

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**11311**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa FCC, SA para su contrata de saneamiento urbano de Ciutadella (exp.: CC\_TA\_03/070, código de convenio 07001781011995)*

#### Antecedentes

1. El día 8 de julio de 2014, la representación de la empresa FCC, SA y la de su personal para su contrata de saneamiento urbano de Ciutadella suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 12 de agosto, el señor Luis Suárez Zarcos, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa FCC, SA para su contrata de saneamiento urbano de Ciutadella en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.



Palma, 28 de octubre de 2015

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**  
Isabel Castro Fernández  
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria  
(BOIB 105/2015)

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “FCC, SA” PARA SU CONTRATA DE SANEAMIENTO URBANO EN CIUDADELA DE LA ISLA DE MENORCA**

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º - ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de las actividades integradas en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública y afines en la contrata que mantiene con el Ayuntamiento de la citada población.

**ARTÍCULO 2º - ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores integrados en FCC, S.A. y que presten sus servicios en la contrata de Ciudadela de Menorca por cuenta del Ayuntamiento de Ciudadela en el ámbito territorial de la referida ciudad.

**ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo, con independencia del día de su firma, y de su publicación en el BOCAIB poseerá una vigencia, desde el día 1 de Enero de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2014.

Sus efectos económicos son los que se concretan en el Art. 27 del presente Convenio. Una vez finalizado el período de duración, el presente Convenio se entenderá prorrogado un máximo de año, de no mediar denuncia previa con una antelación mínima de 1 mes a la finalización del mismo.

Durante la prórroga máxima indicada no procederá incremento económico alguno, estándose al acuerdo del nuevo Convenio Colectivo cuando este se produzca.

**ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA Y PLAZOS DE NEGOCIACION**

Una vez denunciado, las partes establecerán de mutuo acuerdo la fecha razonable de inicio de negociaciones y un calendario, éste sin limitación de tiempo, tanto en mínimo como en máximo.

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



## ARTÍCULO 5º - PARTES INTERVINIENTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la representación legal de la empresa afectada y la representación legal de sus trabajadores en el centro de trabajo correspondiente a Ciudadela de Menorca.

## ARTÍCULO 6º.- PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS POR FALTA DE ACUERDO

Las partes una vez transcurrido el tiempo prudencial que consensúen para alcanzar un acuerdo sin conseguirlo; acuerdan para solventar las discrepancias surgidas por la referida falta de acuerdo, la posibilidad de someterse a un arbitraje, de los que se puedan regular en negociación colectiva de ámbito superior. En todo caso el mismo de producirse será voluntario.

## CAPÍTULO II

### ARTÍCULO 7º.- NORMA SUPLETORIA Y SUBROGACIÓN

1º El Convenio General del sector, constituye norma supletoria del presente Convenio Colectivo.

2º En cuanto a la subrogación, se estará íntegramente a lo que se pueda estipular en aquella norma convencional general, con las siguientes especificidades:

- a. Procederá la subrogación parcial cuando un servicio quede modificado de tal manera que una o varias entidades se hagan cargo de la ejecución que previamente se ejecutaba dividida o conjuntamente.
- b. Aquellos trabajadores, que se integrasen en la Empresa firmante del presente Convenio, mediante subrogación, se verán obligados a adaptarse al conjunto de condiciones laborales contenidas en el presente Convenio.
- c. Tanto en la regulación de la letra a) como en la b), la Comisión Paritaria intervendrá especialmente a fin de garantizar la correcta aplicación de sus contenidos.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES PROFESIONALES

## ARTÍCULO 8º CONTRATACION

1º La Empresa dará cumplimiento en sus necesidades de contratación a lo regulado legalmente en cuanto a modalidades de contratación e información a la representación de los trabajadores. Asimismo dará cumplimiento en cuanto a periodo de prueba a lo regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá requerir la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de su suscripción.

2º Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo; el trabajador que haya prestado trabajos dentro del periodo comprendido entre las



fechas de 1/4 y 30/11 de cada ejercicio durante un mínimo de dos, tendrá la consideración de fijo de carácter discontinuo.

El llamamiento derivado de su relación laboral deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, y , su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad de contratación.

Estos trabajadores fijos discontinuos, sin perder el carácter de tales, tendrán prioridad absoluta para ser llamados cada vez que se requiriesen sus servicios, para la realización de trabajos de carácter temporal, a realizar fuera del periodo antes acotado, hasta completar 6 meses de contratación acumulada. A tal fin se contabilizaran los periodos de fijo discontinuo junto a las suplencias de vacaciones aunque estas alcancen a los primeros meses del año natural siguiente.

Los trabajadores con la condición de fijos de carácter discontinuo, poseerán prioridad para el acceso a aquellas vacantes que pudiesen producirse para los trabajos de carácter fijo de la empresa de que se trate.

El criterio para el citado acceso, será el de prioridad para quien ostente mayor antigüedad en la empresa referida.

### **CAPÍTULO III**

#### **JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES**

##### **ARTÍCULO 9º JORNADA DIARIA .**

La jornada laboral diaria de trabajo efectivo será de 6 horas 30 minutos. Los trabajadores con jornada continuada disfrutaran de 20 minutos de descanso diario incluidos en la jornada, los cuales también se estimarán como jornada efectiva.

##### **ARTÍCULO 10º JORNADA ANUAL .**

La jornada efectiva máxima anual se establece en 1693,50h.

Para calcular el cumplimiento individual o no, de la referida jornada anual, se partirá finalizado el año que corresponda; a calcular las horas de presencia y las efectivamente trabajadas, a fin de obtener los posibles diferenciales que se pudieran haber dado.

Se estimará tiempo efectivo de trabajo el desarrollado efectivamente en tarea productiva de servicio en inicio y final de recorridos. No considerándose bajo ningún supuesto las situaciones de: I.T, excedencias, ausencias, permisos, huelga, tiempos muertos y desplazamientos, etc. Por el contrario sí se estimará tiempo efectivo el derivado de las situaciones de: crédito horario representativo o sindical, matrimonio, alumbramiento y acogida.

Una vez efectuados los cálculos anteriores y alcanzado el resultado, si este arrojará un exceso de horas efectivas trabajadas, se aplicaría al año siguiente en tiempo libre, preferentemente unido a las vacaciones que le pudieran corresponder al trabajador.

##### **ARTÍCULO 11º HORARIO DE TRABAJO.**

La fijación de los horarios de trabajo se realizará por la Empresa de acuerdo con las necesidades organizativas del servicio, participando la representación legal de los trabajadores.



En su establecimiento se tendrán en cuenta los descansos mínimos semanales y entre jornadas establecidos en la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 12º CALENDARIO**

Durante el último mes del año se realizará conjuntamente por la Empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que deberá comprender, al menos, las fiestas locales, fechas para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de puestos de turnos de trabajo, ajustándose a las variaciones que se produzcan en cada momento.

En todo caso, se procurará que los calendarios de festividades se acomoden al máximo con las festividades vigentes en el Municipio.

#### **ARTÍCULO 13º VACACIONES.**

1º El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales, devengables proporcionalmente de Enero a Diciembre.

El periodo de su disfrute se fijará en común acuerdo entre el empresario, los representantes de los trabajadores o el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total, siempre que la organización del servicio lo permita. El Salario a percibir durante el período vacacional será el correspondiente al salario base, antigüedad y pluses salariales excepto plus de productividad.

2º Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal en turnos organizados sucesivamente, excluyendo los meses de verano por ser los de mayor actividad estacional.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

3º A efectos del presente artículo y en referencia a meses de verano, se estimará el mismo al periodo de Marzo a Octubre.

Como excepción a lo establecido en el párrafo 1º, existirán las siguientes posibilidades de mejora vacacional, por elección de fecha unido al cumplimiento de las especificaciones que se detallan más abajo:

- 33 días naturales para los trabajadores que las disfruten durante el periodo comprendido entre el 1 de Octubre y el 31 de Diciembre con las especificaciones que se dirán.
- 35 días naturales para aquellos trabajadores que las disfruten durante el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 30 de Abril con las mismas especificaciones que se dirán.

Especificaciones para el disfrute de vacaciones mejoradas:

Unido a las fechas escogidas, el trabajador durante el año natural anterior al disfrute no deberá haber observado absentismo, no considerándose en el cálculo las siguientes circunstancias:

- Huelga
- Horas de crédito representativo o sindical
- Permisos y licencias vinculadas a la maternidad, acogimiento y adopción, así como las de matrimonio.

Por el contrario el resto de situaciones de ausencia justificada o no, computarán en el cálculo.

El trabajador que hubiera escogido fecha mejorada pero no cumpliera el requisito de absentismo, disfrutara de un día menos de los previstos, es decir 32 o 34 según los casos, y los proporciones que



correspondan en los devengos parciales.

4º Para el supuesto de que el trabajador causara baja por I.T, antes del inicio de las vacaciones, éstas se reprogramarán de mutuo acuerdo, una vez hubiera retornado.

Una vez iniciadas las vacaciones, éstas no se suspenderán por ninguna causa a excepción de:

- Dolencia grave debidamente establecida así por el facultativo correspondiente, curse o no con hospitalización.
- Coincidencia con paternidad (ambos cónyuges), acogimiento o adopción en los términos establecidos legalmente.

5º Se podrán disfrutar fraccionados en dos periodos.

#### **ARTÍCULO 14º LICENCIAS.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

- a) Por matrimonio del trabajador: 18 días.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días laborales ampliables en 5 si concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.  
Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días cuando las circunstancias se produzcan en Menorca, 5 días cuando exista desplazamiento dentro de la comunidad autónoma y 6 días para el resto del territorio nacional.
- c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge : 1 día si es en la misma localidad y otros 2 más cuando sea imprescindible desplazarse fuera de Menorca.
- d) Por traslado de su domicilio habitual, 2 días.
- e) Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a examen en centro oficial de formación académico-profesional, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.
- g) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, hasta un máximo de dos horas en visitas locales y 4 horas si hay desplazamiento fuera de Ciudadela, justificando la misma con el correspondiente parte facultativo. En los casos de mayor demora deberá justificarse la misma.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- i) Para la realización de análisis y exploraciones en aparatos de corazón, hígado, estómago y órganos de vista, que por tratamiento o preparación anterior aconsejen el reposo del trabajador. Se dará al personal en turno de noche permiso la noche anterior a los hechos, siempre y cuando estas se realicen antes de las 10'00 horas del día siguiente y estén justificadas por el facultativo y sean comunicadas a la Empresa con veinticuatro horas de antelación.
- j) El trabajador tendrá derecho a disfrutar en el periodo de octubre a noviembre y de enero a abril, ambos inclusive, de 3 días de asuntos propios.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo precisaran 6 meses de trabajo efectivo para disfrutar de los 3 días citados.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, si la necesidad del servicio lo permite previo acuerdo entre empresa y trabajador, en los meses de enero a abril podrá faltar o ausentarse, sin derecho a remuneración por un periodo máximo de 7 días.



#### **ARTÍCULO 15º EXCEDENCIAS**

Se estará a lo legal y convencionalmente dispuesto, habida cuenta de los contenidos del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio General del Sector.

#### **ARTÍCULO 16º FIESTAS PATRONALES**

1º Se estará a lo dispuesto en el Convenio General en relación a la festividad del 3 de Noviembre.

En el supuesto de que la referida fiesta coincida en domingo, lo estipulado en este precepto se aplicará a un día laborable próximo.

2º Respecto a las fiestas de S. Juan, cada año con una antelación mínima de 30 días, la Comisión Paritaria procederá a negociar las condiciones laborales de los trabajadores que presten servicio durante las mismas. La base de negociación partirá de lo que se hubiese acordado el año anterior.

#### **ARTÍCULO 17º HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente las partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las mismas.

Se establecen sus valores en las tablas salariales anexas.

La Dirección de la Empresa, informará cada mes a la representación legal de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas con detalle de causas y secciones implicadas.

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, los firmantes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que finalmente lleguen a hacerse.

### **CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 18º INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA.**

En caso de muerte, invalidez absoluta, total y parcial, causadas por accidente laboral, se indemnizará a los trabajadores o a sus familiares con 25.150,91€, 20.120,72€, 15.090,54€ y 15.090,54€ respectivamente por las situaciones descritas.

Cuando las situaciones descritas hayan sido producidas por accidente no laboral, las cantidades anteriores serán respectivamente: 20.120,72€, 15.090,54€, 10.060,36€ y 10.060,36€.

La Empresa contratará una póliza de seguros que cubra los riesgos citados.



#### **ARTÍCULO 19º.- JUBILACION ANTICIPADA Y PARCIAL**

La Comisión Paritaria en el término de 3 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo, estudiará la situación creada a raíz de los cambios legales producidos en relación a la jubilación anticipada total y anticipada parcial; a fin de determinar la vigencia o no total o parcial o nueva regulación que se acuerde, en relación a las regulaciones convencionales preexistentes al presente Convenio Colectivo.

#### **ARTÍCULO 20º COMPENSACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD COMÚN.**

En caso de accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones reglamentarias obligatorias que perciba el trabajador de la Seguridad Social por dicha baja médica, completando hasta el cien por cien de las retribuciones que perciba el trabajador en el mes anterior al accidente (excluyéndose los conceptos de Plus Transporte, festivos trabajados, horas extraordinarias, dietas y prestaciones sociales con cargo a la empresa). El complemento se percibirá a partir del día siguiente al de la baja por accidente de trabajo y mientras dure dicha situación de baja médica en la empresa.

En los casos de baja médica por enfermedad común la empresa complementará al trabajador afectado la prestación de la Seguridad Social, hasta el cien por cien del salario real que percibía el mes anterior al de la baja (excluyendo Plus Transporte, horas extras, dietas, festivos trabajados y prestaciones sociales con cargo a la empresa). Este complemento por baja de enfermedad común, se abonará a partir del primer día de baja hasta un máximo de 140 días. Las distintas bajas médicas por enfermedad común que sufra el trabajador en el periodo de un año no darán lugar a superar el máximo de 140 días antes citado de percepción del complemento con cargo a la empresa, siendo dicho plazo el máximo a complementar por la empresa. Dicho complemento dejará de percibirse ante la negativa del trabajador al pasar las revisiones médicas de la empresa.

#### **ARTÍCULO 21º PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

La privación temporal del permiso de conducir por un plazo inferior a seis meses y debido a infracciones cometidas en la ejecución del puesto de trabajo de los conductores no supondrá por sí sola, ni la resolución ni la suspensión de las relaciones laborales, siempre que no sea por la comisión de infracción o falta debido a imprudencia temeraria o negligencia, o conduciendo en estado de embriaguez.

Durante la referida retirada de carnet con las exclusiones reflejadas, dará lugar a que la Empresa se vea obligada a dar a los afectados ocupación distinta siendo el salario a percibir el que correspondía a su categoría anterior. No obstante, cuando la retirada del permiso derive de fallo mecánico del vehículo, la Empresa durante un plazo máximo de 6 meses abonará al trabajador su retribución de conductor. Finalizado el periodo de privación del permiso de conducir con independencia del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador, automáticamente, volverá al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad.

#### **ARTÍCULO 22º MULTAS.**

El conductor para el supuesto de que con ocasión de su trabajo sea sancionado con multas tanto por la Policía Municipal como por la Dirección General de Tráfico, la Empresa efectuará el pago de los importes correspondientes, se exceptúa de ello cuando la multa se imponga por imprudencia o negligencia grave o se conduzca superando los límites autorizados de alcohol.

### **CAPÍTULO V SEGURIDAD Y SALUD**

#### **ARTÍCULO 23º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN**



Se designarán los Delegados de Prevención que correspondan para que cumplan con las funciones que les tiene encomendadas la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Los citados Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario que se regula en el art. 37 de la Ley de Prevención de Riesgos que en la actualidad es de 15 horas mensuales, pudiendo acumular entre si las de tres meses para asistir a cursos y seminarios de formación, previa justificación del mismo y de su asistencia.

#### **ARTÍCULO 24º RIESGO DE ACCIDENTES.**

En aquellos casos que los trabajadores puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente, el empresario y en su ausencia los delegados de prevención o delegados de personal podrán adoptar de forma urgente las medidas necesarias para su solución, todo ello según lo previsto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo ello se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sucesivas modificaciones de la misma.

#### **ARTÍCULO 25º VESTUARIO LABORAL Y PREVENCIÓN.**

1º El personal afecto al presente Convenio, gozará de las protecciones personales y de prevención que se detallan en anexo nº 2.

Los elementos que se reflejan en el anexo mencionado se hallan divididos a efectos identificativos en tres grupos:

- a. protecciones personales.
- b. prevención equipo-vehículo.
- c. prendas de trabajo.

El material concreto así enunciado, se señala para cada puesto de trabajo, siendo de uso obligatorio durante la prestación del servicio constituyendo en su conjunto uniforme y equipo de protección y prevención laboral.

2º Se efectuarán las entregas correspondientes coincidentes con la temporada (fría o calurosa ) o cuando se precise para el desarrollo concreto de los trabajos. No procederá doble entrega cuando coincida que la prenda posea también características de medio de protección personal.

3º Se considerará temporada fría la comprendida entre el 15 de Noviembre y el 15 de Abril y la calurosa el resto; haciéndose entrega de las prendas correspondientes a esos periodos al inicio de los mismos.

4º Los medios de protección contemplados en el anexo mencionado, se entregarán a la persona que corresponda en función del servicio concreto que deba desarrollar.

5º Los medios de prevención equipo- vehículo, que no estén ubicados de forma estable en el vehículo se recibirán por el trabajador que corresponda, antes de iniciar el servicio cuya ejecución se inicie.

6º Aquellos medios de protección y prevención equipo- vehículo, no contemplados en el anexo, por razón de sus singularidades; se entregarán al trabajador pertinente antes de iniciar el servicio cuya ejecución se precise.

7º El anexo ya repetido se halla estructurado por servicios y categorías dentro de cada actividad y a su vez los elementos preventivos y de seguridad reflejados, lo han sido en función de la prevención de riesgos laborales contemplados para cada uno de ellos.



8º El trabajador procederá con sus propios medios al lavado, mantenimiento y desinfección de la ropa de trabajo que se le entregue, percibiendo como contrapartida de todo aquello 5,199 euros mensuales, devengables por día efectivamente trabajado.

## **CAPÍTULO VI** **CONDICIONES ECONÓMICAS**

### **ARTÍCULO 26º SALARIO BASE.**

El salario base es el que corresponde al trabajador por grupo y nivel profesional contenido en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo, siendo los valores allí establecidos en computo mensual.

### **ARTÍCULO 27º - INCREMENTO SALARIAL**

El incremento salarial para el año de vigencia del presente Convenio Colectivo, será el equivalente al IPC nacional a 31 de diciembre de 2014, garantizándose en todo caso el 0,4% de incremento respecto de la aplicación precedente.

La tabla salarial correspondiente al presente año 2014 ya incorpora el incremento mínimo. Asimismo los valores retributivos contenidos en el resto del texto articulado.

Procederá abonar los atrasos correspondientes, desde el 1 de enero del presente año, lo antes posible una vez firmado el presente Convenio colectivo.

### **ARTÍCULO 28º ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistente en tres bienios del 5 por ciento y posteriores quinquenios del 7 por ciento.

Los complementos de antigüedad comenzarán a devengarse desde el día primero del trimestre natural en que se cumpla cada bienio o quinquenio.

### **ARTÍCULO 29º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá las pagas extraordinarias según su grupo y nivel profesional por el importe que figura en el anexo salarial más antigüedad si la hubiese.

Dichas pagas se harán efectivas, la de Verano antes del día 20 de Julio, la de Navidad antes del día 20 de Diciembre, y la de Beneficios antes del 31 de Marzo del año siguiente al devengo.

La liquidación del importe de dichas pagas extraordinarias se realizará proporcionalmente al tiempo de servicio en la Empresa para el caso de ingreso o cese del trabajador durante el año.

### **ARTÍCULO 30º NOCTURNIDAD.**

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad según importe mensual establecido en la tabla salarial anexa.



#### **ARTÍCULO 31º PENOSIDAD.**

Se estima que los trabajos que se desarrollan en las distintas contratas cuyo ámbito funcional se encuentra afecto por el presente Convenio, revisten penosidad, por lo que así se contempla en la tabla salarial anexa.

#### **ARTÍCULO 32º ASISTENCIA.**

Se establece un complemento salarial de asistencia, que será percibido, por todos los trabajadores y cuyo importe mensual, para todos los grupos y niveles profesionales es el reflejado en las tablas salariales. Este complemento no será integrante de las pagas extraordinarias y se percibirá íntegramente cuando el trabajador hubiese asistido a su trabajo todo el mes. Si faltase tres días injustificados

#### **ARTÍCULO 33º PRODUCTIVIDAD.**

Se establece una prima de productividad para los grupos y niveles profesionales, cuyo importe mensual se refleja en la tabla anexa, que se percibirá en contraprestación del mayor rendimiento de trabajo, realizando el servicio asignado dentro de la jornada de trabajo de forma normal y correcta en la totalidad del itinerario, cumpliendo en todo momento con las condiciones técnicas y organizativas del servicio, cuidando el equipo y material asignado. El operario de nivel 3 de barredora manual deberá realizar el mantenimiento general, engrase y limpieza de la barredora citada.

Para los trabajadores que conduzcan vehículos, tanto de recogida de carga lateral o barredoras autopropulsadas ligeras además, la percepción de este plus, conllevará, la obligación de finalizar el servicio e itinerario asignado dentro de su jornada con un rendimiento normal y correcto, realizando las labores de mantenimiento preventivo del vehículo (mantenimiento de niveles, engrase, limpieza de vehículos, imagen de equipo, etc.) además de la ausencia de averías provocadas por falta o mal mantenimiento de los vehículos, Y ausencia de siniestrabilidad en los vehículos, debiendo cumplimentar los partes control de ruta y trabajo.

En el manejo y cuidado de los vehículos deberán observar y seguir las especificaciones técnicas y mecánicas de los vehículos y las indicadas por el taller.

#### **ARTÍCULO 34º DIETAS.**

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la Empresa de su centro de trabajo habitual devengará una dieta que se fija en 20,08€/diarios. Si regresase a pernoctar en su domicilio solo devengará media dieta.

En los años de vigencia sucesivos se aplicarán a aquella cantidad, los incrementos para esos años, reflejados en el presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 35º RECIBO DE SALARIOS.**

La empresa reflejará en nómina debidamente cumplimentadas, todas las retribuciones que percibe el trabajador al que deberá entregársele la hoja de salario dentro de los diez días siguientes al de su pago.



**CAPÍTULO VII**  
**DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

**ARTÍCULO 36º REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

- a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 5 horas más, respecto del crédito horario que la ley les reconoce. Dichas horas constituirán el máximo hábil para ejercer las funciones representativas que conlleve el cargo y serán en todo caso, justificadas ante la Dirección de Empresa. Los Delegados de personal que tengan turno de noche, disfrutarán las horas citadas la noche anterior si su actividad representativa se desarrolla por la mañana y la noche posterior si aquella se desarrolla por la tarde.
- b) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán mensualmente acumular entre ellos su crédito horario, previa notificación a la Empresa.
- c) La empresa descontará en nómina, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que así lo autoricen por escrito.
- d) El miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal que lo desee podrá acumular por trimestres, el crédito horario que le corresponda con el propósito de poder asistir a cursos o seminarios de formación, previa justificación del mismo así como su asistencia.

**CAPÍTULO VIII**  
**OTRAS DISPOSICIONES**

**ARTÍCULO 37º COMISION PARITARIA.**

1º.- Se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores. Ésta poseerá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento del presente convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- Intervención en los procesos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia.
- Intervención en los procesos de modificación substancial de condiciones de trabajo individuales y colectivas, resolviéndose en su caso, positivamente mediante acuerdo de la misma.
- Intervención en el establecimiento de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

2º.- Para el supuesto de que no exista consenso en la Comisión Paritaria, para casos de que su discrepancia sea de carácter colectivo, la misma podrá someter la discrepancia citada a arbitraje voluntario de los que se encuentren regulados en negociación colectiva de ámbito superior, así como a cualquier otro sistema de resolución que se estime pertinente en cada caso concreto.

La decisión de sometimiento o no, de la Comisión Paritaria deberá evacuarse por la misma en el término de 15 días, desde que se constate fehacientemente la discrepancia irresuelta de que se trate.

3º.- La Comisión Paritaria acordará su Reglamento de funcionamiento en el término de 3 meses posteriores a la publicación del presente convenio colectivo; formando parte integrante de él con su mismo valor y fuerza normativa.



4º.- Durante el tiempo que la Comisión Paritaria, por necesidades propias, se encuentre reunida; sus miembros en representación de los trabajadores, tendrán derecho a las percepciones de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en la tabla salarial de este Convenio. Dichas horas no computarán a cargo del crédito horario representativo.

#### **ARTÍCULO 38º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. De darse estas circunstancias las partes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

#### **ARTÍCULO 39º GARANTIAS, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE MEJORAS.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto, en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Las mejoras voluntarias que tenga actualmente concedidas la Empresa, podrán ser absorbidas por el aumento de salario que se establece en el presente Convenio. En el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo la parte que cubra los beneficios otorgados en este Convenio.

Las disposiciones legales futuras que supongan una variación económica en todo o alguno de los conceptos retribuidos o suponga la creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia sí, considerados en su totalidad y el cómputo anual superasen el nivel de este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

#### **ARTÍCULO 40º CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.**

Las especiales circunstancias que inciden en el servicio de recogida de basuras, en cuanto definen una labor discontinua con unas fases de mayor y menor trabajo y organización productiva según la época del año, aconsejan que la empresa pueda proceder a una regulación de las jornadas laborales y de la organización del trabajo conforme con las propias necesidades y exigencias de la tarea a desarrollar.

Se hace expresa declaración de que con el pago de las retribuciones pactadas no se asumen más obligaciones de trabajo que las que resultan de la actividad anual tal como está dimensionada, considerándose los salarios establecidos, como compensación a la mayor actividad en la época estival.

Cualquier variación en el trabajo de carácter habitual, requerirá la aceptación por los trabajadores afectados, previa consulta con la representación social.

#### **ARTÍCULO 41º AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Dentro de los 5 días siguientes al ingreso de cualquier trabajador en la Empresa, ésta vendrá obligada a entregar una copia o fotocopia del alta del trabajador a la Seguridad Social si éste lo solicita. La empresa mensualmente exhibirá fotocopia del boletín de cotización a la Seguridad Social en el tablón de anuncios de su centro de trabajo.

#### **ARTÍCULO 42º REVISIÓN MEDICA.**

La Empresa vendrá obligada al cumplimiento estricto en cuanto a revisiones médicas, de los contenidos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Se procederá a realizar una revisión medica previa a la contratación de personal de nuevo ingreso y se guardará especial confidencialidad de los resultados de dichas revisiones entregándose a los



trabajadores afectados por dichos reconocimientos los resultados en sobre cerrado.

#### **ARTÍCULO 43º PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.**

El personal con capacidad disminuida para su trabajo, consecuencia de la pérdida de facultades, podrá negociar con la empresa el cambio a un puesto de trabajo que se adecue a sus facultades reales. La solicitud se realizará por escrito y en el supuesto de producirse, los emolumentos a percibir, serán los del nuevo puesto de trabajo que desempeñe según la categoría respetándose la antigüedad del trabajador en ese momento. Dicha situación se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 44º CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.**

La Empresa por motivos organizativos o de producción, podrá cambiar de puesto de trabajo a su personal. Para el supuesto de que el nuevo puesto desarrollado, posea inferior nivel salarial, el trabajador mantendrá el nivel salarial del puesto de trabajo de origen. Si el nivel salarial es superior se acogerá al mismo.

#### **ARTÍCULO 45º PLUS DE TRANSPORTE.**

Se abonará en concepto de plus de transporte en compensación de gastos extrasalariales las cantidades que para cada categoría figure en la tabla salarial anexa.

Este plus dada su naturaleza compensatoria, se devengará por día efectivamente trabajado, por lo que no procederá su abono en vacaciones.

En cuanto a su tratamiento en relación a la seguridad social y carga fiscal, se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente.

#### **ARTÍCULO 46º CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con las modificaciones introducidas entre otras, por las leyes 39/99 y 3/07.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el convenio colectivo y demás normas aplicables. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades organizativas, debiendo ejecutar, cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro de su grupo y nivel profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el cometido de su desempeño principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA .-**

Las Tablas salariales y anexos forman parte del presente Convenio y con fuerza de obligar a las partes.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA .- TAMIB**

Las partes firmantes del presente convenio Colectivo, aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo, sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene el II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de enero de 2005, publicado en BOIB de 3/02/2005, con el alcance previsto en el mismo.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 6 del presente convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- NORMATIVA SUPLETORIA.**

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará al contenido del Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida de Residuos y otros suscrito el 28 de junio de 2013.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

a) Los trabajadores que se mencionan, a la firma del presente Convenio Colectivo, serán reconvertidos de su condición actual de eventuales a la de fijos discontinuos adscritos a la contrata hasta su finalización.

- Jorge Moll Fawns

b) El trabajador que se menciona, también a la firma del presente Convenio, será reconvertido de su condición actual de fijo discontinuo a fijo a tiempo completo adscrito a la contrata hasta su finalización.

- Ignacio Bonet Egea

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.- Grupos Profesionales**

El personal se encontrará encuadrado en los grupos y niveles profesionales correspondiente que se han descrito en el Anexo adjunto, en función de las categorías profesionales que hubieran ostentado en el momento previo a la firma del presente Convenio Colectivo.

El personal encuadrado en un grupo, nivel profesional y turno, concreto, no podrá ser destinado a otro grupo, nivel o turno profesional distinto del anterior, salvo acuerdo individual o colectivo, con respeto a los procedimientos legalmente establecidos para esos supuestos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA**

Existe un Fondo Social proveniente del Convenio Colectivo anterior al presente, cuya dotación era de 950 euros, que se mantiene para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

El Reglamento de funcionamiento y administración del referido Fondo se inserta como anexo al presente Convenio Colectivo formando parte de él.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de 3 de febrero de 2005 o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este convenio





GRUPOS PROFESIONALES	S.Base	P.Nocturno	P.Penosidad	P.Asistencia		P.Transp.	Ver-Nav		Beneficios		Product.		Extras		Festivo
Grupo 1 Mandos Intermedios															
Nivel I															
Nivel II (Capataz)	982,35		196,46	792,56		19,09	1.255,66		982,35				21,62		136,18
Grupo 2 Administrativos															
Nivel I															
Nivel II (Auxiliar Administrativo)	934,35			52,46		19,09	763,37		868,65		23,70		13,90		87,57
Grupo 3 Operarios															
Nivel I (Mecánicos)	966,00	241,51	193,18	718,27		19,08	1.191,77		968,64				21,36		134,52
Nivel II (Conductores)															
A) Conductor palista	989,75	247,44	197,94	59,08		19,09	877,15		877,15				20,13		126,83
B) Cond. RD noche, Cond. RD día	989,75	247,44	197,94	143,25		19,09	1.219,35	(n)	970,44		10,71		21,99	(n)	138,52 (n)
							989,75	(d)					18,61	(d)	117,29 (d)
C) Cond. Limp.noche, Cond.Limp.día	989,75	247,44	197,94	126,65		19,09	904,48		887,10		14,64	(n)	20,47	(n)	128,99 (n)
											19,12	(d)	17,63	(d)	111,03 (d)
D) Cond.CL noche, Cond. CL día	989,75	247,44	197,94	140,67	(n)	19,09	1.200,18		974,01		142,04		23,73	(n)	149,49 (n)
				133,61	(d)								20,59	(d)	129,73 (d)
E) Cond. Barredora	989,75		197,94	123,73		19,09	886,02		886,02		28,16		17,69		111,35
Nivel III (Peones)															
A) (Peón RD noche, Peón RD día)	894,56	223,65	178,92	141,27		19,09	1.124,74	(n)	894,56	(n)	13,84		20,12	(n)	126,73 (n)
							894,56	(d)		(d)			17,04	(d)	107,35 (d)
B)(Peón Limp.noche, Peón Lim. Día)	894,56	223,65	178,92	52,22	(n)	19,09	776,03	(n)	761,14	(n)	20,26	(n)	18,40	(n)	115,91 (n)
				52,46	(d)		778,63	(d)	763,74	(d)	24,13	(d)	15,81	(d)	99,58 (d)

**ANEXO 2**  
**LIMPIEZA PUBLICA CONDUCTORES**

SERVICIOS	B A R R I D O	B A L D E O
VESTUARIO NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X	X

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2016/128/962059



ANUAL - TEMPORADA FRIA

CAZADORA CON REFLECT.	X	X
JERSEY	T	T
CAMISA MANGA LARGA	T	T
PANTALON REFLECTANTE	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T

ANUAL - TEMPORADA CALUROSA

CAM. M.C. REF.	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T
GORRA	T	T
PANT. REFLEC.	T	T

PROTECCIONES PERSONALES

GUANTES SERRAJE	X	X
GUANTES ANTICORTE	X	
CALZADO SEGUR. S III	X	
BOTAS AGUA	X	X
DELANTAL		X

ELEMENTOS PREVENCION EQUIPO - VEHICULO

BOTIQUIN	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGULO AVERIAS	X	X
DESTELLANTE	X	X

X: INDETERMINADO: POR TEMPORADA (ANUAL)

RECOGIDA DOMICILIARIA CONDUCTORES Y PEONES

SERVICIOS	CONDUCTORES	PEONES		REP.	PERS. LAVADERO
		RECOGIDA	LAVADO		
VESTUARIO NO ANUAL			CONT.	CONT	



IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X	X	X	X	X
------------------------------	---	---	---	---	---

ANUAL - TEMPORADA FRIA

CAZADORA CON REFLECT.	T	T	T	T	T
JERSEY	T	T	T	T	T
CAMISA MANGA LARGA	T	T	T	T	T
PANTALON REFLECT.	T	T	T	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T	T	T	T

TEMPORADA CALUROSA

CAMISA M. CORTA REFLECT.	T	T	T	T	T
PANTALONES REFELCT.	T	T	T	T	T
GORRA	T	T	T	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T	T	T	T

PROTECCIONES PERSONALES

GUANTES ANTICORTE	X	X		X	
GUANTES AGUA LARGOS			X		X
GUANTES PROD. QUIM. LARGOS			X		
BOTAS AGUA S1	X	X	X	X	X
CALZADO SEGUR. S3	X	X			
PANTALLA FACIAL		X		X	
MONO DE AGUA					X
DELANTAL			X		X

ELEMENTOS PREVENCION EQUIPO - VEHICULO



BOTIQUIN	X	X	X	X	
EXTINTOR	X	X	X	X	
TRIANGULO AVERIAS	X	X	X	X	
DESTELLANTE	X	X	X	X	
CONOS				X	
SEÑAL PELIGRO INDEFINIDO				X	

T: POR TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINADO

LIMPIEZA PUBLICA PEON LIMPIEZA

SERVICIOS	B A R R I D O	B A L D E O
VESTUARIO NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X	X

ANUAL - TEMPORADA FRIA

CAZADORA CON REFLECT.	X	X
JERSEY	T	T
CAMISA MANGA LARGA	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T
PANTALON REFLECTANTE	T	T

ANUAL - TEMPORADA CALUROSA

CAM. M.C. REF.	T	T
GORRA	T	T
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	T
PANT. REFLEC.	T	T

PROTECCIONES PERSONALES

GUANTES SERRAJE	X	X
GUANTES ANTICORTE	X	
GUANTES AGUA LARGOS		X
CALZADO SEGUR. S III	X	



BOTAS AGUA	X	X
DELANTAL		X

ELEMENTOS PREVENCIÓN EQUIPO - VEHICULO

BOTIQUIN	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGULO AVERIAS	X	X
DESTELLANTE	X	X

X: INDETERMINADO T: POR TEMPORADA (ANUAL)

TRABAJOS EN TALLER

SERVICIOS

VESTUARIO NO ANUAL

IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X
------------------------------	---

ANUAL

MONO POLIESTER ALGODÓN	T
JERSEY	T

PROTECCIONES PERSONALES

GUANTES ANTICORTE	X
GUANTES PROD. QUIM.	X
CALZADO SEGURIDAD	X
PANT. Y FILTROS PARA SOLD.	X
ADAPTAD, FACIALES	X
FILTROS Y PROTECC. VIAS RESP.	X
GAFAS CONTRA IMPACTOS	X
GAFAS PROTECC. POLVO	X
DELANTAL CUERO	X
POLAINAS Y GUANTES CUERO	X



T: POR TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINADO

**ANEXO 3**  
**GRUPOS PROFESIONALES CIUDADELA**

**GRUPOS PROFESIONALES**

Los trabajadores se encuadrarán en grupos profesionales y niveles funcionales, el día siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo de acuerdo con lo que se dirá a continuación. Correlativamente esto poseerá su reflejo retributivo en la tabla anexa que se adjunta.

**GRUPO PROFESIONAL 1- MANDOS INTERMEDIOS:**

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes tareas: vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando, distribución de tareas y servicios, organización y dirección, y cualquier otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluidas la eventual ejecución de tareas de servicio cuando así se establezca; con independencia de sus aspectos cuantitativos o cualitativos referido tanto a trabajadores como a equipos.

Asimismo podrán depender jerárquicamente de otro mando intermedio, o superior a éste, así como poseer jerarquía sobre trabajadores del mismo o distinto grupo profesional.

Serán responsables frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas debiendo velar por la buena imagen de la Empresa y sus trabajadores.

Se encontrarán adscritos a alguno de los siguientes niveles:

Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal con máxima responsabilidad en los servicios, el cual poseerá los conocimientos plenos de los mismos y máxima autonomía en su organización, pudiendo, en los términos que le hay facultado la dirección de la empresa, decidir y ejecutar.

Se trata de un puesto de confianza.

En este momento no existen trabajadores encuadrables, pero hipotéticamente podrían adscribirse trabajadores funcionalmente asimilables a “Jefe de Servicios”.

Nivel II A Se encuadrará en este nivel de personal con un nivel de responsabilidad importante en los servicios, sin llegar a ser el responsable máximo de los mismos. Poseerá los conocimientos plenos de los mismos y autonomía en su organización, prestando en los términos que le haya formulado la dirección de la Empresa decidir y ejecutar.

Se trata de un puesto de confianza.

En este nivel de encuadración los trabajadores con la categoría de “Encargado” y “Jefe de Taller”.

Nive II B: Se encuadrará en este nivel el personal con responsabilidad en un servicio, sector, zona o demarcación concreta que se le hubiera asignado en los termino que lo hubiera facultado la dirección superior. Se trata también de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Capataz”.

#### **GRUPO PROFESIONAL 2 - ADMINISTRATIVOS**

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes funciones:

- Ejecución, intervención y auxilio completo o no de tareas administrativas de una o varias secciones del departamento de administración.
- Para intervenir y ejecutar aquellas tareas administrativas que se le encomienden, deberá poseer capacidades y cualidades debidamente asimiladas tanto en el orden teórico como práctico que aseguren la plena eficacia en sus intervenciones.

Se encontrarán adscritos a alguno de los siguientes niveles:

Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal que con conocimientos pleno de la ejecutoria en sus diferentes áreas las ejecute con autonomía y corrección, en los términos que lo hubiera facultado la dirección superior.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Oficial Administrativo”.

Nivel II: Se integrará en este nivel el personal que con conocimientos suficientes de la ejecutoria administrativa en sus diferentes áreas, las ejecute regularmente aunque precise orientación o supervisión de su dirección superior.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores con la categoría actual de “Auxiliar Administrativo”.

#### **GRUPO PROFESIONAL 3- OPERARIOS:**

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder directa o indirectamente a una o varias de las siguientes funciones:

- Conducción, manejo y utilización de vehículos de cualquier tipo o tonelaje, junto con sus mecanismos y accesorios anejos.
- Manejo, utilización y uso de herramientas, máquinas, útiles o materiales con independencia de la función que pudieran poseer en relación a:
  - Barrido, baldeo, riego, decapado, limpieza, recogida, transporte, carga, descarga, poda, corte, plantado, afilado, excavado, mantenimiento, reparación, construcción, pintado, así como a cualesquiera otras que pudieran aparecer directa o indirectamente relacionada con las tareas medioambientales del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, con independencia del medio físico o forma en que se desarrollen.
- Deberán poseer en su caso las capacitaciones y acreditaciones teóricas y prácticas que les habiliten para los manejos y ejecuciones de las tareas que así lo exijan.

Los trabajadores adscritos a este grupo se organizarán en niveles, según la complejidad y la cualificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, asimismo por la tipología de trabajo:

Nivel I: El personal que se integre en este nivel efectuará básicamente las tareas que se deriven del mantenimiento y conservación de los vehículos, máquinas o herramientas existentes, tanto si requieren elementos de taller o no, o impliquen salida a la vía pública o no.

En este nivel se encuadrarán aquellos trabajadores con la categoría actual de “Mecánico”.



Nivel II: El personal que se integre en este nivel efectuará las tareas de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas que se pudieran destinar a los directos o indirectos servicios medioambientales (Limpieza viaria, recogida, alcantarillado, riegos, etc....) tanto en cabina como en tierra.

Tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de mantenimientos y conservación de los vehículos incluido los que requieran elementos de taller, además de la limpieza de la cabina.

Deberán estar en posesión del carnet de conducción "C" o superior y acreditar capacidades y cualidades debidamente asimiladas tanto en el orden teórico como practico que aseguren la plena eficacia en sus intervenciones .

Tendrá a su cargo la conducción y conservación del vehículo o máquina, responsabilizándose de su entretenimiento debiéndose coordinar con el personal de cuyo equipo forme parte.

Sus funciones consistirán normalmente en el mantenimiento y conducción de vehículos de gran tonelaje de limpieza pública, recogida domiciliaria, selectiva, riego, etc.

Este nivel dada la diversidad de funciones existentes, se dividirá en 5 subniveles: A,B,C,D y E.

Cada subnivel, con independencia de la unidad de pertenencia al mismo nivel y grupo profesional posee especificidad propia.

En el subnivel A, se encuadrarán aquellos trabajadores con categoría actual de: "Conductor-palista".

En el subnivel B, aquellos trabajadores con categoría actual de: "conductor recogida noche" y "Conductor recogida día".

En el subnivel C, aquellos trabajadores con categoría actual de: "Conductor limpieza noche" y "Conductor limpieza día".

En el subnivel D, aquellos trabajadores con categoría actual de: "Conductor carga lateral noche" y "Conductor carga lateral día".

En el subnivel E, aquellos trabajadores con categoría actual de: "Conductor barredora".

Nivel III: Se encuadran en este nivel el personal que adscrito a servicios medioambientales, no ejecuten tareas de conducción de ningún vehículo, encontrándose integrados o no en equipo con otros trabajadores.

Este nivel se diferenciará en dos subniveles en función de los trabajos que normalmente ejecute el trabajador.

A) Los trabajadores que presten servicio en Recogida domiciliaria de residuos y mecánicos..

B) Los trabajadores que presten servicio en Limpieza pública.

En el subnivel A, se encuadrarán aquellos trabajadores con categoría actual de: "Peón Recogida Noche", "Peón Recogida día" y "Mecánico".

En el subnivel B, se encuadrarán aquellos trabajadores con categoría actual de: "Peón Limpieza noche" y "Peón limpieza día".



#### ANEXO 4

### Reglamento de Funcionamiento y de concesión de ayudas del Fondo Social – Convenio Colectivo: ciudadeLA de la isla de menorca

#### Artículo.- 1º Comisión de Administración del Fondo Social

1º Existe una Comisión de Administración del Fondo Social creada en su día que se mantendrá en funciones durante la vigencia del presente Convenio y posibles prorrogas que se acuerden.

2º La Comisión de Administración está formada por tres trabajadores integrantes del Comité de Empresa; además de un representante de la Empresa. La citada Comisión tiene autonomía para administrar las dotaciones económicas establecidas respetando el presente Reglamento. Orientativamente se reunirá cada trimestre.

3º Su régimen de funcionamiento corresponderá a decisiones adoptadas por mayoría simple de cada una de sus respectivas partes integrantes: trabajadores y empresa. Se levantará Acta de sus decisiones con especificación de votos particulares si los hubiera.

El Acta levantada identificará el trabajador concreto beneficiario y la ayuda concedida.

La Comisión de Administración examinará la documentación aportada para la concesión de la ayuda así como las exigencias que correspondan para cada caso de acuerdo con el presente Reglamento. Las decisiones negativas serán razonadas sucintamente.

4º La Comisión de Administración ante una petición, examinará con carácter previo si existe o no dotación económica para la misma, rechazando de pleno la misma si no hubiera dotación suficiente.

Para el supuesto de simultaneas solicitudes que hicieran imposible su aprobación total, la Comisión valorará sucesivamente los siguientes aspectos:

- El no acceso anterior a cualquier ayuda del Fondo.
- El menor número de accesos al Fondo.
- La denegación anterior de la misma ayuda.
- La mayor antigüedad en la Empresa.

#### Artículo.- 2º La Empresa

1º La Empresa recibirá las Actas con la concesión de ayudas, a partir de las cuales, previo examen de existencia de Fondos, ordenará los abonos a favor de las personas beneficiarias de los mismos.

2º La Empresa cumplirá con los pagos acordados por la Comisión de Administración hasta el límite total de las dotaciones anuales del Fondo Social, por encima del cual cesará su obligación.

La Empresa retornará a la Comisión de Administración, aquellas Actas en que se excedieran los fondos existentes o que no se ajustaran al presente Reglamento, la cual deberá actuar en consecuencia.

En ningún supuesto la Empresa efectuará pagos a cuenta de ejercicios futuros.

#### Artículo.- 3º El Trabajador

1º El trabajador deberá solicitar la ayuda mediante el modelo normalizado de solicitud, aportando los documentos originales que acrediten los requisitos exigidos. También deberá aportar la documentación complementaria que se le requiera.



2º El trabajador quedará inhabilitado para percibir ayudas, caso de haber incurrido en falsedades u ocultaciones sobre elementos relevantes para la concesión de la ayuda.

El trabajador deberá devolver aquellas ayudas obtenidas fraudulentamente, autorizándose expresamente a la Empresa para que proceda a su descuento en nómina hasta su total satisfacción.

**Artículo.- 4º Ayudas**

Los tipos de ayudas que se enuncian serán aplicables en tanto lo sea el Convenio Colectivo del que emana el presente Reglamento.

- a. Ayuda para la obtención del carnet de conducir.
- b. Ayuda por la asistencia a guardería infantil.
- c. Ayuda por tratamiento odontológico.
- d. Ayuda por reposición de anteojos.

1) Ayuda para la obtención del carnet de conducir

La suma anual de las ayudas no sobrepasara los 500€.

La ayuda para la obtención del permiso “B”, será de 100€, para la obtención del permiso “C” 150€. Ambas ayudas por una sola vez.

2) Ayuda por la asistencia a guardería infantil

La ayuda de 50€ corresponderá por la asistencia a guardería infantil, a niños de 0 a 3 años, ya sea aquella pública o privada. Se satisfará por una sola vez durante el año natural.

3) Ayuda por tratamiento odontológico

El tratamiento odontológico será del tipo siguiente:

- a) obturaciones
- b) desvitalizaciones
- c) prótesis de cualquier tipo

Las ayudas serán de 15 €, 40€ y 60€ respectivamente para los apartados a), b) y c).

4) Ayuda por reposición de anteojos

La ayuda solo amparará la reposición de cristales y será de 50€ máximo al año. Para acceder a una segunda ayuda deberá aportarse documentación que acredite la variación del defecto respecto de la situación anterior que obligue a su corrección.



**Artículo 5º .- Gestión y Seguimiento**

1º Para poder acceder a cualquiera de las ayudas el trabajador deberá poseer la condición de fijo de plantilla con un mínimo de trabajo efectivo desarrollado en la Empresa de 12 meses completos. El destino de la ayuda estará vinculado a un gasto ya efectuado por el trabajador beneficiario de la misma, cuyo objeto sea cubrir necesidades personales o de hijos en los casos de las ayudas 2 y 3 del art. 4º.

2º La dotación del Fondo Social para el presente año 2014, será de 950,0 euros.

