

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**2774** *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa FCC, SA, para su contrata para el servicio de limpieza de las playas de Menorca y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100101012015)*

#### Antecedentes

1. El 30 de agosto de 2019, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC, SA, para su contrata para el servicio de limpieza de las playas de Menorca.
2. El 9 de septiembre de 2019, Luís Suarez Zarcos, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa FCC, SA, para su contrata para el servicio de limpieza de las playas de Menorca en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.



4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 18 de febrero de 2020

**La directora general de Trabajo y Salud Laboral,**  
Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)  
Virginia Abraham Orte

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "FCC, SA" PARA SU CONTRATA DE LIMPIEZA DE PLAYAS DE LA ISLA DE MENORCA**

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

**ARTÍCULO PRELIMINAR - PARTES INTERVINIENTES**

Por parte empresarial FCC, S.A. y los trabajadores adscritos a la contrata de "Limpieza de Playas de la Isla de Menorca", por conducto de su representación legal.

**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 la empresa afectada ostenta en la actividad de limpieza de playas dependiente del Consejo Insular de Menorca.

**ARTÍCULO 2º - ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores integrados en FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y que presten sus servicios en la contrata de limpieza de Playas.

**ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afecta a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. y sus trabajadores en su centro de trabajo de limpieza de playas de Menorca.

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

El Convenio previamente a su finalización, deberá denunciarse con una antelación mínima de un mes para iniciar un proceso nuevo de negociación. Una vez denunciado el Convenio, las partes establecerán de mutuo acuerdo la fecha razonable de inicio de negociaciones y un calendario, éste sin limitación de tiempos ni mínimos ni máximos.



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

#### **ARTÍCULO 5º - 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.

#### **ARTÍCULO 6º - ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio poseerá una vigencia del 1 de Enero de 2019 al 31 de Diciembre del 2023.

#### **ARTÍCULO 7º - NATURALEZA DEL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo, de aplicación a los trabajadores de la empresa afectada, tiene carácter de intermunicipal por ajustes en distintas poblaciones donde se ubican las diferentes playas de la ciudad de Menorca.

Es norma suplementaria del presente, el Convenio General del Sector.

### **CAPITULO II** **CONDICIONES PROFESIONALES**

#### **ARTÍCULO 8º - VACANTES**

En relación a las vacantes del servicio fijo que se pudieran producir, se estará a lo regulado en el art. 12º, relativo a los trabajadores fijos discontinuos.

#### **ARTÍCULO 9º - FIJOS DISCONTINUOS**

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de las empresas, pero de carácter discontinuo; los trabajadores que hayan prestado trabajos dentro del periodo comprendido entre las fechas de 1/5 y 30/10 de cada ejercicio durante un mínimo de dos ejercicios, tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo (cada uno de ellos, en el periodo concreto en que realice su labor dentro del plazo más amplio antes señalado).

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 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. La aceptación de la realización de trabajos de carácter temporal a realizar fuera del periodo comprendido entre las fechas 1 de mayo y 30 de octubre será de carácter voluntario.

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 y para el supuesto regulado en el artículo 21.



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

#### **ARTÍCULO 10º - PERÍODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio será el reflejado en la siguiente escala:

- Técnico Titulado: 2 meses.
- Administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

#### **ARTÍCULO 11º - NUEVAS CONTRATAS Y SUBROGACIÓN**

- a) Tratándose la regulación sobre subrogación, de una materia reservada al Convenio General del Sector, se establece una remisión total a sus contenidos que con carácter general allí se contemplan.
- b) Aquellos trabajadores, que fueran subrogados por alguna de las empresas afectadas, se verán obligados a adaptarse al conjunto de condiciones laborales contenidas en el presente Convenio. Sin embargo la Comisión Paritaria valorará sus condiciones laborales preexistentes a la subrogación, a fin de valorar si cabe, respecto de una posible contrapartida compensatoria.
- c) Al final del contrato de prestación de Servicios que la empresa tiene con las Entidades Locales, incluso por vencimiento anticipado, a los trabajadores afectos al servicio se les entregará una carta donde constará las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría profesional, etc.) a los efectos de que el nuevo adjudicatario le reconozca sus derechos adquiridos subrogándose en los contratos de trabajo, y asumiendo las condiciones del convenio vigente.
- d) En ejecución de lo establecido en el Convenio General de Sector, suscrito el 28/06/13, para esta materia; se contempla la subrogación parcial.

Lo anterior también se producirá si no hay nuevo adjudicatario y las Entidades Locales, toman a su cargo directamente los servicios.

#### **ARTÍCULO 12º - TRASLADO DE PERSONAL**

Los traslados de personal sólo podrán efectuarse mediante solicitud previa del interesado a la empresa y siempre que exista mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador y por permuta con otro trabajador de distinta localidad siempre que exista acuerdo entre ambos y sea aceptado por la empresa.

### **CAPITULO III JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 13º - HORARIO DE TRABAJO**

Los trabajadores tendrán una jornada máxima anual de 1781 correspondiente al equivalente semanal de 39 horas.

Los horarios de trabajo serán los que hasta la fecha se vienen realizando y que se especifican para cada actividad en su bloque respectivo.

Las jornadas de trabajo que por necesidades del servicio, se realicen entre la noche de un día y la madrugada del día siguiente, serán imputadas como jornada de trabajo al día de inicio de la prestación.



Su alteración o modificación podrá producirse en los términos legales que están establecidos en el ámbito de cada una de las actividades reguladas.

#### **ARTÍCULO 14º - VACACIONES**

1º El periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales.

Se disfrutarán de los siguientes días adicionales en los meses que se detallan a continuación, ello con las especificidades retributivas que se acuerdan a continuación.

- o Abril: 1 día
- o Octubre/ Marzo: 2 días
- o Noviembre/ febrero: 3 días
- o Diciembre/ enero: 4 días

#### **ARTÍCULO 15º - LICENCIAS Y PERMISOS**

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

1º Con derecho a remuneración:

- a) Por matrimonio del trabajador: 18 días.
- b) Por nacimiento de hijo: 2 días laborables ampliables en 5 si concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días que se ampliarán a 5 si hay desplazamiento dentro de la comunidad y 6 días para el resto.
- d) 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 el trabajador necesite realizar desplazamiento al efecto.
- e) Por traslado de su domicilio habitual 2 días.
- f) Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a examen en centro de formación académico y profesional, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.
- h) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, lo que acreditará mediante el parte de asistencia médica.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- j) 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 e facultativo y sean comunicadas a la Empresa con veinticuatro horas de antelación.

2º Sin derecho a remuneración:

Cuando el trabajador se ausente por causa justificada no contemplada en los apartados reflejados en el punto 1, o se exceda también justificadamente, de los límites allí regulados.

En todo deberá acreditarse la justificación de la ausencia.



En relación a los apartados b), c), y d) se tendrá en cuenta lo establecido por la Ley Autonómica de las Islas Baleares 18/01 de 19 de Diciembre en regulación de las parejas de hecho.

3º En todo caso se estará a lo regulado en la normativa nacional o autonómica que pudiera complementar o mejorar lo aquí establecido.

#### **ARTÍCULO 16º - ASUNTOS PROPIOS**

Los trabajadores, a cuenta de la reducción anual de la jornada que pudiera corresponderle, tendrán derecho a disponer de 4 días anuales de asuntos propios, cuya fecha de disfrute deberá ir preferentemente ligada al periodo vacacional.

Aquellos trabajadores con contrato temporal y fecha de finalización del mismo cierta, dispondrán de la proporción correspondiente a la duración de su contrato.

No procederá en ningún caso abono compensatorio alguno del citado concepto.

#### **ARTÍCULO 17º - FIESTA PATRONAL**

La festividad de San Martín de Porres - 3 de Noviembre - será considerada festiva durante la vigencia del presente Convenio. En el supuesto de que la referida fiesta caiga en domingo, lo estipulado en este precepto se aplicará a un día laborable próximo.

#### **ARTÍCULO 18º - HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extras habituales suprimidas.
- b) Horas extras que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, servicios imprevistos y extraordinarios, se realizarán.
- c) Horas extras en periodos punta de recogida, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de actividad que se trate, se realizarán, así como las actividades de mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista por la Ley.

Para los apartados B) y C) se establecen los valores determinados en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

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, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen, motivadas bien sea por ausencia e imprevistas, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento adecuado de servicio público que se presta, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate.



**CAPÍTULO IV**  
**MEJORAS SOCIALES**

**ARTÍCULO 19º - AYUDA POR FALLECIMIENTO**

Por causas laborales en el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador, la Empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

**ARTÍCULO 20º - SEGURO CONTRA ACCIDENTES**

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€, 20.120€, 15.090€ y 15.090€ respectivamente por las situaciones descritas.

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

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

**ARTÍCULO 21º - JUBILACION ANTICIPADA**

Para las situaciones que de acuerdo con la normativa en vigor de lugar a la posibilidad de jubilación anticipada, la empresa abonará tres mensualidades de salario real por cada año que anticipen su jubilación, siempre y cuando el trabajador posea un mínimo de 10 años de antigüedad.

**ARTÍCULO 22º - JUBILACION PARCIAL**

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán disfrutar de la jubilación parcial en los términos establecidos en la legislación vigente salvo lo que se dirá más adelante. Cuando ello se produzca, el trabajador prestará sus servicios de manera acumulada, dentro de cada año natural. El periodo del año en el que el trabajador debe prestar servicios le será comunicado por la empresa con al menos un mes de antelación a la fecha en que esta deba tener lugar.

Si en el momento de ser llamado por la empresa, el trabajador no acudiera por cualquier causa, vendrá obligado a prestar servicios en otro periodo del año o incluso del año siguiente sino se produjera el cumplimiento estricto de sus obligaciones.

El contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial tendrán la duración que se pacte en cada caso concreto.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos de trabajo que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y/o derechos de carácter social reconocido en el convenio, sólo será de aplicación, cuando las situaciones o contingencias que las han originado se hayan producido durante los días de prestación efectiva de servicios.

No será de aplicación al trabajador que se jubila los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permiso por matrimonio.



La descrita regulación de jubilación parcial se mantendrá en vigor mientras que la Ley o norma que le da amparo a fecha de la firma del presente convenio no sea modificada o derogada.

Cuando se de la anterior circunstancia, la comisión paritaria del convenio examinará la situación creada por los cambios que se hubieran producido, a fin de obrar en consecuencia.

#### **ARTÍCULO 23º - 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 145 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 145 días antes citado de percepción del complemento con cargo a la empresa, siendo dicho plazo el máximo a complementar por la empresa aun cuando distintas bajas durante el periodo de un año. Dicho complemento dejará de percibirse ante la negativa del trabajador al pasar las revisiones médicas de la empresa.

#### **ARTÍCULO 24º - 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. En este caso la Empresa vendrá 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.

Si por la pérdida de facultades físicas un conductor perdiera la clase de carnet que posee y no pudiera conducir el vehículo habitual, y si otros de inferior tonelaje, se intentaría recolocarlo en otra ruta o vehículo que se adapte al carnet que posea en esos momentos, sin pérdida de sus derechos adquiridos, si esto no fuese posible, será de aplicación el Art. 56 del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 25º - 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 General de Carreteras, la Empresa efectuará el pago de los importes correspondiente, se exceptúa de ello cuando la multa se imponga por imprudencia o negligencia grave o se conduzca en estado de embriaguez.

### **CAPÍTULO V SEGURIDAD E HIGIENE**

#### **ARTÍCULO 26º - DELEGADO DE PREVENCIÓN**

Se designará un Delegado de Prevención para que cumpla con las funciones que le tiene encomendadas la vigente normativa de Prevención de Riesgos Laborales.



El citado Delegado de Prevención dispondrá 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.

#### **ARTÍCULO 27º - RIESGO DE ACCIDENTES**

En aquellos casos donde concurra riesgo inminente de accidente grave, se estará a lo que en esos casos prevea la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **CAPÍTULO VI CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 28º - SALARIO BASE**

El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su grupo y nivel profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la Tabla Salarial anexa a este Convenio, siendo los valores establecidos en la misma en cómputo mensual.

#### **ARTÍCULO 29º - 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 30º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá las pagas extraordinarias por el importe que figuran para cada una de ellas y según grupos y niveles profesionales en el anexo salarial. 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 gratificaciones se realizará proporcionalmente al tiempo de servicio en la Empresa para el caso de ingreso o cese del trabajador durante el año.

La antigüedad en las pagas se considerará sobre el sueldo base convenido.

#### **ARTÍCULO 31º - DIETAS**

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la Empresa de su centro de trabajo habitual devengará una dieta que se fija en 12'34€. /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 32º - NOCTURNIDAD**

El personal que trabaje entre las 21:30 horas y las 6:00 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad según importe mensual establecido en la tabla salarial anexa para los distintos grupos y niveles profesionales.



#### **ARTÍCULO 33º - 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 para los grupos y niveles profesionales en la tabla anexa.

#### **ARTÍCULO 34º - 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 en un mes, perderá la parte correspondiente a 10 días. Si faltase 6 días en un mes de forma injustificada perdería la totalidad del complemento.

#### **ARTÍCULO 35º - INCREMENTO SALARIAL**

1º La tabla salarial para el año 2019 y hasta el final de contrato suscrito con el Consell de Menorca para la limpieza de playas:

Es la que se adjunta con ese título y corresponde a la que se estaba aplicando hasta la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, incrementada con un 0.5%, valor estimado de IPC a 30 de Julio de 2019 más 0.5% adicional.

Una vez se constate el IPC a 31 de Diciembre de 2019 la tabla citada sería modificada con los valores definitivos.

En conclusión la tabla que se adjunta es estimativa.

2º Tabla salarial inicio del nuevo contrato que se suscriba con el Consell de Menorca para limpieza de Playas y hasta el 31 de Diciembre del año 2020:

La que se adjunta con ese título corresponde a la tabla anterior incrementada con un IPC estimado a 31 de Diciembre del 2020, 0.5% más otro 2.6%. Igual que en el supuesto anterior descrito en el punto 1º la tabla sería modificada con los valores definitivos de IPC. Por lo que también es estimativo.

3º Tablas salariales para los años 2021, 2022 y 2023.

En parecidos términos a los números anteriores se insertan tablas estimativas de los años 2021,2022 y 2023, las cuales se han conformado con sus anteriores inmediatas, incrementadas con una estimación respectiva de IPC para cada año del 0.5% más un 2%, 1.5% y 1% respectivamente para los diferentes años mencionados .

#### **ARTÍCULO 36º - 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 nacionales y autonómicas, fechas para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de puestos y turnos de trabajo, ajustándose a las variaciones que se produzcan en cada momento.

Teniendo en cuenta que la actividad de limpieza de playas afecta a toda la isla de Menorca, se estudiará pormenorizadamente la incidencia de las distintas fiestas locales para que exista coherencia con el calendario que se elabore.



## ARTÍCULO 37º - 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 por sus propios meritos al lavado, desinfección y mantenimiento de la ropa de trabajo que se le entregue, percibiendo como contrapartida de todo aquello 5,153 euros mensuales, devengables por día efectivamente trabajado.

## ARTÍCULO 38º - PRODUCTIVIDAD

Se establece este complemento salarial para los grupos y niveles profesionales y por el importe mensual que se refleja en la tabla salarial 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 peón de barredora manual deberá realizar el mantenimiento general, engrase y limpieza de la barredora manual.



Para los conductores de vehículos y conductores de barredoras autopropulsadas ligeras además, la percepción de este plus, conlleva, 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 39º - PLUS PUESTO y PRIMA**

Aquellos trabajadores que ya percibían a la firma del presente Convenio una contrapartida de 1,18 euros por día efectivamente trabajado por conducir un vehículo "Pick-up", seguirán percibiéndolo.

Adicionalmente aquellos trabajadores que conduzcan un vehículo "Pick-up", percibirán como contrapartida a esa tarea y a la realización de cualquier otra necesaria para el mantenimiento y limpieza del vehículo, se abonará la cantidad de 55,52 Euros mensuales devengables por día efectivamente trabajado y que a efectos de comodidad administrativa se establece en 2,048 euros diarios, o por día efectivamente trabajado.

Asimismo como contrapartida al manejo y utilización en su caso de una lancha tipo "Zodiac" se abonará la cantidad de 37,01 Euros mensuales, devengables por día efectivamente trabajado y que a efectos de comodidad administrativa se establece en 1,365 euros diarios o por día efectivamente trabajado.

Las percepciones descritas en los párrafos segundo y tercero, no serán acumulables.

Aquellos trabajadores que manejen la motosierra, percibirán por día efectivamente trabajado en esas funciones, una contraprestación de 1,035 €.

Para los trabajadores que efectúen trabajos como "Conductor palista" se establece una "prima de disponibilidad" como contrapartida y aceptación de las modificaciones horarias a que se ven sometidos en el inicio y final de su jornada por necesidades del servicio.

El valor de la prima será de 91.45 euros/ mes devengable por día efectivamente trabajado en la función y circunstancias expresadas.

#### **ARTÍCULO 40º - TURNO DE TRABAJO ROTATIVO DE LIMPIEZA DE PLAYAS**

Como compensación a la singular característica de la prestación de servicio, consistente en la rotación del día festivo por equipos, se abonará la cantidad de 86,02 euros mensuales, devengables por día efectivamente trabajado, y que a efectos de comodidad administrativa se establece en 3,19 euros diarios o por día efectivamente trabajado. La citada cantidad será abonada en concepto de prima.

#### **ARTÍCULO 41º - PLUS DE TRANSPORTE**

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

Este plus se abonará en mensualidades ordinarias.



## **ARTÍCULO 42º - 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 43º - REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

- a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán del crédito horario que la ley le 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) Asimismo los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, podrán acumular el crédito sindical de que dispongan en un trimestre para asistencia a cursos de formación, extremo éste que será acreditado en la forma debida por el correspondiente sindicato.
- d) La empresa descontará en nómina, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que así lo autoricen por escrito.

## **CAPÍTULO VIII OTRAS DISPOSICIONES**

### **ARTÍCULO 44º - COMISION PARITARIA**

1º.- Se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por un representante de la Empresa y uno 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, especialmente la negociación económica prevista en los bloques A y B del presente Convenio.
- 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.



#### **ARTÍCULO 45º - 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 46º - 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 mismo grupo y nivel 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 si, 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 47º - 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 expondrá fotocopia del boletín de cotización a la Seguridad Social en el tablón de anuncios de su centro de trabajo.

#### **ARTÍCULO 48º - REVISIÓN MÉDICA**

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

#### **ARTÍCULO 49º - 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 el grupo y nivel profesional respetándose la antigüedad del trabajador en ese momento. Dicha situación se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

#### **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 competencia 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 Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de desarrollo, reguladores del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, publicado en el BOCAIB nº 95 de 27/7/1999 (C.E. 8018 23/9/99), con el alcance previsto en los mismos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Se establece un Fondo Social de ayuda a los trabajadores y sus familias, cuya regulación y contenido se encuentra en el Anexo que se acompaña al presente Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA - GRUPOS PROFESIONALES**

El personal se encontrará encuadrado en los grupos y niveles profesionales correspondientes 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 SEXTA - 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.

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.



ANEXO 1 TABLAS

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019 Y HASTA EL FINAL DE LA CONTRATA DE LIMPIEZA PLAYAS DE MENORCA

1,010

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PL TRANSP. 20% S.M.I.	PLUS TRANSPORTE	DIFER PL TRANSP.	COST DIFER	DIFER COST	EXTRAS NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS PRODUCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUPO 1 Mandos Intermedios															
NIVEL I															
NIVEL II (capataz)	987,78	0,00	197,56	796,95	0,00	0,00	19,10	0,00	0,00	0,00	1.199,12	987,78	0,00	21,74	27.383,59
GRUPO 2 Administrativos															
NIVEL I															
NIVEL II															
GRUPO 3 Operarios															
NIVEL I (Conductor palista)															
NIVEL II (peón limpieza día)	995,23 899,52	248,81 0,00	199,05 179,90	59,41 52,75	21,03 73,37	114,64 114,64	19,10 19,10	4,84 55,64	1,69 19,47	4,43 51,00	882,01 782,96	882,01 767,99	0,00 21,81	20,25 15,90	20.886,00 16.369,94

ARTICULO 37 PLUS VESTUARIO	5,39
ARTICULO 39 PLUS PUESTO	
MOTOSIERRA	1,072
NISSAN PICK-UP	57,60
ZODIAC	38,40
PRIMA DISPONIBILIDAD	91,45
ARTICULO 40 TURNO ROTATIVO	
PRIMA	89,25

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/34/1056351



**TABLA SALARIAL A INICIO DEL NUEVO CONTRATO DE LIMPIEZA PLAYAS DE MENORCA HASTA EL 31/12/20**

1,031

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PL TRANSP. 20%S.M.I.	PLUS TRANSPORTE	DIFER PL TRANSP.	COST DIFER	DIFER COST	EXTRAS NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PLUS PRODUCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUPO 1-Mandos Intermedios															
NIVEL I															
NIVEL II (capataz)	1.018,40	0,00	203,68	821,66	0,00	0,00	19,69	0,00	0,00	0,00	1.236,29	1.018,40	0,00	22,41	28.232,48
GRUPO 2 Administrativos															
NIVEL I															
NIVEL II															
GRUPO 3 Operarios															
NIVEL I (Conductor palista)	1.026,08	286,52	205,22	61,25	21,68	118,19	19,69	4,99	1,75	4,57	909,35	909,35	0,00	20,88	21.533,46
NIVEL II (peón limpieza día)	927,41	0,00	185,48	54,38	75,64	118,19	19,69	57,37	20,08	52,59	807,23	791,79	22,48	16,40	16.877,41

ARTICULO 37 PLUS VESTUARIO	5,56
ARTICULO 39 PLUS PUESTO	
MOTOSIERRA	1,105
NISSAN PICK-UP	59,3
ZODIAC	39,59
PRIMA DISPONIBILIDAD	94,28
ARTICULO 40 TURNO ROTATIVO	
PRIMA	92,01

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/34/1056351



TABLA SALARIAL PLAYAS DE MENORCA AÑO 2021

1,025

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PL TRANSP. 20%S.M.L.	PLUS TRANSPORTE	DIFER PL TRANSP.	COST DIFER	DIFER COST	EXTRAS NAVIDAD-	PAGA BENEFICIOS	PLUSPROD UCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUPO 1-Mandos Intermedios	1.043,86	0,00	208,77	842,20	0,00	0,00	20,18	0,00	0,00	0,00	1.267,20	1.043,86	0,00	22,97	28.938,29
NIVEL I															
NIVEL II (capataz)															
GRUPO 2 Administrativos															
NIVEL I															
NIVEL II															
GRUPO 3 Operarios															
NIVEL I (Conductor palista)	1.051,73	262,93	210,35	62,78	22,22	121,15	20,18	5,11	1,79	4,69	932,08	932,08	0,00	21,40	22.071,80
NIVEL II (peón limpieza día)	950,59	0,00	190,12	55,74	77,53	121,15	20,18	58,80	20,58	53,90	827,41	811,59	23,05	16,81	17.299,34

ARTICULO 37 PLUS VESTUARIO	5,70
ARTICULO 39 PLUS PUESTO	
MOTOSIERRA	1,133
NISSAN PICK-UP	60,87
ZODIAC	40,58
PRIMA DISPONIBILIDAD	96,64
ARTICULO 40 TURNO ROTATIVO	
PRIMA	94,31

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/34/1056351



**TABLA SALARIAL PLAYAS DE MENORCA AÑO 2022**

1,020

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PL TRANSP. 20% S.M.I.	PLUS TRANSPORTE	DIFER PL TRANSP.	COST DIFER	DIFER COST	EXTRAS NAVIDAD-	PAGA BENEFICIOS	PLUS PRODUCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUPO 1-Mandos Intermedios	1.064,74	0,00	212,95	859,04	0,00	0,00	20,59	0,00	0,00	0,00	1.292,54	1.064,74	0,00	23,43	29.517,06
NIVEL I															
NIVEL II (capataz)															
GRUPO 2 Administrativos															
NIVEL I															
NIVEL II															
GRUPO 3 Operarios															
NIVEL I (Conductor palista)	1.072,77	268,19	214,55	64,04	22,67	123,57	20,59	5,21	1,82	4,78	950,72	950,72	0,00	21,83	22.513,24
NIVEL II (peón limpieza día)	969,60	0,00	193,92	56,86	79,08	123,57	20,59	59,98	20,99	54,98	843,96	827,82	23,51	17,14	17.645,33

ARTICULO 37 PLUS VESTUARIO	5,82
ARTICULO 39 PLUS PUESTO	
MOTOSIERRA	1,156
NISSAN PICK-UP	62,09
ZODIAC	41,39
PRIMA DISPONIBILIDAD	98,57
ARTICULO 40 TURNO ROTATIVO	
PRIMA	96,20

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/34/1056351



**TABLA SALARIAL PLAYAS DE MENORCA AÑO 2023**

1,015

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PL TRANSP. 20% S.M.I.	PLUS TRANSPORTE	DIFER PL TRANSP.	COST DIFER	DIFER COST	EXTRAS NAVIDAD-	PAGA BENEFICIOS	PLUS PRODUCT.	HORAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
GRUPO 1-Mandos Intermedios NIVEL I															
NIVEL II (capataz)	1.080,71	0,00	216,14	871,93	0,00	0,00	20,90	0,00	0,00	0,00	1.311,93	1.080,71	0,00	23,78	29.959,81
GRUPO 2 Administrativos NIVEL I NIVEL II															
GRUPO 3 Operarios NIVEL I (Conductor palista)															
NIVEL II (peón limpieza dia)	1.088,86 984,15	272,21 0,00	217,77 196,83	65,00 57,71	23,01 80,27	125,42 125,42	20,90 20,90	5,29 60,88	1,85 21,31	4,85 55,80	964,99 856,62	964,99 840,24	0,00 23,86	22,16 17,40	22.850,93 17.910,01

ARTICULO 39 PLUS VESTUARIO	5,90
ARTICULO 39 PLUS PUESTO	
MOTOSIERRA	1,179
NISSAN PICK-UP	63,02
ZODIAC	42,01
PRIMA DISPONIBILIDAD	100,05
ARTICULO 40 TURNO ROTATIVO	
PRIMA	97,64

**ANEXO 2**

LIMPIEZA PLAYAS	PEON LIMPIEZA	
SERVICIOS	LIMPIEZA PLAYAS	

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2020/34/1056351



VESTUARIO NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X	
ANUAL - TEMPORADA FRIA		
CAZADORA	T	
JERSEY	T	
CAMISA MANGA LARGA	T	
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	
PANTALON	T	
ANUAL - TEMPORADA CALUROSA		
CAMISETA	T	
CHALECO ALTA VISIBILIDAD	T	
GORRA	T	
PANTALON CORTO	T	
PROTECCIONES PERSONALES		
GUANTES SERRAJE	X	
GUANTES ANTICORTE	X	
CALZADO SEGUR. S III	X	
BOTAS AGUA	X	
ELEMENTOS PREVENCION	EQUIPO-VEHICULO	EMBARCACION
BOTIQUIN	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGULO AVERIAS	X	
DESTELLANTE	X	
CHALECO SALVAVIDAS		X
T. POR TEMPORADA (ANUAL)	X: INDETERMINADO	



### ANEXO 3

#### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y DE CONCESIÓN DE AYUDAS DEL FONDO SOCIAL- CONVENIO COLECTIVO: PLAYAS 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 simultáneas 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 940,0 euros.

#### **ANEXO 4.- GRUPOS PROFESIONALES PLAYAS DE MENORCA**

##### **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, en este momento no existen trabajadores encuadrados, pero hipotéticamente podrían adscribirse trabajadores funcionalmente asimilables a "Encargado" y "Jefe de Taller".

Nivel 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 términos 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 encontraran 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 momento no existen trabajadores encuadrables pero hipotéticamente podrían adscribirse los trabajadores funcionalmente asimilables a un "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 momento no existen trabajadores encuadrables pero hipotéticamente podrían adscribirse los trabajadores funcionalmente asimilables a un "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 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 mantenimiento 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 práctico que aseguren la plena eficacia en sus intervenciones.

Tendrá a su cargo la conducción y conservación del vehículo o máquina, responsabilizándose de su mantenimiento 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.

En este nivel se encuadrarán aquellos trabajadores con la categoría actual de: "Conductor-palista".

Nivel II: Se encuadrarán en este nivel aquellos trabajadores que adscritos a servicios medioambientales, ejecuten tareas propias de aquellos, ya sea integrados en equipos o no.

Podrán manejar vehículos o herramientas auxiliares en su tarea, tanto si son acuáticos o terrestres.

En este nivel se encuadrarán aquellos trabajadores con la categoría actual de "Peón Limpieza día".

