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- g) Pel temps que necessiti el treballador per acudir a qualsevol examen en un centre de formació acadèmic i professional. En aquest cas, s'han de retribuir només els 10 primers dies de l'any.
- h) Pel temps indispensable per a visites mèdiques o urgències odontològiques, les quals ha d'acreditar mitjançant l'informe d'assistència mèdica.
- i) Per desenvolupar funcions sindicals o de representació del personal en els termes que s'estableixen legalment.
- j) Per anàlisis i exploracions que, per tractament o preparació anterior, requereixin el repòs del treballador. Al personal que treballi al torn de la nit se li ha de donar permís la nit anterior als fets, sempre que aquestes proves mèdiques tinguin lloc abans de les 10.00 hores de l'endemà; a més a més, han d'estar justificades per un volant del metge de capçalera o l'especialista, i s'han de comunicar a l'empresa, com a mínim, amb 24 hores d'antelació.



Segon. Sense dret a remuneració:

Quan el treballador s'absenti per una causa justificada que els punts anteriors no prevegin o s'excedeixi, encara que sigui justificadament, dels límits que es regulen en aquests punts.

En tot cas, s'ha d'acreditar la justificació de l'absència.

En relació amb els apartats b), c) i d), s'ha de tenir en compte el que estableix la Llei 18/01, de 19 de desembre, de les Illes Balears, pel que fa a la regulació de les parelles de fet.

Per als aspectes que no es prevegin en aquest article, s'han d'aplicar l'Estatut del treballadors i les normes complementàries, així com la Llei de la dependència.

Article 20. Assumptes propis

Els treballadors tenen dret a disposar de cinc dies d'assumptes propis. Per gaudir-los han d'arribar a un acord amb l'empresa, per tal d'ocasionar els mínims perjudicis possibles al servei que s'hagi de prestar. Ara bé, cal tenir en compte l'excepció que s'indica al penúltim paràgraf d'aquest article.

Els treballadors que tingui un contracte temporal i coneguin la data certa en què s'acaba disposen de la proporció corresponent a la durada del contracte.

S'estableix que, dels cinc dies que se citen al primer paràgraf, tres es puguin compensar econòmicament si no s'utilitzen.

Article 21. Hores extraordinàries

Atesa la situació greu d'atur que s'està vivint i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, totes dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

- a) Hores extres habituals suprimides.
- b) Hores extres que es justifiquin per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- c) En períodes punta de recollida, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, sempre que no es pugui recórrer a les diferents modalitats de contractació que preveu la llei per reparar aquestes anomalies.

La direcció de l'empresa ha d'informar cada sis mesos el Comitè d'Empresa o els delegats de personal i els representants sindicals del nombre d'hores extres fetes, i n'ha d'especificar les causes i la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris que s'han assenyalat més amunt, l'empresa i els representants dels treballadors han de determinar el caràcter de les hores extraordinàries. (Totes són de caràcter voluntari.)

Capítol IV. Millores socials

Article 22. Ajuda per mort

En el supòsit que es produeixi la mort d'un treballador, l'empresa ha de concedir als seus beneficiaris una ajuda que ha de consistir en dues mensualitats del salari real.



Article 23. Assegurança contra accidents

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

Quan les situacions que s'han descrit hagin estat produïdes per un accident no laboral, les quantitats anteriors són de 20.221,32 euros, 15.165,99 euros, 10.110,66 euros i 10.110,66 euros, respectivament.

L'empresa ha de contractar una pòlissa d'assegurança que cobreixi els riscos que s'han citat.

Als valors que s'han indicat s'ha d'aplicar l'increment que per cada any de vigència d'aquest conveni correspongui a les taules salarials.

Article 24. Jubilació total

Per a les situacions en què, d'acord amb la normativa que estigui en vigor, hi hagi la possibilitat de jubilació anticipada, l'empresa ha d'abonar tres mensualitats del salari real per cada any que anticipin la jubilació, sempre que el treballador tingui un mínim de 10 anys d'antiguitat.

Article 25. Jubilació parcial

Els treballadors afectats per aquest conveni poden gaudir de la jubilació parcial en els termes que estableix la legislació vigent, tret dels casos que es concreten més avall. Quan això es produeix, el treballador ha de prestar els seus serveis de manera acumulada, en cada any natural. L'empresa ha de comunicar al treballador el període de l'any en què ha de prestar serveis amb almenys un mes d'antelació a la data en què els hagi de prestar.

Si en el moment en què l'empresa el requereix, el treballador no 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 compleix estrictament amb les seves obligacions.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tenen la durada que es pacti en cada cas concret. L'empresa ha de valorar, en cada cas, la possibilitat que el contracte de relleu sigui de la modalitat adequada a fi que el jubilat parcial pugui gaudir de la màxima prestació possible, d'acord amb la normativa que estigui en vigor.

Quan estigui a punt de vèncer el contracte de relleu de què es tracti, la Comissió Paritària ha de valorar la possibilitat que el treballador afectat continuï vinculat a l'empresa en la modalitat contractual que correspongui.

El lloc de treball que ha d'ocupar el treballador rellevista l'ha de determinar l'empresa i pot ser qualsevol dels que hi hagi al centre de treball, dins dels llocs de treball que corresponguin al mateix grup professional del treballador substituït.

Els complements derivats d'un accident de treball i/o d'una malaltia que preveu aquest conveni només són d'aplicació quan aquestes situacions es produeixin durant els dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions i/o els drets de caràcter social que es reconeixen en aquest conveni només s'han d'aplicar quan les situacions o contingències que els originen es produeixen durant els dies de prestació efectiva de serveis.

No s'han d'aplicar al treballador que es jubila els drets vinculats als dies d'assumptes propis, al trasllat de domicili i al permís per matrimoni.

La regulació de jubilació parcial que s'ha descrit s'ha de mantenir en vigor mentre la llei o norma que li dona empara en la data de la signatura d'aquest conveni no es modifiqui o derogui.

Quan tingui lloc la circumstància anterior, la Comissió Paritària d'aquest conveni ha d'examinar la situació creada pels canvis que s'hagin produït, a fi d'obrar en conseqüència.

Article 26. Compensació per accident laboral i malaltia comuna

En cas d'accident de treball o malaltia professional degudament acreditada, l'empresa ha de completar les prestacions reglamentàries obligatòries fins al 100% de l'import íntegre de les retribucions del treballador. El complement es percep a partir del dia següent i quan l'accidentat requereixi hospitalització o curació al domicili.

El complement del 100% s'abona pel temps que duri l'hospitalització o curació al domicili.

En cas de baixa per incapacitat temporal derivada d'una malaltia comuna, s'ha de completar la prestació de la Seguretat Social fins al 100% del salari real, i l'import del complement té una durada màxima de 145 dies.

L'empresa pot controlar els estats d'incapacitat temporal de la manera que consideri oportuna. L'empresa, mitjançant serveis mèdics, pot verificar l'estat de malaltia o accident de l'empleat, per a la qual cosa el treballador ha d'acudir als reconeixements mèdics al quals se'l citi.

Article 27. Privació del permís de conduir

La privació temporal del permís de conduir per un període inferior a sis mesos i a causa d'infraccions comeses en l'execució de les tasques corresponents al lloc de treball dels conductors no suposa, per si sola, ni la resolució ni la suspensió de les relacions laborals. En aquest cas, l'empresa està obligada a donar als afectats una ocupació diferent i el salari que han de percebre ha de ser com el que tenien a la seva categoria anterior. No obstant això, quan la retirada del permís es derivi d'una fallada mecànica del vehicle, l'empresa ha d'abonar al treballador la seva retribució de conductor durant un període màxim de sis mesos. Un cop acabí el període de privació del permís de conduir, el treballador ha de tornar al seu lloc de treball.

Si a causa de la pèrdua de facultats físiques un conductor perd la classe de carnet que posseeix i no pot conduir el vehicle habitual, i, sí, d'altres de tonatge inferior, se l'ha d'intentar recol·locar en una altra ruta o un altre vehicle que s'adapti al carnet que tingui en aquells moments, i no ha de perdre els drets que hagi adquirit; si això no és possible, s'ha d'aplicar l'article 54 d'aquest conveni.

Article 28. Multes

Si un conductor, mentre fa la seva feina, és sancionat amb multes, tant per la policia municipal com per la Direcció General de Trànsit, l'empresa ha de pagar els imports corresponents. No és així quan la multa s'imposa per imprudència o negligència greu o per conducció en estat d'embriaguesa.

Capítol V. Salut laboral

Article 29. Delegat de prevenció

L'empresa ha de complir, de manera molt rigorosa, el que es regula a la vigent Llei de prevenció de riscos i, sobretot, ha tenir en compte els aspectes vinculats als delegats de prevenció.



Article 30. Risc d'accidents

En cas que hi hagi risc d'accident per a un treballador, es poden interrompre les activitats laborals en aquest lloc de treball mentre no es prenguin les mesures necessàries per eliminar-lo, i se n'ha d'informar l'empresa i el delegat de prevenció.

Article 31. Roba de feina

1) El personal afecte a aquest conveni ha de disposar de les proteccions personals i de prevenció que es detallen a l'annex 2.

Els elements que s'especifiquen en aquest annex es divideixen, per identificar-los bé, en tres grups:

- a) Proteccions personals
- b) Prevenció equip-vehicle
- c) Peces de treball

Aquest material s'ha de determinar per a cada lloc de treball i s'ha de fer servir, tant l'uniforme com l'equip de protecció i prevenció laboral, de manera obligatòria mentre es presti el servei.

2) S'han d'efectuar els lliuraments corresponents a cada temporada (freda o calorosa) o quan calgui per desenvolupar concretament les tasques. No procedeix el lliurament doble quan coincideix que la peça també presenta 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. Les peces corresponents a aquests períodes s'han de lliurar quan aquests comencin.

4) Els mitjans de protecció que es preveuen a 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 equip-vehicle que no estiguin ubicats de manera estable al vehicle s'han de lliurar al treballador que correspongui abans de començar el servei.

6) Els mitjans de protecció i prevenció equip-vehicle que no es prevegin a l'annex esmentat, per les seves singularitats, s'han de lliurar al treballador pertinent abans de començar el servei.

7) L'annex esmentat s'estructura per serveis i categories en cada activitat, i els elements preventius i de seguretat que s'hi descriuen s'han previst per a cada cas concret.

8) El treballador s'ha d'ocupar de rentar, mantenir i desinfectar la roba de treball que se li lliuri amb els seus propis mitjans, per a la qual cosa, com a contrapartida, ha de percebre 5,225 euros mensuals, meritable per dia efectivament treballat.

La falta d'uniformitat s'ha de sancionar com a falta greu. Aquests uniformes s'han de substituir totalment o parcialment com més aviat millor si es produeix una ruptura imprevisible o involuntària. Es fixen, com a dates de lliurament, la primera quinzena del mes de maig per a la roba d'estiu i la primera quinzena del mes de novembre per a la roba d'hivern.

Als treballadors nous que no hagin estat vinculats anteriorment a l'empresa se'ls ha de facilitar dos pantalons i dos caçadores durant la temporada d'hivern.

Al valor que s'ha indicat s'ha d'aplicar l'increment que per cada any de vigència d'aquest conveni correspongui a les taules salarials.



Capítol VI. Condicions econòmiques

Article 32. Salari base

El salari base que correspon al treballador d'acord amb el seu grup i nivell professional està determinat per l'aplicació dels corresponents valors salarials que s'estableixen a la taula d'aquest conveni.

Article 33. Antiguitat

Els treballadors afectats per aquest conveni han de percebre augmentos periòdics sobre el salari base, que han de consistir en un 5% durant tres biennis i en un 7% els quinquennis posteriors.

Els complements d'antiguitat es comencen a meritjar el primer dia del trimestre natural en què es compleix cada bienni o quinquenni.

Article 34. Gratificacions extraordinàries

El personal afectat per aquest conveni ha de percebre les pagues extraordinàries que figuren a l'annex salarial. La del juliol s'ha de fer efectiva abans del dia 20; la de Nadal, abans del dia 20, i la de beneficis, abans del dia 15 de març de l'any següent al de la meritació. La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps del servei a l'empresa per al cas d'ingrés o cessament del treballador durant l'any.

L'antiguitat en les pagues es considera sobre el sou base d'aquest conveni.

Article 35. Dietes

Quan l'empresa desplaça un treballador del seu centre de treball habitual, merita una dieta fixa en 18,731 euros diaris. Si pernocta al seu domicili, només merita mitja dieta.

Al valor que s'ha indicat s'ha d'aplicar l'increment que per cada any de vigència d'aquest conveni correspongui a les taules salarials.

Article 36. Nocturnitat

El personal que treballi entre les 21.00 hores i les 6.00 hores ha de percebre l'import d'un plus de nocturnitat en els percentatges que es fixen al conveni general del sector. La quantia d'aquest plus es determina a les taules salarials.

Article 37. Penositat

Als treballadors que hagin de desenvolupar tasques que siguin penoses se'ls ha de compensar amb un plus en els percentatges que s'estableixen al conveni general del sector. La quantia d'aquest plus es fixa a les taules salarials per als diferents grups i nivells professionals. L'empresa reconeix expressament que s'ha d'aplicar a tot el personal operari que ofereix els serveis contractats.

Article 38. Prima de rotació

Els treballadors que per adscripció voluntària s'integrin en un torn rotatiu al servei de recollida domiciliària nocturna han de rebre una contraprestació per import de 84,803 euros mensuals, meritables

per dia efectivament treballat.

En tot cas, el servei integral del servei s'ha de garantir cada dia.

Al valor que s'ha indicat s'ha d'aplicar l'increment que per cada any de vigència d'aquest conveni correspongui a les taules salarials.

Article 39. Plus pel càrrec

Els treballadors que condueixin o manegin els vehicles o les eines que s'indiquen a continuació han de percebre, per dia efectivament treballat desenvolupant aquestes funcions, una contraprestació amb les magnituds següents:

escombradora	1,880 €	bufadora	1,044 €
furgoneta	1,569 €	desbrossadora	1,044 €
porter	1,460 €	motoserra	1,044 €
		martell percussor	1,044 €

Als valors que s'han indicat s'ha d'aplicar l'increment que per cada any de vigència d'aquest conveni correspongui a les taules salarials.

Article 40. Retribució per festes patronals

Primer. Els treballadors, com a contrapartida de la prestació especial del servei durant els dies de les festes patronals que se citen, han de percebre les contrapartides i retribucions que per a cada supòsit s'especifiquen als annexos corresponents, a saber:

- Annex de la festa de Gràcia de Maó
- Annex de les festes de Sant Jaume d'Es Castell
- Annex de les festes de Sant Llorenç d'Alaior
- Annex de la resta de les festes: Cala en Porter, Sant Climent i Lluçmaçanes

Segon. El seu pagament està condicionat a la realització efectiva de la tasca en el temps previst.

Article 41. Assistència

S'estableix un complement salarial d'assistència, que han de percebre tots els treballadors i l'import mensual del qual per a tots els grups i nivells professionals és el que s'indica a les taules salarials. Aquest complement no és integrant de les pagues extraordinàries i s'ha de percebre íntegrament quan el treballador hagi assistit a la feina tot el mes. Si hi falta tres dies injustificats en un mes, perd la part corresponent a 10 dies, i si hi falta 6 dies en un mes de manera injustificada, perd la totalitat del complement.

Article 42. Plus de transport

Mensualment s'ha d'abonar un plus de transport, meritable per dia efectivament treballat, en la quantia que figura a la taula salarial annexa.



Article 43. Rebuda dels salaris

L'empresa ha de reflectir a la nòmina, degudament detallades, totes les retribucions que percep el treballador, a qui se li ha de lliurar el full de salari els 10 dies següents al del pagament.

Article 44. Revisió salarial

Primer. Les taules salarials aplicables als anys 2019 i 2020, fins al final de la contracta actual, són les que s'adjunten amb aquest detall, que inclou per al 2019, sobre l'anterior, del 2018, l'increment de l'IPC que s'ha constatat durant l'any 2019, més un 0,5%. Per a l'any 2020, la taula que s'adjunta, inclou, partint de l'anterior, del 2019, un IPC estimat del 0,5%, més un altre 0,5%. Aquesta taula és provisional i s'ha de modificar quan es constati l'IPC real de l'any 2020. Tot això comporta la regularització econòmica sobre els salaris que correspongui.

Per a l'any 2021 i fins al final de la contracta, la taula que s'adjunta provisional, partint del sistema anterior, és la precedent de l'any 2020, amb una estimació de l'IPC per al 2021 del 0,5%, més un altre 0,5% addicional. També implica la regularització econòmica una vegada es constatin els valors reals de l'IPC.

Segon. Per al moment en què s'iniciï la nova contracta, possiblement el 2021 i fins al final d'any, la taula salarial que s'adjunta, inclou la precedent més l'estimació d'increment de l'IPC per a l'any 2021, del 0,5%, més un 2,6%.

Aquesta taula és provisional, i s'ha de modificar i regular quan es constati l'IPC real de l'any 2021.

Tercer. Per a l'any 2022, la taula salarial que s'adjunta, que és provisional, inclou l'estimada del 2021 més una estimació inicial de l'IPC del 2021 del 0,5%, més un 2%. També s'ha de modificar i regular, com en el cas anterior, quan es constatin les dades reals de l'IPC.

Quart. Per a l'any 2023, la taula salarial que s'adjunta, també provisional, inclou l'estimada de l'any anterior més la previsió inicial de l'IPC de l'any 2022, del 0,5%, més un 1,5%. Com en els casos anteriors, també s'ha de modificar i regular quan es constatin els valors reals de l'IPC.

Cinquè. Finalment, per a l'any 2024, any en què acaba la vigència d'aquest conveni col·lectiu, la taula salarial que s'adjunta, també provisional, inclou l'estimada de l'any anterior més la previsió inicial de l'IPC de l'any 2023, del 0,5%, més un 1%. Com en els casos anteriors, també s'ha de modificar i regular quan es constatin els valors reals de l'IPC.

Sisè. Els acords econòmics que s'indiquen al segon, al tercer, al quart i al cinquè punt s'han d'aplicar sempre que es prevegin al plec de condicions de la nova contracta per a les activitats que es detallen a l'article 2 d'aquest conveni col·lectiu, de manera que estan subjectes a aquesta condició.

Setè. Addicionalment, i també subjectes a condició, els punts segon, tercer, quart i cinquè han d'experimentar un increment addicional d'un 1% sobre cada un quan els tres ajuntaments (el de Maó, el d'Alaior i el d'Es Castell) acceptin i aprovin preveure aquest increment més marcat al plec de condicions de la nova contracta, a fi que es pugui traslladar a la dotació econòmica corresponent.

Capítol VII. Dret de representació col·lectiva**Article 45. Representació col·lectiva**

Els membres del Comitè d'Empresa o els delegats de personal disposen de 20 hores laborals retribuïdes. Aquestes hores constitueixen el màxim hàbil per exercir les funcions sindicals que requereix el



càrrec i, en tot cas, s'han de justificar davant la direcció de l'empresa. Els delegats de personal que facin el torn de la nit han de disposar de les hores sindicals la nit anterior si la seva activitat sindical es desenvolupa de matí, i la nit posterior, si es desenvolupa a la tarda.

Temps sindical no retribuït. Per raons sindicals, qualsevol afiliat a una central sindical i que aquesta designi per exercir un càrrec sindical de qualsevol àmbit o nivell pot disposar de 20 hores mensuals no retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions, sempre que no s'excedeixi el 5% de la plantilla.

Cada delegat de personal pot acumular el total d'hores de què disposa en un trimestre sempre que el sindicat al qual es troba afiliat justifiqui adequadament aquesta circumstància.

Afiliació i recollida de quotes. L'empresa no ha d'interferir en les seccions sindicals de l'empresa pel que fa a la recollida de quotes als afiliats. Es pot negociar amb l'empresa qualsevol sistema de descompte de la quota sindical i el seu lliurament col·lectiu a la secció sindical.

L'empresa no ha d'obstaculitzar les tasques de divulgació i afiliació a una central sindical, sempre que es facin fora de la jornada de treball.

L'empresa ha de permetre la lliure difusió d'informació i publicacions a l'entrada i la sortida de la feina.

Per als aspectes que no es pactin en aquest article, s'ha d'aplicar el que disposen en aquesta matèria l'Estatut dels treballadors o altres disposicions legals vigents.

Article 46. Discriminació

L'empresa ha de vetllar per evitar al seu si qualsevol actitud o comportament discriminatori en els termes que preveuen les lleis corresponents.

Article 47. Medi ambient

L'empresa ha de complir especialment les regulacions referents al respecte i la preservació del medi ambient, i ha d'impulsar campanyes de sensibilització i bones pràctiques entre els seus treballadors amb aquest propòsit.

Capítol VIII. Altres disposicions

Article 48. Comissió Paritària

Primer. Es crea una comissió paritària i l'han d'integrar un representant de l'empresa i un dels treballadors. Aquesta comissió té les funcions següents:

- Vetllar perquè es compleixi aquest conveni.
- Interpretar la totalitat dels preceptes d'aquest conveni.
- Intervenir en els processos d'adaptació i modificació d'aquest conveni mentre sigui vigent, especialment en la negociació econòmica que s'hi preveu.
- Intervenir en els processos de modificació substancial de condicions de treball individuals i col·lectives, que s'han de resoldre positivament mitjançant un 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.



Segon. Per al supòsit que no hi hagi consens a la Comissió Paritària, per a casos en què la seva discrepància sigui de caràcter col·lectiu, la mateixa Comissió pot sotmetre la discrepància a un arbitratge voluntari dels que es troben regulats en negociació col·lectiva d'àmbit superior, així com a qualsevol altre sistema de resolució que es consideri pertinent en cada cas concret.

La Comissió Paritària ha de prendre la decisió de si se sotmet o no en un termini de 15 dies, des que es constati fefaentment la discrepància irresolta.

Tercer. La Comissió Paritària ha d'acordar el seu reglament de funcionament en un termini de tres mesos a comptar de la publicació d'aquest conveni col·lectiu, i n'ha de formar part integrant amb el seu mateix valor i la seva força normativa.

Article 49. Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment en el seu conjunt.

En conseqüència, si per l'aplicació de normes legals vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o de qualsevol altra no és possible aprovar o aplicar algun dels pactes que s'hagin establert o s'imposa modificar-los, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància s'ha de reunir per considerar-ne la modificació, mantenint la vigilància de la resta de les parts d'aquest conveni. Ara bé, també pot passar que la modificació d'un pacte o d'uns pactes obligui a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin fet. En aquest supòsit, la reunió de la Comissió Paritària ha de tenir lloc els 10 dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació obligada d'algun dels pactes d'aquest conveni, amb la petició prèvia d'alguna de les parts.

Article 50. Garanties, compensacions i absorció de millores

Les condicions que s'estableixen en aquest conveni tenen la consideració de mínimes, de manera que els treballadors que tinguin reconegudes condicions que, considerades en còmput anual, siguin més beneficioses per a la seva mateixa categoria professional les han de poder mantenir amb caràcter estrictament personal.

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides a 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, s'ha d'absorbir només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest conveni.

Les disposicions legals futures que suposin una variació econòmica en tots o en algun dels conceptes retribuïts o que suposin la creació d'altres de nous únicament tindran eficàcia si, considerats en la seva totalitat i en còmput anual, els conceptes modificats o nous superen els nivells d'aquest conveni. En cas contrari, s'hauran d'entendre absorbits per les millores que aquí es pacten.

Els treballadors que sistemàticament de manera permanent i contínua han percebut un plus nocturn sense desenvolupar cap tasca en aquest torn han de deixar de percebre'l. Ara bé, han de percebre amb caràcter personal una quantitat equivalent en els mateixos termes que el plus citat.

Així mateix, els treballadors que circumstancialment treballin en règim nocturn han de rebre el corresponent plus, si escau.

Article 51. Circumstàncies especials

Les circumstàncies especials que incideixen en el servei de recollida d'escombraries, tenint en compte que es tracta d'una tasca discontinua amb fases de més o menys feina segons l'època de l'any, aconsellen una regulació de les jornades laborals d'acord amb les mateixes necessitats i exigències de la tasca que s'hagi de desenvolupar.

No obstant això, es fa una declaració expressa que amb el pagament de les retribucions pactades no s'assumeixen més obligacions de treball que les que resulten de l'activitat anual tal com està dimensionada en el moment present, i els salaris establerts es consideren com la compensació a l'activitat més intensa de l'època estival.

Qualsevol variació en la feina de caràcter habitual requereix l'aprovació dels delegats de personal.

Article 52. Afiliació i cotització a la Seguretat Social

Els cinc dies següents a l'ingrés de qualsevol treballador a l'empresa, aquesta ha de lliurar una còpia o fotocòpia de l'alta del treballador a la Seguretat Social si aquest ho sol·licita. Mensualment, l'empresa ha d'exposar una fotocòpia del butlletí de cotització a la Seguretat Social al tauler d'anuncis del seu centre de treball.

Article 53. Revisió mèdica

L'empresa ha de fer els reconeixements mèdics específics necessaris en la disciplina relativa a la vigilància de la salut, amb la participació del delegat de prevenció i d'acord amb les estipulacions que s'estableixen a la Llei 31/91, de prevenció de riscos laborals, i al Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

Article 54. Personal amb capacitat disminuïda

El personal amb capacitat disminuïda per a la seva feina, com a conseqüència d'haver perdut 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, si s'accepta, els emoluments que ha de percebre són els del nou lloc de treball que exerceixi segons la categoria, i s'ha de respectar l'antiguitat que tingui en aquell moment. Aquesta situació s'ha de posar en coneixement de la representació dels treballadors.

Article 55. Fixos discontinus

Ateses les característiques especials del sector, es produeixen increments de l'activitat de caràcter estacional, habitualment en el període comprès entre l'1 de maig i el 31 d'octubre de cada any.

Per cobrir aquestes necessitats de mà d'obra, s'ha de recórrer a la contractació eventual per circumstàncies de producció. No obstant això, els treballadors que han estat contractats per prestar serveis dos anys consecutius en aquest període citat adquireixen la condició de fixos discontinus en acabar el segon any de treball.

Article 56. Tribunal d'Arbitratge i Mediació

Els signants d'aquest conveni s'hi adhereixen en tots els seus termes, en cas que es produeixin discrepàncies que no es resolguin al si de la Comissió Paritària que es preveu en aquest conveni col·lectiu, pels procediments que es regulen a l'Acord interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Disposició adicional primera. Subrogació

És d'aplicació el que es descriu al conveni general del sector, amb les clarificacions següents:

Quan un treballador estigui oferint servei en diverses contractes, s'ha de considerar, a l'efecte de la subrogació, que es troba adscrit a la contracta en la qual hagi prestat més servei acumulat, durant els últims quatre mesos previs a la subrogació.

Així mateix, és procedent la subrogació parcial quan un servei quedi modificat per qualsevol causa de tal manera que diverses entitats es facin càrrec de l'execució total o parcial de serveis que prèviament s'executaven conjuntament. El mateix passa quan 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.

Disposició adicional segona. Formació

L'empresa ha de tenir en compte les necessitats dels treballadors subjectes a aquest conveni en l'execució del seu Pla nacional de formació.

Disposició adicional tercera. Grups professionals

A la taula salarial, a la qual figuren els grups i nivells professionals, també hi han de constar, a manera de recordatori, les categories d'on procedeixen.

El personal enquadrat en un grup, nivell professional i torn concret no es pot destinar a un grup, nivell o torn professional diferent, tret que s'arribi a un acord individual o col·lectiu, pel que fa als procediments legalment establerts per a aquests supòsits.

Disposició adicional quarta

Les parts signants d'aquest conveni acorden, en aplicació de l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, que, per resoldre 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, se sotmetran als procediments que es regulen al II Acord interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicat al BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, o a l'acord que el substitueixi, amb les particularitats que s'estableixen en aquest conveni.

Disposició adicional cinquena

La dotació econòmica del fons social és de 5.000 euros cada any de vigència d'aquest conveni col·lectiu.

Disposició adicional sisena

Les parts indiquen expressament que al text no s'han reflectit diferenciacions de gènere, per innecessàries, ja que en llengua catalana la utilització del gènere neutre engloba tant el masculí com el femení. Per tant, així s'han d'interpretar els diferents articles d'aquest conveni col·lectiu.

Disposició adicional setena

Atenent les circumstàncies especials que s'han presentat en la negociació col·lectiva que ha conclòs amb aquest conveni col·lectiu i atenent el temps prolongat en què l'anterior conveni col·lectiu va estar prorrogat, s'estableix una retribució lineal per una sola vegada per a tots els treballadors amb independència de la seva funció i antiguitat de 178,80 euros bruts, que s'han d'abonar a la primera nòmina que correspongui un cop s'hagi iniciat la nova contracta.

Disposició final primera

Com a parts integrants d'aquest conveni, s'hi adjunten els annexos següents:

Annex 1. Taules:
d'aplicació immediata
d'aplicació condicionada

- Annex 2. Annexos de festes
- Annex 3. Quadres de prevenció
- Annex 4. Grups professionals
- Annex 5. Reglament del fons social

Disposició final segona

Totes dues parts sol·liciten a la representació de l'empresa que efectui els tràmits necessaris per registrar i publicar aquest conveni col·lectiu.

Disposició final tercera. Reglament de la Comissió Paritària

Primer. La Comissió Paritària ha d'estar formada per dos representants de l'empresa i dos representats dels treballadors.

Tots dos representants poden elegir suplents, que hi poden intervenir, amb plenes facultats, en lloc dels titulars.

Segon. La Comissió Paritària s'ha de reunir, orientativament, cada tres mesos o quan ho consideri oportú en funció de la urgència o transcendència dels assumptes que hagi de tractar.

Tercer. Cada part de la Comissió Paritària ha d'eleger un portaveu, que serà el destinatari de les comunicacions que les parts es dirigeixin entre si.

Quart. A les reunions de la Comissió Paritària hi poden assistir, amb veu però sense vot, assessors de les dues representacions.

Disposició derogatòria

Amb la signatura d'aquest conveni queda derogat el conveni col·lectiu anterior del mateix àmbit, la vigència del qual va finalitzar el 31 de desembre del 2016.

ANNEX 1 TAULES

Taules salarials de l'1 de gener del 2019 al 31 de desembre del 2019 de Maó, Alaior i Es Castell --> IPC real del 2019 del 0,8% + pujada del 0,5% = 1,3%																		
						Incentius		Pagues		Pagues					Compl.	Hores		
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres	Brut anual		
Grup 1. Comandaments intermedis																		
Nivell IIa																		
Cap de manteniment	1.476,94	356,48	285,19	292,99	206,57	152,71	2.770,89		5.530,25		2.749,10		2.789,00	86,91		41.548,13		
Nivell IIb																		

Capatàs	37,55	9,39	7,52	6,15	0,33		60,94	d	40,22	2.412,97	36,28	1.088,27	51,20	d	1.535,91	135,72	d	20,73	d	22.306,92
										2.412,97		1.088,27	60,52	n	1.815,50	138,88	n	21,17	n	25.732,33
Grup 2. Administratiu																				
Nivell I																				
Oficial administratiu	34,89			17,15	0,33		52,37		45,93	2.755,77	41,19	1.235,66	52,09		1.562,65					23.098,73
Nivell II																				
Auxiliar administratiu	28,50			12,45	0,33		41,28		35,98	2.158,91	31,24	937,23	41,13		1.233,83					18.158,68
Grup 3. Operaris																				
Nivell I																				
Conductor	34,58	8,65	6,91	6,02	0,33		47,84	d	37,61	2.256,76	33,58	1.007,43	47,53	d	1.425,90	119,73	d	19,46	d	20.717,83
							56,50	n					56,11	n	1.683,30	121,33	n	19,53	n	23.873,32
Nivell IIa																				
Peó de recollida	31,26	7,81	6,25	5,81	0,33		43,66	d	34,63	2.078,07	30,51	915,35	43,36	d	1.300,69	96,62	d	17,92	d	18.920,31
							51,14	n					51,10	n	1.532,87	117,21	n	18,13	n	21.768,91
Nivell IIb																				
Peó de neteja	28,51	7,13	5,70	5,13	0,33		39,67	d	28,01	1.680,57	25,13	753,98	39,39	d	1.181,56	86,91	d	13,87	d	16.905,25
							46,80	n					46,44	n	1.393,08	88,17	n	14,20	n	19.505,82
Mecànic	1.011,18	243,85	195,08	122,00	63,45	261,79	1.897,35			2.341,81		1.170,91			1.909,76	86,91				26.293,32

Taulas salarials de l'1 de gener del 2020 al 31 de desembre del 2020 de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada del 0,5% = 1%																		
						Incentius		Pagues		Pagues					Compl.	Hores		
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres		Brut anual	
Grup 1. Comandaments intermedis																		
Nivell IIa																		
Cap de manteniment	1.491,71	360,05	288,04	295,92	208,64	154,24	2.798,60		5.585,55		2.776,59		2.816,89	87,77			41.963,62	
Nivell IIb																		
Capatàs	37,93	9,48	7,59	6,21	0,34		61,55	d 40,62	2.437,10	36,64	1.099,15	51,71	d 1.551,27	137,08	d 20,93	d 22.529,99		
									2.437,10		1.099,15	61,12	n 1.833,65	140,27	n 21,38	n 25.989,65		

Grup 2. Administratiu																	
Nivell I																	
Oficial administratiu	35,24			17,32	0,34		52,90	46,39	2.783,32	41,60	1.248,01	52,61	1.578,28				23.329,72
Nivell II																	
Auxiliar administratiu	28,78			12,57	0,34		41,69	36,34	2.180,49	31,55	946,60	41,54	1.246,17				18.340,27
Grup 3. Operaris																	
Nivell I																	
Conductor	34,93	8,74	6,98	6,08	0,34		48,32	d 37,99	2.279,33	33,92	1.017,50	48,01	d 1.440,16	120,92	d 19,65	d 20.925,00	
							57,06	n				56,67	n 1.700,14	122,54	n 19,73	n 24.112,05	
Nivell IIa																	
Peó de recollida	31,57	7,89	6,31	5,87	0,34		44,10	d 34,98	2.098,85	30,82	924,50	43,79	d 1.313,70	97,59	d 18,10	d 19.109,51	
							51,65	n				51,61	n 1.548,20	118,39	n 18,31	n 21.986,60	
Nivell IIb																	
Peó de neteja	28,79	7,20	5,76	5,18	0,34		40,07	d 28,29	1.697,37	25,38	761,52	39,78	d 1.193,38	87,77	d 14,01	d 17.074,30	
							47,27	n				46,90	n 1.407,01	89,05	n 14,34	n 19.700,88	
Mecànic	1.021,29	246,29	197,03	123,22	64,09	264,41	1.916,32		2.365,23		1.182,62		1.928,86	87,77			26.556,25

Taulas salarials de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2021 fins al final de la contracta de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada del 0,5% = 1%																	
						Incentius		Pagues		Pagues				Compl.	Hores		
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres	Brut anual	
Grup 1. Comandaments intermedis																	
Nivell IIa																	
Cap de manteniment	1.506,63	363,65	290,92	298,88	210,72	155,78	2.826,58		5.641,41		2.804,36		2.845,06	88,65			42.383,25
Nivell IIb																	
Capatàs	38,31	9,58	7,67	6,27	0,34		62,17	d 41,02	2.461,47	37,00	1.110,14	52,23	d 1.566,78	138,45	d 21,14	d 22.755,29	
									2.461,47		1.110,14	61,73	n 1.851,99	141,67	n 21,60	n 26.249,55	
Grup 2. Administratiu																	
Nivell I																	



Oficial administratiu	35,59			17,49	0,34		53,42	46,85	2.811,16	42,02	1.260,49	53,14		1.594,06			23.563,01
Nivell II																	
Auxiliar administratiu	29,07			12,70	0,34		42,11	36,70	2.202,30	31,87	956,07	41,95		1.258,63			18.523,67
Grup 3. Operaris																	
Nivell I																	
Conductor	35,28	8,82	7,05	6,14	0,34		48,81	d 38,37	2.302,12	34,26	1.027,68	48,49	d 1.454,56	122,13	d 19,85	d 21.134,25	
							57,63	n				57,24	n 1.717,14	123,77	n 19,92	n 24.353,17	
Nivell IIa																	
Peó de recollida	31,89	7,97	6,38	5,93	0,34		44,54	d 35,33	2.119,84	31,12	933,75	44,23	d 1.326,84	98,56	d 18,28	d 19.300,61	
							52,16	n				52,12	n 1.563,68	119,57	n 18,50	n 22.206,47	
Nivell IIb																	
Peó de neteja	29,08	7,27	5,82	5,23	0,34		40,47	d 28,57	1.714,35	25,64	769,13	40,18	d 1.205,31	88,65	d 14,15	d 17.245,04	
							47,74	n				47,37	n 1.421,08	89,94	n 14,49	n 19.897,89	
Mecànic	1.031,50	248,75	199,00	124,45	64,73	267,05	1.935,49		2.388,88		1.194,44		1.948,14	88,65			26.821,81

Taulas salarials de l'1 de gener del 2021 al 31 de desembre del 2021 un cop iniciada la nova contacta de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada del 2,6% = 3,10%																
						Incentius		Pagues		Pagues				Compl.	Hores	
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres	Brut anual
Grup 1. Comandaments intermedis																
Nivell IIa																
Cap de manteniment	1.537,96	371,21	296,97	305,09	215,10	159,02	2.885,35		5.758,71		2.862,66		2.904,22	90,50		43.264,49
Nivell IIb																
Capatàs	39,10	9,78	7,83	6,40	0,35		63,46	d 41,88	2.512,65	37,77	1.133,22	53,31	d 1.599,36	141,33	d 21,58	d 23.228,42
									2.512,65		1.133,22	63,02	n 1.890,50	144,62	n 22,05	n 26.795,33
Grup 2. Administratius																
Nivell I																
Oficial administratiu	36,33			17,86	0,35		54,54	47,83	2.869,61	42,89	1.286,70	54,24	1.627,21			24.052,94
Nivell II																

Auxiliar administratiu	29,67			12,96	0,35		42,99		37,47	2.248,09	32,53	975,94	42,83		1.284,80				18.908,82	
Grup 3. Operaris																				
Nivell I																				
Conductor	36,01	9,01	7,19	6,27	0,35		49,82	d	39,17	2.349,99	34,97	1.049,05	49,49	d	1.484,80	124,67	d	20,26	d	21.573,68
							58,83	n					58,43	n	1.752,84	126,34	n	20,34	n	24.859,53
Nivell IIa																				
Peó de recollida	32,55	8,13	6,51	6,05	0,35		45,46	d	36,07	2.163,91	31,77	953,16	45,15	d	1.354,42	100,61	d	18,66	d	19.701,91
							53,25	n					53,21	n	1.596,19	122,06	n	18,88	n	22.668,19
Nivell IIb																				
Peó de neteja	29,68	7,43	5,94	5,34	0,35		41,31	d	29,17	1.749,99	26,17	785,12	41,01	d	1.230,37	90,50	d	14,44	d	17.603,60
							48,73	n					48,35	n	1.450,63	91,81	n	14,79	n	20.311,61
Mecànic	1.052,95	253,92	203,14	127,04	66,08	272,60	1.975,73			2.438,55		1.219,28			1.988,65	90,50				27.379,49

Taulas salarials de l'1 de gener del 2022 al 31 de desembre del 2022 de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada del 2% = 2,5%																				
						Incentius		Pagues		Pagues					Compl.	Hores				
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu		extres	Brut anual			
Grup 1. Comandaments intermedis																				
Nivell IIa																				
Cap de manteniment	1.576,41	380,49	304,40	312,72	220,48	162,99	2.957,49		5.902,67		2.934,23		2.976,82	92,76			44.346,10			
Nivell IIb																				
Capatàs	40,08	10,02	8,02	6,56	0,36		65,05	d	42,92	2.575,46	38,72	1.161,55	54,64	d	1.639,34	144,86	d	22,12	d	23.809,13
									2.575,46		1.161,55	64,59	n	1.937,76	148,24	n	22,60	n	27.465,21	
Grup 2. Administratius																				
Nivell I																				
Oficial administratiu	37,24			18,31	0,36		55,90		49,02	2.941,35	43,96	1.318,87	55,60		1.667,89					24.654,26
Nivell II																				
Auxiliar administratiu	30,41			13,29	0,36		44,06		38,40	2.304,29	33,34	1.000,34	43,90		1.316,92					19.381,54
Grup 3. Operaris																				

Nivell I																				
Conductor	36,91	9,23	7,37	6,42	0,36		51,07	d	40,15	2.408,74	35,84	1.075,27	50,73	d	1.521,92	127,79	d	20,77	d	22.113,02
							60,30	n					59,89	n	1.796,66	129,50	n	20,85	n	25.481,02
Nivell IIa																				
Peó de recollida	33,37	8,34	6,67	6,21	0,36		46,60	d	36,97	2.218,01	32,57	976,99	46,28	d	1.388,28	103,13	d	19,13	d	20.194,45
							54,58	n					54,54	n	1.636,10	125,11	n	19,35	n	23.234,89
Nivell IIb																				
Peó de neteja	30,43	7,61	6,09	5,47	0,36		42,34	d	29,90	1.793,74	26,83	804,75	42,04	d	1.261,13	92,76	d	14,80	d	18.043,69
							49,95	n					49,56	n	1.486,89	94,11	n	15,16	n	20.819,40
Mecànic	1.079,27	260,27	208,22	130,21	67,73	279,42	2.025,12			2.499,52		1.249,76			2.038,37	92,76				28.063,98

Taulas salarials de l'1 de gener del 2023 al 31 de desembre del 2023 de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada de l'1,5% = 2%																				
						Incentius		Pagues		Pagues						Compl.	Hores			
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres			Brut anual		
Grup 1. Comandaments intermedis																				
Nivell IIa																				
Cap de manteniment	1.607,93	388,10	310,48	318,98	224,89	166,25	3.016,64		6.020,73		2.992,92		3.036,36	94,61				45.233,02		
Nivell IIb																				
Capatàs	40,88	10,22	8,18	6,69	0,36		66,35	d	43,78	2.626,97	39,49	1.184,78	55,74	d	1.672,13	147,76	d	22,56	d	24.285,31
									2.626,97		1.184,78	65,88	n	1.976,51	151,20	n	23,05	n	28.014,52	
Grup 2. Administratius																				
Nivell I																				
Oficial administratiu	37,98			18,67	0,36		57,02		50,00	3.000,17	44,84	1.345,25	56,71		1.701,24					25.147,35
Nivell II																				
Auxiliar administratiu	31,02			13,55	0,36		44,94		39,17	2.350,38	34,01	1.020,35	44,78		1.343,26					19.769,17
Grup 3. Operaris																				
Nivell I																				
Conductor	37,65	9,42	7,52	6,55	0,36		52,09	d	40,95	2.456,91	36,56	1.096,78	51,75	d	1.552,36	130,34	d	21,19	d	22.555,28

							61,51	n					61,09	n	1.832,59	132,09	n	21,26	n	25.990,64
Nivell IIa																				
Peó de recollida	34,03	8,50	6,80	6,33	0,36		47,53	d	37,71	2.262,37	33,22	996,53	47,20	d	1.416,05	105,19	d	19,51	d	20.598,34
							55,67	n					55,63	n	1.668,82	127,61	n	19,74	n	23.699,59
Nivell IIb																				
Peó de neteja	31,03	7,76	6,21	5,58	0,36		43,19	d	30,49	1.829,62	27,36	820,85	42,88	d	1.286,36	94,61	d	15,10	d	18.404,57
							50,95	n					50,55	n	1.516,63	95,99	n	15,46	n	21.235,79
Mecànic	1.100,86	265,48	212,39	132,82	69,08	285,01	2.065,62			2.549,51		1.274,75			2.079,13	94,61				28.625,26

Taulas salarials de l'1 de gener del 2024 al 31 de desembre del 2024 de Maó, Alaior i Es Castell --> estimació de l'IPC del 0,5% + pujada de l'1% = 1,5%																				
						Incentius		Pagues		Pagues						Compl.	Hores			
Grups professionals	Sal. base	Nocturn	Penositat	Assistència	Plus transp.	activitat	Brut mes	Estiu/Nadal	Pagues E i N	benef.	Paga b	Vacances	Vacances	dia festiu	extres	Brut anual				
Grup 1. Comandaments intermedis																				
Nivell IIa																				
Cap de manteniment	1.632,05	393,92	315,14	323,76	228,27	168,75	3.061,89		6.111,04		3.037,81		3.081,90	96,03		45.911,52				
Nivell IIb																				
Capatàs	41,50	10,38	8,31	6,79	0,37		67,34	d	44,44	2.666,38	40,09	1.202,56	56,57	d	1.697,21	149,98	d	22,90	d	24.649,59
									2.666,38		1.202,56	66,87	n	2.006,16	153,47	n	23,40	n		28.434,74
Grup 2. Administratius																				
Nivell I																				
Oficial administratiu	38,55			18,95	0,37		57,87		50,75	3.045,18	45,51	1.365,43	57,56		1.726,76					25.524,56
Nivell II																				
Auxiliar administratiu	31,49			13,76	0,37		45,61		39,76	2.385,63	34,52	1.035,66	45,45		1.363,41					20.065,71
Grup 3. Operaris																				
Nivell I																				
Conductor	38,22	9,56	7,63	6,65	0,37		52,87	d	41,56	2.493,77	37,11	1.113,23	52,52	d	1.575,65	132,30	d	21,50	d	22.893,61
							62,43	n					62,00	n	1.860,08	134,07	n	21,58	n	26.380,50
Nivell IIa																				



Peó de recollida	34,54	8,63	6,91	6,43	0,37		48,25	d	38,27	2.296,31	33,72	1.011,48	47,91	d	1.437,29	106,77	d	19,80	d	20.907,32
							56,51	n					56,46	n	1.693,85	129,52	n	20,04	n	24.055,08
Nivell IIb																				
Peó de neteja	31,50	7,88	6,30	5,66	0,37		43,84	d	30,95	1.857,06	27,77	833,16	43,52	d	1.305,65	96,03	d	15,32	d	18.680,64
							51,72	n					51,31	n	1.539,38	97,43	n	15,69	n	21.554,32
Mecànic	1.117,37	269,46	215,57	134,81	70,12	289,28	2.096,61			2.587,75		1.293,87			2.110,32	96,03				29.054,64

ANNEX 2

Annex de la festa de Gràcia de Maó

Primer. Dissabte de Gràcia

Els treballadors que treballin el Diumenge de Gràcia, que transcorre durant la nit del 7 al 8 de setembre, com que es tracta d'una jornada festiva, han de percebre un complement festiu, més una prima de 86,69 euros. Si adicionalment cal efectuar hores extres, s'han d'abonar a 25,08 euros cada una.

Els treballadors que no estiguin afectats per tota la sistemàtica anterior, com que es tracta d'un dia festiu, han de percebre adicionalment a les seves retribucions ordinàries un complement festiu.

Segon. Corregudes del Diumenge de Gràcia

Durant el Diumenge de Gràcia, que transcorre durant la tarda del 8 de setembre, s'ha de prestar el servei en jornada de tarda les hores que calguin, i s'ha d'oferir als treballadors que el prestin una prima de 45 euros. Aquestes hores s'han de retribuir al valor ordinari que es preveu en aquest conveni col·lectiu.

Tercer. Diumenge de Gràcia

Durant el Dilluns de Gràcia, que transcorre durant la nit del 8 al 9 de setembre, s'ha de prestar el servei en jornada ordinària, més dues hores mitja extres, i s'ha d'oferir als treballadors que el prestin una prima de 94,08 euros. Aquestes hores extres s'han de retribuir a 25,08 euros cada una. Si excepcionalment cal efectuar més hores extres, a part de les dues i mitja que s'han mencionat, s'han de retribuir al valor ordinari que es preveu en aquest conveni col·lectiu.

Quart. Comuns

Les jornades que es detallen als punts primer, segon i tercer s'han d'efectuar en la seva dimensió ordinària, tret de les ampliacions que s'especifiquen, amb les flexibilitats horàries d'inici i final que per a cada cas s'hauran de concretar quan arribi el dia.

Annex de les festes de Sant Jaume d'Es Castell

Primer. Neteja la matinada del 24 al 25 de juliol

Els treballadors que treballin aquesta matinada, com que es tracta d'una jornada festiva a Es Castell, han de percebre un complement festiu, més una prima de 45 euros. Aquesta prima també s'ha d'abonar als treballadors que es desplacin des d'altres contractes. Aquest acord també s'ha d'aplicar al personal que es destini per a treballs puntuals, com el del seguiment de neteja de la comitiva de caixers en horari diürn.

Segon. Neteja la matinada del 25 al 26 de juliol

Durant la jornada que transcorre la nit del 25 al 26 de juliol, s'ha de prestar el servei en jornada ordinària, més dues hores i mitja extres per al personal que es determini, i s'ha d'oferir als treballadors que el prestin una prima de 45 euros. Aquestes hores extres s'han de retribuir a 20 euros cada una. Si excepcionalment cal efectuar més hores extres de les dues i mitja que s'han mencionat, s'han de retribuir al valor ordinari que preveu aquest conveni col·lectiu.

Annex de les festes de Sant Llorenç d'Alaior

Coincidint amb el segon cap de setmana del mes d'agost (dissabte i diumenge), tenen lloc les neteges especials següents:

Primer. Neteja de la matinada del dissabte al diumenge

Els treballadors que treballin aquesta matinada han de percebre una prima de 45 euros. Aquesta prima també s'ha d'abonar als treballadors que es desplacin des d'altres contractes. Aquest acord també s'ha d'aplicar al personal que es destini per a treballs puntuals, com el del seguiment de neteja de la comitiva de caixers en horari diürn.

Segon. Neteja de la tarda del diumenge amb retirada

Per aquests treballs, els treballadors han de percebre una prima de 45 euros. Aquesta prima també s'ha d'abonar als treballadors que es desplacin des d'altres contractes.

Tercer. Neteja final, de la matinada del diumenge al dilluns

Durant aquesta matinada s'ha de prestar el servei en jornada ordinària, més dues hores i mitja extres per al personal que es determini, i s'ha d'oferir als treballadors que el prestin una prima de 45 euros. Aquestes hores extres s'han de retribuir a 20 euros cada una. Si excepcionalment cal efectuar més hores extres de les dues i mitja que s'han mencionat, s'han de retribuir al valor ordinari que preveu aquest conveni col·lectiu.

Annex de la resta de festes: Cala en Porter, Sant Climent i Llucmaçanes

Primer. Neteja de la matinada

Els treballadors que treballin aquesta matinada han de percebre una prima de 30 euros. Aquesta prima també s'ha d'abonar als treballadors que es desplacin des d'altres contractes. Aquest acord també s'ha d'aplicar al personal que es destini per a treballs puntuals, com el del seguiment de neteja de la comitiva de caixers en horari diürn.

Segon. Neteja de la tarda amb retirada

Per aquests treballs, els treballadors han de percebre una prima de 35 euros. Aquesta prima també s'ha d'abonar als treballadors que es desplacin des d'altres contractes.



Tercer. Neteja final, a la matinada

Durant aquesta matinada s'ha de prestar el servei en jornada ordinària, i s'ha d'oferir als treballadors que el prestin una prima de 25 euros. Si s'han de fer hores extres, s'han de retribuir a 20 euros cada una.

ANNEX 3

Neteja pública

Conductors

serveis	Escombrada	Aigualeig
Vestuari no anual		
Impermeable d'alta visibilitat	x	x
Anual - temporada freda		
Caçadora amb refl.	x	x
Jersei	t	t
Camisa de màniga llarga t t	t	t
Pantalons refl. t t	t	t
Armillà d'alta visibilitat	t	t
Anual - temporada calorosa		
Camisa màniga curta refl.	t	t
Armillà d'alta visibilitat	t	t
Gorra	t	t
Pantalons refl.	t	t
Proteccions personals		
Guants de serratge	x	x
Guants antitall	x	
Calçat segur. s3	x	
Botes d'aigua	x	x
Davantall		x
Elements prevenció Equip-vehicle		
Farmaciola		

serveis	Escombrada	Aigualeig
Etintor	x	x
Triangle avaries	x	x
Llampurnegen et	x	x
Botes d'aigua	x	x

x: indeterminat t: per temporada (anual)

Recollida domiciliària Conductors i peons

Conductors Peons					
Serveis	Recollida	Rentat	Rep.		Pers. safareig
Vestuari no anual cont. cont.					
Impermeable d'alta visibilitat	x	x	x	x	x
Anual - temporada freda					
Caçadora amb refl.	t	t	t	t	t
Jersei	t	t	t	t	t
Camisa de màniga llarga	t	t	t	t	t
Pantalons refl.	t	t	t	t	t
Armillà d'alta visibilitat	t	t	t	t	t
Temporada calorosa					
Camisa màniga curta refl.	t	t	t	t	t
Pantalons refl.	t	t	t	t	t
Gorra	t	t	t	t	t
Armillà d'alta visibilitat	t	t	t	t	t
Proteccions personals					
Guants antitall	x	x		x	
Guants d'aigua llargs			x		x
Guants prod. químics llargs			x		
Botes d'aigua s1	x	x	x	x	x
Calçat segur. s3	x				
Pantalla facial			x		x



Granota d'aigua					x
Davantall			x		x
Elements prevenció Equip-vehicle					
Farmaciola	x	x		x	x
Etintor	x	x		x	x
Triangle avaries	x	x		x	x
espurnejant	x	x		x	x
Cons					x
Senyal de perill indefinit					x

x: indeterminat t: per temporada (anual)

Neteja pública Peó de neteja

Serveis	Escombrada	Aigualeig
Vestuari no anual		
Impermeable d'alta visibilitat	x	x
Anual - temporada freda		
Caçadora amb refl.	x	x
Jersei	t	t
Camisa de màniga llarga	t	t
Armilla d'alta visibilitat	t	t
Pantalons refl.	t	t
Anual - temporada calorosa		
Camisa màniga curta refl.	t	t
Gorra	t	t
Armilla d'alta visibilitat	t	t
Pantalons. refl.	t	t



Serveis	Escombrada	Aigualeig
Proteccions personals		
Guants de serratge	x	x
Guants antitall	x	
Guants d'aigua llargs		x
Calçat segur. s3	x	
Botes d'aigua	x	x
Davantall		x
Elements prevenció Equip-vehicle		
Farmaciola	x	x
Etintor	x	x
Triangle avaries	x	x
llampurnegen et	x	x

x: indeterminat t: per temporada (anual)

Treballs al taller

Serveis	
Vestuari no anual	
Impermeable d'alta visibilitat	x
Anual	
Granota de polièster i cotó t	t
Jersei t	t
Proteccions personals	
Guants antitall	x
Guants prod. químics	x
Calçat de seguretat	x

Serveis	
Pant. i filtres per sold.	x
Adaptadors, facials	x
Filtres i protec. vies resp.	x
Ulleres contra impactes	x
Ulleres protec. pols	x
Davantall de cuir	x
Polaines i guants de cuir	x

x: indeterminat t: per temporada (anual)

ANNEX 4

Grups professionals (Maó, Alaior i Es Castell)

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 té el seu reflex retributiu a la taula annexa que s'adjunta.

Grup professional 1. Comandaments intermedis

Estan integrats en aquest grup professional els treballadors que desenvolupin fonamentalment una o algunes de les tasques següents: vigilància, control, supervisió, coordinació, correcció i comandament, distribució de tasques i serveis, organització i direcció, i qualsevol altra de necessària i útil per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, inclosa l'execució eventual de tasques de servei quan així s'estableixi, independentment dels seus aspectes quantitatius o qualitatius tant pel que fa als treballadors com als equips.

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

Són responsables davant els seus superiors de l'execució correcta dels treballs i les funcions assignats, i han de vetllar per la bona imatge de l'empresa i els seus treballadors.

Es troben adscrits a algun dels nivells següents:

Nivell I: s'enquadra en aquest nivell el personal amb la màxima responsabilitat en els serveis, que en té els coneixements plens i que gaudeix de la màxima autonomia en la seva organització. Aquest personal, en els termes que hagi establert la direcció de l'empresa, pot decidir i executar.

Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest moment no hi ha treballadors enquadrables, però hipotèticament s'hi podrien adscriure treballadors funcionalment assimilables al cap de serveis.

Nivell IIa: s'enquadra en aquest nivell el personal amb un nivell de responsabilitat important en els serveis, sense arribar-ne a ser el responsable màxim. Té els coneixements plens d'aquests serveis i autonomia en la seva organització. Aquest personal, en els termes que hagi establert la direcció de l'empresa, pot decidir i executar.

Es tracta d'un lloc de confiança.

En aquest nivell s'enquadren els treballadors que ostentin l'antiga denominació d'encarregat i cap de manteniment.

Nivell IIb: s'enquadra en aquest nivell el personal amb responsabilitat en un servei, un sector, una zona o una demarcació concreta que se li hagi assignat d'acord amb els termes que hagi establert la direcció superior. Es tracta, també, d'un lloc de confiança.

En aquest nivell s'enquadren els treballadors que ostenten l'antiga denominació de capatàs nit i capatàs dia.

Grup professional 2. Administratius

Integren aquest grup professional els treballadors que fonamentalment desenvolupin una o algunes de les funcions següents:

- Execució, intervenció i auxili complet o no de tasques administratives d'una o diverses seccions del Departament d'Administració.
- Per intervenir i executar les tasques administratives que se li encomanin, ha de tenir 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 diverses àrees, l'executi amb autonomia i correcció, en els termes que hagi establert la direcció superior.

En aquest nivell s'enquadren els treballadors que ostenten l'antiga denominació d'oficial administratiu.

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

En aquest nivell s'enquadren els treballadors que ostentin l'antiga denominació d'auxiliar administratiu.

Grup professional 3. Operaris

Integren aquest grup professional els treballadors que fonamentalment desenvolupin una o algunes de les funcions següents de manera directa o indirecta:

- 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, independentment de la funció que puguin tenir en relació amb: escombrada, aigüaleig, reg, decapatge, neteja, recollida, transport, càrrega, descàrrega, poda, tallada, plantada, afilament, excavació, manteniment, reparació, construcció, pintada, així com amb qualsevol altra que pugui sorgir directament o indirectament i que estigui relacionada amb les tasques mediambientals de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, amb independència del medi físic o de la manera en què es desenvolupi.
- Han de tenir les capacitacions i acreditacions teòriques i pràctiques que els habilitin per als manejos i execucions de les tasques corresponents.



Els treballadors adscrits a aquest grup s'organitzen en nivells, segons la complexitat i la qualificació necessària per desenvolupar les seves funcions, i per la tipologia de treball:

Nivell I: el personal que s'enquadra en aquest nivell ha d'efectuar les tasques de conducció i maneig, amb totes les seves variants, de qualsevol dels vehicles o les màquines que es poden destinar als serveis mediambientals directes o indirectes (neteja viària, recollida, clavegueram, regs, etc.) tant a la cabina com al terra.

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

Ha de disposar del carnet de conduir C o superior i acreditar capacitats i qualitats degudament assimilades tant en l'ordre teòric com en el pràctic que assegurin la plena eficàcia en les seves intervencions.

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

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

En aquest nivell s'enquadren els treballadors que ostenten l'antiga denominació de conductor nit i conductor dia.

Nivell II: s'enquadra en aquest nivell el personal que, adscrit a serveis mediambientals, no executa tasques de conducció de cap vehicle, i que formi part o no d'equips amb altres treballadors.

Aquest nivell es divideix en dos subnivells en funció dels treballs que normalment executa el treballador.

a) Els treballadors que presten servei en la recollida domiciliària de residus i serveis mecànics.

b) Els treballadors que presten servei en la neteja pública.

Al subnivell a) s'enquadren els treballadors que ostenten l'antiga denominació de peó de recollida nit, peó de recollida dia i mecànic.

Al subnivell b) s'enquadren els treballadors que ostenten l'antiga denominació de peó de neteja nit i peó de neteja dia.

ANNEX 5

Reglament de funcionament i de concessió d'ajuts del fons social – Conveni col·lectiu: Maó, Alaior i Es Castell

Article 1. Comissió d'Administració del Fons Social

Primer. Hi ha una comissió d'administració del fons social que es va crear al seu dia i que s'ha de mantenir en funcions mentre sigui vigent aquest conveni i en les possibles prorrogues que s'acordin.

Segon. La Comissió d'Administració està formada per tres treballadors integrants del Comitè d'Empresa i per un representant de l'empresa. Aquesta comissió té autonomia per administrar les dotacions econòmiques establertes respectant aquest reglament. Orientativament, s'ha de reunir cada trimestre.

Tercer. El seu règim de funcionament correspon a decisions adoptades per majoria simple de cadascuna de les parts integrants: treballadors i empresa. S'ha d'aixecar acta de les seves decisions i se n'han d'especificar els vots particulars, si escau.

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

La Comissió d'Administració ha d'examinar la documentació que s'hagi aportat per a la concessió de l'ajuda, així com les exigències que corresponguin per a cada cas d'acord amb aquest reglament. Les decisions negatives s'han de raonar succintament.

Quart. La Comissió d'Administració, quan tingui una petició, haurà d'examinar amb caràcter previ si hi ha o no una dotació econòmica per acceptar-la, i l'haurà de rebutjar si no hi ha prou dotació.

Si hi ha sol·licituds simultànies que impossibiliten la seva aprovació total, la Comissió ha de valorar successivament els aspectes següents:

- Que no s'hagi accedit abans a cap ajuda d'aquest fons.
- Que s'hagi accedit menys vegades a aquest fons.
- Que s'hagi denegat abans la mateixa ajuda.
- Que s'acumuli més antiguitat a l'empresa.

Article 2. L'empresa

Primer. L'empresa ha de rebre les actes amb la concessió d'ajuts, a partir de les quals, després d'haver comprovat que hi ha fons, ha d'ordenar els abonaments a favor de les persones beneficiàries.

Segon. L'empresa ha de complir els pagaments que hagi acordat la Comissió d'Administració fins al límit total de les dotacions anuals del fons social, per sobre del qual cessa la seva obligació.

L'empresa ha de retornar a la Comissió d'Administració les actes en què se superin els fons disponibles o que no s'ajustin a aquest reglament, i aquesta ha d'actuar en conseqüència.

L'empresa en cap cas no ha d'efectuar pagaments a compte d'exercicis futurs.

Article 3. El treballador

Primer. 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 que s'exigeixin. Així mateix, ha d'aportar la documentació complementària que se li requereixi.

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

El treballador ha de tornar els ajuts que hagi obtingut fraudulentament; en aquests casos, s'autoritza expressament l'empresa perquè ho descompti a la nòmina fins a satisfer la quantitat corresponent.

Article 4. Ajuts

Els tipus d'ajuts que s'enuncien s'han d'aplicar mentre s'apliqui aquest conveni col·lectiu, del qual emana aquest reglament.

- a) Ajuda per obtenir el carnet de conduir
- b) Ajuda per gaudir d'assistència en una llar d'infants
- c) Ajuda per rebre un tractament odontològic
- d) Ajuda per reposar ulleres

- 1) Ajuda per obtenir el carnet de conduir

La suma anual dels ajuts no pot sobrepassar els 500 euros.

L'ajuda per obtenir el permís B és de 100 euros, i per obtenir el C, de 150 euros. Tots dos ajuts només es poden oferir una vegada.

- 2) Ajuda per gaudir d'assistència en una llar d'infants



L'ajuda de 50 euros s'ofereix perquè nens de 0 a 3 anys rebin assistència en una llar d'infants, tant si és pública com privada. S'ha de satisfer en una sola vegada durant l'any natural.

3) Ajuda per rebre un tractament odontològic

El tractament odontològic ha de ser del tipus següent:

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

Els ajuts són de 15 euros, 40 euros i 60 euros, respectivament.

4) Ajuda per reposar ulleres

L'ajuda només empara la reposició de vidres i és de 50 euros, com a màxim, a l'any. Per accedir a una segona ajuda, s'ha d'aportar la documentació que acrediti la variació del defecte respecte de la situació anterior que requereix un canvi de vidres.

Article 5. Gestió i seguiment

Primer. Per poder accedir a qualsevol dels ajuts, el treballador ha de gaudir de la condició de fix de plantilla amb un mínim de treball efectiu desenvolupat a l'empresa de 12 mesos complets. La destinació de l'ajuda ha d'estar vinculada a una despesa que el treballador beneficiari ja hagi efectuat i que hagi servit per cobrir necessitats personals o de fills en els casos dels ajuts 2 i 3 de l'article 4.

