

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**2241** *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU para sus centros de trabajo de recogida de basura, limpieza viaria y riego de Maó, Alaior y Es Castell y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002571012006)*

#### Antecedentes

1. El 5 de agosto de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU para sus centros de trabajo de recogida de basura, limpieza viaria y riego de Maó, Alaior y Es Castell para el período 2019-2024.
2. El 17 de agosto de 2020, Luís Suárez 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 Medio Ambiente, SAU para sus centros de trabajo de recogida de basura, limpieza viaria y riego de Maó, Alaior y Es Castell en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
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, 3 de febrer de 2021

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

**Convenio colectivo de la empresa fcc medio ambiente, s.a. y sus trabajadores para las actividades de recogida de basura, limpieza viaria y riego en sus centros de trabajo de mahón, alaior y es castell de la isla de menorca.**

#### **Capitulo i.- disposiciones generales**

##### **Artículo preliminar – Partes intervinientes**

Por parte empresarial FCC, Medio Ambiente S.A.U y los trabajadores adscritos a la contrata de “actividades de recogida de basura, limpieza viaria y riego en sus centros de mahón, Alaior y Es Castell” de la Isla de Menorca, por conducto de su representación legal.

##### **Artículo 1º, - Ámbito territorial.**

El presente convenio colectivo afecta a la FCC, Medio Ambiente S.A. y sus trabajadores en sus centros de trabajo de Mahón, Alaior y Es Castell.

##### **Artículo 2º.- Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo afecta al personal de la empresa FCC, Medio Ambiente S.A. que realiza la actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y riegos, en el ámbito territorial del artículo anterior.

##### **Artículo 3º.- Ámbito personal.**

Afectará a la totalidad del personal de la empresa FCC, Medio Ambiente S.A.. en los centros de trabajo que la misma tiene en Mahón, Alaior y Es Castell y que se dedique a la actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y riegos.



#### **Artículo 4º.- Denuncia y plazos de negociación**

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, sería voluntario.

Asimismo se acudirá sin perjuicio de lo anterior a los procedimientos regulados por el tribunal de arbitraje y mediación de las islas baleares.

#### **Artículo 6º.- Ámbito temporal**

El presente convenio poseerá una vigencia del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre del 2024.

#### **Artículo 7º.- Partes intervinientes**

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores en los municipios cuya ejecución de contratos se lleva a término a la firma del mismo.

#### **Artículo 8º.- Normativa supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo que disponga el convenio colectivo general del sector de limpieza pública, recogida domiciliaria, recogida selectiva y otros; suscrito el 28/06/2013.

Se tendrá en cuenta lo relativo a la fiesta patronal, San Martín de Porres, 3 de noviembre. Para el supuesto de que el citado día coincida en no laborable para cualquier colectivo de los amparados en este convenio, se determinará mediante acuerdo de centro, otra u otras alternativas que garanticen una 15ª fiesta no recuperable.

### **Capítulo II.- Condiciones profesionales**

#### **Artículo 9º.- Contratos de trabajo.**

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos de trabajo se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo que deberá realizarse en presencia de un representante sindical, si así lo pide el trabajador.



#### **Artículo 10º.- Promoción**

1. Las posibles vacantes que se produzcan en la plantilla, se cubrirán preferentemente por trabajadores del centro de trabajo, si ello supusiera una promoción.
2. Procederá iniciarse un proceso de promoción, cuando lo solicite algún trabajador que lleve desarrollando funciones superiores durante un año ininterrumpidamente o dos años acumulados en los cuatro inmediatamente anteriores.
3. El proceso de promoción así iniciado comportará un proceso selectivo junto a otros trabajadores de la plantilla que voluntariamente deseen participar en el mismo. Durante el proceso se valorarán entre otros factores posibles:
  - A) Titulaciones, máximo de 1,5 puntos
  - B) Destreza teórica y práctica, máximo 2.5 puntos.
  - C) Experiencia previa, máximo 6 puntos.

En las pruebas podrá estar presente la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto en la que dos o más trabajadores obtengan la misma puntuación, tendrá preferencia para ocupar la vacante el trabajador con mayor antigüedad.

Los puestos de mandos superiores (jefes, encargados, gerentes. Etc.) serán de libre designación por la empresa.

4. Consecuencia de todo lo anterior, es que en ningún caso el desarrollo continuado en el tiempo, de funciones superiores comportará la consolidación definitiva de las mismas.
5. La empresa se compromete a impulsar un proceso de promoción en el término de 3 meses posterior a la suscripción del presente convenio colectivo.

#### **Artículo 11º.- Periodo de prueba**

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

- Técnicos titulados: 2 meses.
- Administrativos: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

#### **Artículo 12º.- Nuevas contrata**

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.

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

Para el supuesto de que las contrata actuales se disgregaran o consorciaran, el comité de empresa junto con la empresa, valorará la prorrata pormenorizada que pudiera producirse en cada uno de los

casos.

### **Artículo 13º.- Movilidad funcional y cambio de puesto de trabajo**

Se estará a lo regulado en la disposición adicional 4ª- grupos profesionales.

## **Capítulo III.- Jornada, horario y descanso**

### **Artículo 14º.- jornada laboral.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada laboral en cómputo anual responderá a las diferentes variantes que se pueden producir en los trabajadores en función de su opción vacacional.

Así a los trabajadores que disfruten de 30 días de vacaciones anuales les corresponderá una jornada anual de 1715,43 horas, a los que disfruten de 33 días les corresponderá otra de 1696,44 horas y a los que disfruten de 36 días les corresponderá otra de 1.677,45. Todos los colectivos de jornada intensiva gozarán de una pausa de 20 minutos de descanso diario durante la jornada de trabajo.

La jornada efectiva diaria ordinaria, será de 6 horas 20 minutos, incluyéndose en su caso el descanso pactado de 20 minutos.

Ante la necesidad de trabajar un día festivo cuando coinciden dos consecutivos o las circunstancias de trabajo así lo exigen por motivos de producción se establece que a un día festivo trabajado corresponden dos días de descanso o la compensación económica fijada en las tablas anexas al presente convenio.

Desde la firma del presente convenio, la comisión paritaria dispondrá de 4 meses para regular un mínimo de 5% de distribución irregular de la jornada anual antes citada.

El descanso semanal se realizará en sábado o domingo, sujeto a la conformidad del cliente titular del servicio público que se presta "Alaior". En caso de que no sea posible las partes se volverán a reunir para tratar el asunto.

### **Artículo 15º.- horario de trabajo.**

La fijación de los horarios de trabajo lo realizará la empresa de mutuo acuerdo con el comité o delegados de personal. De acuerdo con las necesidades del servicio.

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.

Para cualquier tipo de contratación, el alta y baja en la seguridad social y registro de contrato en la oficina pública correspondiente; se aplicará estrictamente la normativa reguladora de tales situaciones.

### **Artículo 16º.- Calendario laboral.**

Durante el antepenúltimo mes del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, el cual deberá comprender, mínimamente, las fiestas locales, fechas para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de puestos y 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 cada uno de los municipios donde se presten servicios.

#### **Artículo 17º.- Vacaciones.**

En general, el periodo de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales.

Cuando el periodo de disfrute tenga lugar entre los meses de noviembre a abril, las vacaciones serán de 36 días, disfrutando de 33 días de vacaciones los trabajadores que las realicen en los meses de octubre o mayo.

#### **Artículo 18º.- Excedencia.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria por el tiempo establecido en la normativa laboral. Durante dicho tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y deberes laborales del excedente, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

El excedente solicitará su reingreso en la empresa por escrito, con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. El reingreso será inmediato, ocupando plaza de su categoría.

Excedencia forzosa o similar.

Se podrá solicitar la excedencia forzosa o similar por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o para ejercitar funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo.

Al personal en situación de excedencia forzosa o similar se le reservará el puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad, debiéndose observarse igualmente el contenido del artículo 46 del estatuto de los trabajadores en cuanto a derechos y obligaciones que se dimanan de esta situación.

En todo caso se tendrá en cuenta la regulación contenida en la ley del estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 19º 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 que a continuación se señala:

1º Con derecho a remuneración:

- A) Por matrimonio del trabajador: 18 días.
- B) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo: 2 días laborables ampliables a 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 visitas médicas o urgencias odontológicas, 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, que por tratamiento o preparación anterior aconsejen el reposo al trabajador. Al personal en turno de noche se le dará premiso la noche anterior a los hechos, siempre y cuando estas se realicen antes de las 10 horas del día siguiente y estén justificadas por volante, médico de cabecera, o de visita al especialista, comunicándose a la empresa la circunstancia como mínimo con 24 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.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que se regule en la ley e.t y normas complementarias así como en la ley de dependencia.

#### **Artículo 20º.- Asuntos propios.**

Los trabajadores tendrán derecho a disponer de 5 días de asuntos propios, cuya fecha de disfrute deberá fijarse de mutuo acuerdo con la empresa en orden a ocasionar los menores perjuicios posibles al servicio a prestar. Con la salvedad indicada en el penúltimo párrafo del presente artículo.

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

Se establece que de los 5 días citados en el primer párrafo, 3 de ellos puedan compensarse económicamente en caso de no utilizarse.

#### **Artículo 21º.- 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 y urgentes.

C) En periodos punta de recogida, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de actividad que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista por la ley para subsanar estas anomalías.

La dirección de la empresa informará cada seis meses al comité de empresa o delegados de personal y representantes sindicales sobre el número de horas extras realizadas, especificándose las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter de las horas extraordinarias. (todas ellas de carácter voluntario).



#### Capítulo IV.- Mejoras sociales

##### **Artículo 22º.- Ayuda por fallecimiento.**

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 23º.- 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 25.276,66€, 20.221,32€, 15.161,99€ y 15.161,99€ respectivamente por las situaciones descritas.

Cuando las situaciones descritas hayan sido producidas por accidente no laboral, las cantidades anteriores serán respectivamente: 20.221,32€, 15.165,99€, 10.110,66€ y 10.110,66€.

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

Los valores indicados gozaran del incremento que para cada año de vigencia del presente convenio tengan asimismo las tablas salariales.

##### **Artículo 24º.- Jubilación total.**

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 25º.- Jubilación 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. La empresa valorará en cada caso la posibilidad que el contrato de relevo sea de la modalidad adecuada a fin de que el jubilado parcial pueda disfrutar en la máxima prestación posible, de acuerdo con la normativa en vigor.

Próximo el vencimiento del contrato de relevo de que se trate, la comisión paritaria valorará la posibilidad de que el trabajador afectado siga vinculado a la empresa en la modalidad contractual que corresponda.

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 26º.- compensación por accidente laboral y enfermedad común.**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional debidamente acreditada, la empresa completará las prestaciones reglamentarias obligatorias hasta el cien por cien del importe integro de las retribuciones del trabajador. El complemento se percibirá a partir del siguiente día y cuando el accidentado requiera hospitalización o curación en domicilio.

El complemento del cien por cien se abonará por el tiempo que dure la hospitalización o curación en domicilio.

En caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común se completará la prestación de la seguridad social hasta el cien por cien del salario real y el importe del complemento tendrá una duración máxima de 145 días.

Los estados de incapacidad temporal podrán ser controlados por la empresa en la forma que se estime oportuna. La empresa mediante servicios médicos podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado.

#### **Artículo 27º.- 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. 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 se 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, retornará a su puesto de trabajo.

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 recolocar 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. 54 del presente convenio.

#### **Artículo 28º.- Multas.**

En el supuesto de que un conductor con ocasión de su trabajo sea sancionado con multas ya sea por la policía municipal como por la dirección general de tráfico, la empresa efectuará el pago de los importes correspondientes, se exceptúa de ellos cuando la multa se imponga por imprudencia o negligencia grave o por conducción en estado de embriaguez.



## Capítulo V.- Salud laboral

### Artículo 29º.- Delegado de prevención.

La empresa observará especial rigor en el cumplimiento de todo aquello regulado en la vigente ley de prevención de riesgos y en especial en todo aquello que haga referencia a los delegados de prevención.

### Artículo 30º.- Riesgo de accidentes.

En caso de riesgo de accidente de un trabajador, se podrá interrumpir las actividades laborales en estos puestos de trabajo, en tanto no se tomen las medidas necesarias para su solución, dando aviso a la empresa y delegado de prevención.

### Artículo 31 º.- Ropa de trabajo y prevención.

1) 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 señalará 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.

2) 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.

3) 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.

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

5) 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.

6) 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.

7) 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, no han sido en función de la prevención de riesgos laborales contemplados en cada uno de ellos.



8) El trabajador procederá por sus propios medios al lavado, mantenimiento y desinfección de la ropa de trabajo que se le entregue, percibiendo como contrapartida de todo aquello, 5,225€ mensuales, devengables por día efectivamente trabajado.

La falta de uniformidad se sancionará con falta grave, dichos uniformes, serán sustituidos en el menor tiempo posible total o parcialmente por rotura imprevisible o involuntaria. Se fija como fechas de entrega, la primera quincena del mes de mayo para la ropa de verano y la primera quincena del mes de noviembre para la ropa de invierno.

Para aquellos trabajadores nuevos que no hayan estado vinculados anteriormente con la empresa se facilitara dos pantalones y dos cazadoras durante la temporada de invierno.

El valor indicado gozará del incremento que para cada año de vigencia del presente convenio tengan asimismo las tablas salariales.

## Capítulo VI.- Condiciones económicas

### Artículo 32º.- 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 del convenio.

### Artículo 33º.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistentes en 3 bienios del 5% y posteriores quinquenios al 7%.

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

### Artículo 34º.- Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá las pagas extraordinarias que figuran en el anexo salarial. Dichas pagas se harán efectivas, la de julio antes del día 20/07, la de navidad antes del día 20/12 y la de beneficios antes del 15/03 del año siguiente al devengo. La liquidación del importe de dichas pagas se realizará proporcionalmente al tiempo del servicio en la empresa para el caso de ingreso o cese del trabajador durante el año.

La antigüedad en las pagas se considera sobre el sueldo base convenio.

### Artículo 35º.- Dietas

Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la empresa de su centro de trabajo habitual devengará una dieta fija en 18,731 € diarias. Si regresase a pernoctar en su domicilio sólo devengará media dieta.

El valor indicado gozará del incremento que para cada año de vigencia del presente convenio tengan asimismo las tablas salariales.



**Artículo 36º.- Nocturnidad.**

El personal que trabaje entre las veintiuna horas y las seis de la mañana, percibirá el importe de un plus de nocturnidad en los porcentajes fijados en el convenio general del sector. Su cuantía viene determinada en las tablas salariales.

**Artículo 37º.- Penosidad.**

Los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten penosas serán compensados con un plus en los porcentajes establecidos en el convenio general del sector y cuya cuantía viene fijada en las tablas salariales para los distintos grupos y niveles profesionales. La empresa reconoce expresamente que será de aplicación a la totalidad del personal operario que realiza los servicios contratados.

**Artículo 38º.- Prima rotación.**

Los trabajadores que por adscripción voluntaria se integren en un turno rotativo dentro del servicio de recogida domiciliaria nocturna recibirán una contraprestación por importe de 84,803€ mensuales devengables por día efectivamente trabajado.

En todo caso el servicio integral del servicio se garantizará todos los días de la semana.

El valor indicado gozará del incremento que para cada año de vigencia del presente convenio tengan asimismo las tablas salariales.

**Artículo 39º.- Plus puesto.**

Aquellos trabajadores que conduzcan o manejen los vehículos o herramientas que se reflejan, percibirán por día efectivamente trabajado en esas funciones, una contraprestación con las magnitudes siguientes:

Barredora 1,880€	Sopladora 1,044€
Furgoneta 1,569€	Desbrozadora 1,044€
Porter 1,460€	Motosierra 1,044€
	Martillo percutor 1,044€

Los valores indicados gozaran del incremento que para cada año de vigencia del presente convenio tengan asimismo las tablas salariales.

**Artículo 40º.- Retribución fiestas patronales.**

1º Los trabajadores, como contrapartida de su prestación especial de servicio durante los días de las fiestas patronales que se citan, percibirán las contrapartidas y retribuciones que para cada supuesto, se especifican en los anexos correspondientes, a saber:

- Anexo fiesta de gracia de Mahón.
- Anexo fiestas de st. Jaume de Es Castell.
- Anexo fiestas de st. Llorenç d'Alaior.
- Anexo resto de fiestas: Cala'n Porter, st. Climent i Lluçmaçanes.



2º Su pago estará condicionado a la efectiva realización del trabajo en el tiempo previsto.

**Artículo 41º.- 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 y si faltase 6 días en un mes de forma injustificada perderá la totalidad del complemento.

**Artículo 42º.- Plus transporte**

Se abonará mensualmente un plus transporte, devengable por día efectivamente trabajado, en la cuantía que figura en la tabla salarial anexa.

**Artículo 43º.- 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.

**Artículo 44º.- Revisión salarial.**

1º Las tablas salariales aplicables a los años 2019 y 2020, hasta final de la actual contrata, son las que se adjuntan con ese detalle, que incluye para el 2019, sobre las anteriores 2018, el incremento de ipc que se ha constatado durante el citado año 2019, más un 0.5%. Para el año 2020, la tabla que se adjunta, incluye, partiendo de la anterior 2019, un ipc estimado del 0.5% para ese 2020, más otro 0.5%. La citada tabla será provisional, modificándose cuando se constate el ipc real del mencionado año 2020. Todo ello comportará la regularización económica sobre salarios que corresponda.

Para el año 2021 y hasta el final de contrata, la tabla que se adjunta provisional, partiendo del sistema anterior, es la precedente del año 2020 con estimación de IPC para el presente año 2021, del 0.5% más otro 0.5% adicional. También implicará regularización económica una vez se constaten los valores reales de IPC.

2º Una vez iniciada la nueva contrata, posiblemente 2021- hasta su final de año, la tabla salarial que se adjunta, incluye la precedente más la estimación de incremento de IPC para el año 2021, del 0.5%, más otro 2.6%.

La citada tabla será provisional, modificándose y regularizándose cuando se constate el IPC real del año 2021.

3º Para el año 2022, la tabla salarial que se adjunta, que será provisional, incluye la estimada del 2021 más una estimación inicial de IPC del 2021, 0.5%, más otro 2%. También modificándose y regularizándose como en el caso anterior cuando se constaten los datos reales de IPC.

4º Para el año 2023, la tabla salarial que se adjunta, también provisional; incluye la estimada del año anterior más la previsión inicial de ipc del año 2022, 0.5%, más otro 1.5%. Como en los casos anteriores también será objeto de modificación y regularización cuando se constaten los valores reales de ipc.

5º Finalmente para el año 2024, fin de vigencia del presente convenio colectivo la tabla salarial que se adjunta, también provisional; incluye la estimada del año anterior más la previsión inicial de ipc del año 2023, 0.5%, más otro 1%. Como en los casos anteriores también será objeto de modificación y regularización cuando se constaten los valores reales de ipc.



6º Los acuerdos económicos indicados en los números 2º, 3º, 4º y 5º; serán aplicables siempre y cuando sean contemplados en el pliego de condiciones de la nueva contrata para las actividades reflejadas en el art. 2 del presente convenio colectivo. Por lo que están sujetas a condición.

7º Adicionalmente y también sujetos a condición, los números anteriores citados (2º, 3º, 4º y 5º) gozarán de un incremento adicional de 1% sobre cada uno de ellos cuando los tres ayuntamientos: Mahón, Alaior y Es Castell acepten y aprueben contemplar el referido mayor incremento en el pliego de condiciones de la nueva contrata, a fin de que pueda trasladarse a la dotación económica correspondiente.

## Capítulo VII.- Derecho de representación colectiva

### Artículo 45º.- Representación colectiva

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán de 20 horas laborales retribuidas. Dichas horas constituirán el máximo hábil para ejercer las funciones sindicales que requiere 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 sindicales la noche anterior si su actividad sindical se desarrolla de mañana y la noche posterior si aquella se desarrolla por la tarde.

Tiempo sindical no retribuido. Por razones sindicales cualquier afiliado a una central sindical y que sea designado por esta para desempeñar un cargo sindical de cualquier ámbito o nivel, podrá disponer de 20 horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones, siempre que no exceda del 5 por ciento de la plantilla.

Cada delegado de personal podrá acumular el total de horas de que dispone en un trimestre siempre que se justifique suficientemente tal circunstancia por el sindicato al que se encuentra afiliado dicho delegado.

Afiliación y recogida de cuotas. La empresa no interferirá en las secciones sindicales de empresa para la recogida por estas de cuotas a sus afiliados pudiendo negociar con la empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical y su entrega colectiva a la sección sindical.

La empresa no obstaculizará las tareas de divulgación y afiliación a una central sindical, siempre que esta se realice fuera de la jornada de trabajo.

La empresa permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones.

En lo no pactado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en esta materia por el estatuto de los trabajadores, o demás disposiciones legales vigentes.

### Artículo 46º.- Discriminación.

La empresa velará para evitar en su seno cualquier actitud o comportamiento discriminatorio en los términos contemplados en las leyes.

### Artículo 47º.- Medio ambiente.

La empresa dará especial cumplimiento a regulaciones referentes al respeto y preservación del medio ambiente, así como impulsar campañas de sensibilización y buenas prácticas entre sus trabajadores con ese propósito.



## Capítulo VIII.- Otras disposiciones.

### Artículo 48º.- Comisión 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 el 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 49º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales vigentes o por el ejercicio de las facultades propias de la autoridad laboral o cualquier otra no fuese posible la aprobación o aplicación de alguno de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia, deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigilancia del resto del articulado del convenio o si por el contrario la modificación de tal o tales pactos, obligan a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho. En dicho supuesto, la reunión de la comisión paritaria deberá tener lugar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de suspensión o denegación de registro, publicación o modificación obligada de alguno de los pactos de convenio previa petición de alguna de las partes.

### Artículo 50º.- Garantías, compensaciones 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 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 tengan 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 fuesen superiores a los aumentos concedidos, se absorberá solo 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 en cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas el mismo.

Aquellos trabajadores que sistemáticamente de forma permanente y continua han percibido “plus nocturno”, sin desarrollar tarea en ese turno; dejen de percibir el citado plus, sin embargo percibirán con carácter “ad personam” una cantidad equivalente en los mismos términos que aquel plus.

Asimismo aquellos trabajadores que circunstancialmente presten trabajos en régimen nocturno recibirán el correspondiente plus, cuando proceda.

#### **Artículo 51º.- Circunstancias especiales.**

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

No obstante, 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 en el momento presente, considerándose los salarios establecidos, como compensación a la mayor actividad en la época estival.

Cualquier variación en el trabajo de carácter habitual, requerirá la aprobación por los delegados de personal.

#### **Artículo 52º.- 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 53º.- Revisión médica**

La empresa efectuará los reconocimientos médicos específicos necesarios dentro de la disciplina relativa a la vigilancia de la salud, con la participación de delegado de prevención y, de acuerdo con las estipulaciones establecidas en la ley 31/91 de prevención de riesgos laborales y el real decreto 39/1997, de 17 de enero.

#### **Artículo 54º.- 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 55º.- Fijos discontinuos**

Debidos a las especiales características del sector, se producen incrementos de actividad de carácter estacional, habitualmente dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año.

Para cubrir estas necesidades de mano de obra, se recurrirá a la contratación eventual por circunstancias de producción. No obstante, los trabajadores que han sido llamados para prestar servicios dos años consecutivos en aquel periodo citado, adquirirán la condición de fijos discontinuos a la finalización del segundo año de trabajo.

**Artículo 56º.- Tribunal de arbitraje y mediación.**

Los firmantes de este convenio se adhieren en todos sus términos, en caso de producirse discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria prevista en el presente convenio colectivo, por los procedimientos regulados en el acuerdo interconfederal sobre creación del tribunal de arbitraje y mediación de las islas baleares.

**Disposición adicional 1ª: Subrogación:**

Se estará en todo aquello descrito en el convenio general del sector, con las clarificaciones siguientes:

Cuando un trabajador se encuentre prestando servicio en varias contratas, se estimará a efectos de subrogación, que se encuentra adscrito a la contrata en la que haya prestado mayor servicio acumulado, durante los últimos 4 meses previos a la subrogación.

Asimismo procederá la subrogación parcial cuando un servicio quede modificado por cualquier causa de tal manera que varias entidades se hagan cargo de la ejecución total o parcial de servicios que previamente se ejecutaban conjuntamente. Asimismo ocurrirá cuando una entidad se haga cargo total o parcialmente de servicios que se prestaban separadamente.

La comisión paritaria especialmente intervendrá en el citado proceso subrogatorio parcial.

**Disposición adicional 2ª: Formación**

La empresa tendrá en cuenta en la ejecución de su plan nacional de formación, las necesidades de los trabajadores sujetos al presente convenio.

**Disposición adicional 3ª.- Grupos profesionales**

En la tabla salarial, que ya figuran los grupos y niveles profesionales; también constará a efectos recordatorios las categorías de donde procedan aquéllos.

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 4ª.**

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.”

**Disposición adicional 5ª.**

La dotación económica del fondo social existente será de 5.000 euros cada año de vigencia del presente convenio colectivo.



**Disposición adicional 6ª.**

Las partes expresamente indican que en el texto no se han reflejado diferenciaciones de género, por innecesarias, dado que en lengua española, la utilización del género neutro engloba tanto al masculino como al femenino. Por lo que en consecuencia así han de interpretarse los diferentes artículos del presente convenio colectivo.

**Disposición adicional 7ª.**

Atendiendo a las especiales circunstancias que han concurrido en la negociación colectiva que ha concluido con el presente convenio colectivo y atendiendo al prolongado tiempo en que el anterior convenio colectivo estuvo prorrogado; se establece una retribución lineal por una sola vez para todos los trabajadores con independencia de su función y antigüedad de 178,80 euros brutos, que serán abonados en la primera nomina que corresponda ya iniciada la nueva contrata.

**Disposición final 1ª.**

Formando parte integrante del presente convenio se adjuntan los siguientes anexos:

Anexo nº 1: tablas:

De aplicación inmediata

De aplicación condicionada

Anexo nº 2: anexos de fiestas.

Anexo nº 3: cuadros de prevención

Anexo nº 4: grupos profesionales

Anexo nº 5: reglamento fondo social.

**Disposicion final 2ª:**

Ambas partes mandatan a la representación de la empresa a fin de que efectúe los tramites necesarios que den lugar al registro y publicación del presente convenio colectivo.

**Disposicion final 3ª.-Reglamento comisión paritaria**

1º.- La comisión paritaria estará formada por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores.

Ambos representantes podrán elegir suplentes que puedan intervenir en lugar de los titulares, con plenas facultades.

2º.- La comisión paritaria se reunirá orientativamente cada tres meses o cuando lo vea oportuno en función de la urgencia o trascendencia de los asuntos que deba tratar.

3º.- Cada parte de la comisión paritaria, elegirá un portavoz que será el destinatario de las comunicaciones que las partes se dirijan entre si.

4º.- En las reuniones de la comisión paritaria, podrán asistir con voz pero sin voto asesores de las dos representaciones.

**Disposición derogatoria**

Con la firma del presente convenio queda derogado el convenio colectivo anterior del mismo ámbito cuya vigencia finalizo el 31 de diciembre de 2016.



**ANEXO 1  
TABLAS**

tablas salariales del 01/01/2019 al 31/12/2019 de mahon, alaior, es castell --> ipc real 2019, 0,8% + subida 0,5% = 1,3%

	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	ver/nav	pagas n y v	benef.	paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	extras	bruto anual
grupos profesionales																
grupo 1 mandos intermedios																
nivel iia																
jefe mantenimiento	1.476,94	356,48	285,19	292,99	206,57	152,71	2.770,89		5.530,25		2.749,10		2.789,00	86,91		41.548,13
nivel iib																
capataz	37,55	9,39	7,52	6,15	0,33		60,94	d 40,22	2.412,97	36,28	1.088,27	51,20	d 1.535,91	135,72	d 20,73	d 22.306,92
									2.412,97		1.088,27	60,52	n 1.815,50	138,88	n 21,17	n 25.732,33
grupo 2 administrativos																
nivel i																
oficial administrativo	34,89			17,15	0,33		52,37	45,93	2.755,77	41,19	1.235,66	52,09	1.562,65			23.098,73
nivel ii																
auxiliar administrativo	28,50			12,45	0,33		41,28	35,98	2.158,91	31,24	937,23	41,13	1.233,83			18.158,68
grupo 3 operarios																
nivel i																
conductor	34,58	8,65	6,91	6,02	0,33		47,84	d 37,61	2.256,76	33,58	1.007,43	47,53	d 1.425,90	119,73	d 19,46	d 20.717,83
							56,50	n				56,11	n 1.683,30	121,33	n 19,53	n 23.873,32
nivel iia																
peon recogida	31,26	7,81	6,25	5,81	0,33		43,66	d 34,63	2.078,07	30,51	915,35	43,36	d 1.300,69	96,62	d 17,92	d 18.920,31
							51,14	n				51,10	n 1.532,87	117,21	n 18,13	n 21.768,91
nivel iib																
peon limpieza	28,51	7,13	5,70	5,13	0,33		39,67	d 28,01	1.680,57	25,13	753,98	39,39	d 1.181,56	86,91	d 13,87	d 16.905,25
							46,80	n				46,44	n 1.393,08	88,17	n 14,20	n 19.505,82
mecanico	1.011,18	243,85	195,08	122,00	63,45	261,79	1.897,35		2.341,81		1.170,91		1.909,76	86,91		26.293,32

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107961



tablas salariales del 01/01/2020 al 31/12/2020 de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 0,5% = 1%

grupos profesionales	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	ver/nav	pagas n y v	benef.	paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	extras	bruto anual
grupo 1 mandos intermedios																
nivel iia																
jefe mantenimiento	1.491,71	360,05	288,04	295,92	208,64	154,24	2.798,60		5.585,55		2.776,59		2.816,89	87,77		41.963,62
nivel iib																
capataz	37,93	9,48	7,59	6,21	0,34		61,55	d 40,62	2.437,10	36,64	1.099,15	51,71	d 1.551,27	137,08	d 20,93	d 22.529,99
									2.437,10		1.099,15	61,12	n 1.833,65	140,27	n 21,38	n 25.989,65
grupo 2 administrativos																
nivel i																
oficial administrativo	35,24			17,32	0,34		52,90		46,39	2.783,32	41,60	1.248,01	52,61			23.329,72
nivel ii																
auxiliar administrativo	28,78			12,57	0,34		41,69		36,34	2.180,49	31,55	946,60	41,54			18.340,27
grupo 3 operarios																
nivel i																
conductor	34,93	8,74	6,98	6,08	0,34		48,32	d 37,99	2.279,33	33,92	1.017,50	48,01	d 1.440,16	120,92	d 19,65	d 20.925,00
							57,06	n				56,67	n 1.700,14	122,54	n 19,73	n 24.112,05
nivel iia																
peon recogida	31,57	7,89	6,31	5,87	0,34		44,10	d 34,98	2.098,85	30,82	924,50	43,79	d 1.313,70	97,59	d 18,10	d 19.109,51
							51,65	n				51,61	n 1.548,20	118,39	n 18,31	n 21.986,60
nivel iib																
peon limpieza	28,79	7,20	5,76	5,18	0,34		40,07	d 28,29	1.697,37	25,38	761,52	39,78	d 1.193,38	87,77	d 14,01	d 17.074,30
							47,27	n				46,90	n 1.407,01	89,05	n 14,34	n 19.700,88
mecanico	1.021,29	246,29	197,03	123,22	64,09	264,41	1.916,32		2.365,23		1.182,62		1.928,86	87,77		26.556,25



tablas salariales del 01/01/2021 al 31/12/2021 hasta final de contrata de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 0,5% = 1%

	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	incentivos	pagas ver/nav	pagas pagas n y v	pagas benef.	pagas paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	horas extras	bruto anual			
grupos profesionales																				
grupo 1 mandos intermedios																				
nivel iia																				
jefe mantenimiento	1.506,63	363,65	290,92	298,88	210,72	155,78	2.826,58			5.641,41		2.804,36		2.845,06	88,65		42.383,25			
nivel iib																				
capataz	38,31	9,58	7,67	6,27	0,34		62,17	d	41,02	2.461,47	37,00	1.110,14	52,23	d	1.566,78	138,45	d	21,14	d	22.755,29
										2.461,47		1.110,14	61,73	n	1.851,99	141,67	n	21,60	n	26.249,55
grupo 2 administrativos																				
nivel i																				
oficial administrativo	35,59			17,49	0,34		53,42		46,85	2.811,16	42,02	1.260,49	53,14		1.594,06					23.563,01
nivel ii																				
auxiliar administrativo	29,07			12,70	0,34		42,11		36,70	2.202,30	31,87	956,07	41,95		1.258,63					18.523,67
grupo 3 operarios																				
nivel i																				
conductor	35,28	8,82	7,05	6,14	0,34		48,81	d	38,37	2.302,12	34,26	1.027,68	48,49	d	1.454,56	122,13	d	19,85	d	21.134,25
							57,63	n					57,24	n	1.717,14	123,77	n	19,92	n	24.353,17
nivel iia																				
peon recogida	31,89	7,97	6,38	5,93	0,34		44,54	d	35,33	2.119,84	31,12	933,75	44,23	d	1.326,84	98,56	d	18,28	d	19.300,61
							52,16	n					52,12	n	1.563,68	119,57	n	18,50	n	22.206,47
nivel iib																				
peon limpieza	29,08	7,27	5,82	5,23	0,34		40,47	d	28,57	1.714,35	25,64	769,13	40,18	d	1.205,31	88,65	d	14,15	d	17.245,04
							47,74	n					47,37	n	1.421,08	89,94	n	14,49	n	19.897,89
mecanico	1.031,50	248,75	199,00	124,45	64,73	267,05	1.935,49			2.388,88		1.194,44			1.948,14	88,65				26.821,81



tablas salariales del 01/01/2021 al 31/12/2021 iniciada nueva contrata de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 2,6% = 3,10%

	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	incentivos	pagas ver/nav	pagas pagas n y v	pagas benef.	pagas paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	horas extras	bruto anual
grupos profesionales																	
grupo 1 mandos intermedios																	
nivel iia																	
jefe mantenimiento	1.537,96	371,21	296,97	305,09	215,10	159,02	2.885,35			5.758,71	2.862,66		2.904,22	90,50			43.264,49
nivel iib																	
capataz	39,10	9,78	7,83	6,40	0,35		63,46	d 41,88	2.512,65	37,77	1.133,22	53,31	d 1.599,36	141,33	d 21,58	d 23.228,42	
									2.512,65		1.133,22	63,02	n 1.890,50	144,62	n 22,05	n 26.795,33	
grupo 2 administrativos																	
nivel i																	
oficial administrativo	36,33			17,86	0,35		54,54		47,83	2.869,61	42,89	1.286,70	54,24				24.052,94
nivel ii																	
auxiliar administrativo	29,67			12,96	0,35		42,99		37,47	2.248,09	32,53	975,94	42,83				18.908,82
grupo 3 operarios																	
nivel i																	
conductor	36,01	9,01	7,19	6,27	0,35		49,82	d 39,17	2.349,99	34,97	1.049,05	49,49	d 1.484,80	124,67	d 20,26	d 21.573,68	
							58,83	n				58,43	n 1.752,84	126,34	n 20,34	n 24.859,53	
nivel iia																	
peon recogida	32,55	8,13	6,51	6,05	0,35		45,46	d 36,07	2.163,91	31,77	953,16	45,15	d 1.354,42	100,61	d 18,66	d 19.701,91	
							53,25	n				53,21	n 1.596,19	122,06	n 18,88	n 22.668,19	
nivel iib																	
peon limpieza	29,68	7,43	5,94	5,34	0,35		41,31	d 29,17	1.749,99	26,17	785,12	41,01	d 1.230,37	90,50	d 14,44	d 17.603,60	
							48,73	n				48,35	n 1.450,63	91,81	n 14,79	n 20.311,61	
mecanico	1.052,95	253,92	203,14	127,04	66,08	272,60	1.975,73			2.438,55	1.219,28		1.988,65	90,50			27.379,49



tablas salariales del 01/01/2022 al 31/12/2022 de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 2% = 2,5%

						incentivos		pagas		pagas				compl.	horas		
grupos profesionales	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	ver/nav	pagas n y v	benef.	paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	extras	bruto anual	
grupo 1 mandos intermedios																	
nivel iia																	
jefe mantenimiento	1.576,41	380,49	304,40	312,72	220,48	162,99	2.957,49		5.902,67		2.934,23		2.976,82	92,76		44.346,10	
nivel iib																	
capataz	40,08	10,02	8,02	6,56	0,36		65,05	d 42,92	2.575,46	38,72	1.161,55	54,64	d 1.639,34	144,86	d 22,12	d 23.809,13	
									2.575,46		1.161,55	64,59	n 1.937,76	148,24	n 22,60	n 27.465,21	
grupo 2 administrativos																	
nivel i																	
oficial administrativo	37,24			18,31	0,36		55,90	49,02	2.941,35	43,96	1.318,87	55,60	1.667,89			24.654,26	
nivel ii																	
auxiliar administrativo	30,41			13,29	0,36		44,06	38,40	2.304,29	33,34	1.000,34	43,90	1.316,92			19.381,54	
grupo 3 operarios																	
nivel i																	
conductor	36,91	9,23	7,37	6,42	0,36		51,07	d 40,15	2.408,74	35,84	1.075,27	50,73	d 1.521,92	127,79	d 20,77	d 22.113,02	
							60,30	n				59,89	n 1.796,66	129,50	n 20,85	n 25.481,02	
nivel iia																	
peon recogida	33,37	8,34	6,67	6,21	0,36		46,60	d 36,97	2.218,01	32,57	976,99	46,28	d 1.388,28	103,13	d 19,13	d 20.194,45	
							54,58	n				54,54	n 1.636,10	125,11	n 19,35	n 23.234,89	
nivel iib																	
peon limpieza	30,43	7,61	6,09	5,47	0,36		42,34	d 29,90	1.793,74	26,83	804,75	42,04	d 1.261,13	92,76	d 14,80	d 18.043,69	
							49,95	n				49,56	n 1.486,89	94,11	n 15,16	n 20.819,40	
mecanico	1.079,27	260,27	208,22	130,21	67,73	279,42	2.025,12		2.499,52		1.249,76		2.038,37	92,76		28.063,98	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107961



tablas salariales del 01/01/2023 al 31/12/2023 de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 1,5% = 2%

	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	incentivos	pagas ver/nav	pagas pagas n y v	benef.	paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	extras	bruto anual	
grupos profesionales																		
grupo 1 mandos intermedios																		
nivel iia																		
jefe mantenimiento	1.607,93	388,10	310,48	318,98	224,89	166,25	3.016,64			6.020,73		2.992,92		3.036,36	94,61		45.233,02	
nivel iib																		
capataz	40,88	10,22	8,18	6,69	0,36		66,35	d	43,78	2.626,97	39,49	1.184,78	55,74	d	1.672,13	147,76	d	24.285,31
										2.626,97		1.184,78	65,88	n	1.976,51	151,20	n	28.014,52
grupo 2 administrativos																		
nivel i																		
oficial administrativo	37,98			18,67	0,36		57,02		50,00	3.000,17	44,84	1.345,25	56,71		1.701,24		25.147,35	
nivel ii																		
auxiliar administrativo	31,02			13,55	0,36		44,94		39,17	2.350,38	34,01	1.020,35	44,78		1.343,26		19.769,17	
grupo 3 operarios																		
nivel i																		
conductor	37,65	9,42	7,52	6,55	0,36		52,09	d	40,95	2.456,91	36,56	1.096,78	51,75	d	1.552,36	130,34	d	22.555,28
							61,51	n					61,09	n	1.832,59	132,09	n	25.990,64
nivel iia																		
peon recogida	34,03	8,50	6,80	6,33	0,36		47,53	d	37,71	2.262,37	33,22	996,53	47,20	d	1.416,05	105,19	d	20.598,34
							55,67	n					55,63	n	1.668,82	127,61	n	23.699,59
nivel iib																		
peon limpieza	31,03	7,76	6,21	5,58	0,36		43,19	d	30,49	1.829,62	27,36	820,85	42,88	d	1.286,36	94,61	d	18.404,57
							50,95	n					50,55	n	1.516,63	95,99	n	21.235,79
mecanico	1.100,86	265,48	212,39	132,82	69,08	285,01	2.065,62			2.549,51		1.274,75			2.079,13	94,61		28.625,26

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107961



tablas salariales del 01/01/2024 al 31/12/2024 de mahon, alaior, es castell --> estimación ipc 0,5% + subida 1% = 1,5%

						incentivos		pagas		pagas				compl.	horas		
grupos profesionales	sal. base	nocturno	penosidad	asistencia	pl. transp.	actividad	bruto mes	ver/nav	pagas n y v	benef.	paga b	vacaciones	vacaciones	festivo	extras	bruto anual	
grupo 1 mandos intermedios																	
nivel iia																	
jefe mantenimiento	1.632,05	393,92	315,14	323,76	228,27	168,75	3.061,89		6.111,04		3.037,81		3.081,90	96,03		45.911,52	
nivel iib																	
capataz	41,50	10,38	8,31	6,79	0,37		67,34	d 44,44	2.666,38	40,09	1.202,56	56,57	d 1.697,21	149,98	d 22,90	d 24.649,59	
									2.666,38		1.202,56	66,87	n 2.006,16	153,47	n 23,40	n 28.434,74	
grupo 2 administrativos																	
nivel i																	
oficial administrativo	38,55			18,95	0,37		57,87		50,75	3.045,18	45,51	1.365,43	57,56			25.524,56	
nivel ii																	
auxiliar administrativo	31,49			13,76	0,37		45,61		39,76	2.385,63	34,52	1.035,66	45,45			20.065,71	
grupo 3 operarios																	
nivel i																	
conductor	38,22	9,56	7,63	6,65	0,37		52,87	d 41,56	2.493,77	37,11	1.113,23	52,52	d 1.575,65	132,30	d 21,50	d 22.893,61	
							62,43	n				62,00	n 1.860,08	134,07	n 21,58	n 26.380,50	
nivel iia																	
peon recogida	34,54	8,63	6,91	6,43	0,37		48,25	d 38,27	2.296,31	33,72	1.011,48	47,91	d 1.437,29	106,77	d 19,80	d 20.907,32	
							56,51	n				56,46	n 1.693,85	129,52	n 20,04	n 24.055,08	
nivel iib																	
peon limpieza	31,50	7,88	6,30	5,66	0,37		43,84	d 30,95	1.857,06	27,77	833,16	43,52	d 1.305,65	96,03	d 15,32	d 18.680,64	
							51,72	n				51,31	n 1.539,38	97,43	n 15,69	n 21.554,32	
mecanico	1.117,37	269,46	215,57	134,81	70,12	289,28	2.096,61		2.587,75		1.293,87		2.110,32	96,03		29.054,64	

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107961



**ANEXO 2**  
**Anexo fiesta de Gracia de Mahón.**

1º Sábado de Gracia

Durante el denominado “domingo de gracia”, que transcurre durante la noche del 7 al 8 de septiembre, los trabajadores afectados, al tratarse de una jornada festiva; percibirán un complemento festivo, más una “prima” de 86,69 euros. si adicionalmente fuera necesario efectuar horas extras, éstas se abonarían a 25,08 euros por cada una durante el mismo.

Los trabajadores no afectados por toda la sistemática anterior, al tratarse de un festivo y trabajar percibirán adicionalmente a sus retribuciones a sus retribuciones ordinarias, un complemento festivo.

2º Corregudas domingo de gracia

Durante el denominado “domingo de gracia”; que transcurre durante la tarde del 8 de septiembre, se prestará servicio en jornada de tarde las horas que sean necesarias, más asimismo una “prima” de 45 euros. las citadas horas serán retribuidas al valor ordinario contemplado en el convenio colectivo.

3º Domingo de Gracia

Durante el denominado “lunes de gracia”; que transcurre durante la noche del 8 al 9 de septiembre, se prestará servicio en jornada ordinaria más 2 horas 30 minutos extras, más asimismo una “prima” de 94,08 euros. las citadas horas extras se retribuirán a 25,08 euros cada una. si excepcionalmente fuera preciso efectuar más horas extras de las 2,30 referidas, las siguientes a las mencionadas, serian retribuidas al valor ordinario contemplado en el convenio colectivo.

4º Comunes

Las jornadas especificadas en los puntos 1º, 2º y 3º serán prestadas en su dimensión ordinaria, salvo las ampliaciones que se especifican, con las flexibilidades horarias de inicio y final que para cada caso se irán concretando llegado el día.

**Anexo fiestas de st. Jaume de Es Castell**

1º Limpieza madrugada del 24 al 25 de julio

Durante este periodo, los trabajadores afectados, al tratarse de una jornada festiva en es castell; percibirán un complemento festivo, más una “prima” de 45 euros. dicha prima se abonará también a los trabajadores desplazados desde otras contratas. este acuerdo se aplicará también al personal que se destine para trabajos puntuales, como el del seguimiento de limpieza de la comitiva de caixers en horario diurno.

2º Limpieza madrugada del 25 al 26 de julio

Durante la jornada que transcurre la noche del 25 al 26 de julio, se prestará servicio en jornada ordinaria más 2 horas 30 minutos extras para el personal que así se decida, más asimismo una “prima” de 45 euros. las citadas horas extras se retribuirán a 20 euros cada una. si excepcionalmente fuera preciso efectuar más horas extras de las 2,5 referidas, las siguientes a las mencionadas, serian retribuidas al valor ordinario contemplado en el convenio colectivo.



**Anexo fiestas de st. Llorenç d'Alaior.**

Coincidiendo con el 2º fin de semana del mes de agosto (sábado-domingo) se producen las siguientes limpiezas especiales:

1º limpieza de la madrugada del sábado al domingo

Durante este periodo, los trabajadores afectados; percibirán una “prima” de 45 euros. dicha prima se abonará también a los trabajadores desplazados desde otras contratas. este acuerdo se aplicará también al personal que se destine para trabajos puntuales, como el del seguimiento de limpieza de la comitiva de caixers en horario diurno.

2º limpieza de la tarde de domingo con retirada

En estos trabajos, los trabajadores afectados; percibirán una “prima” de 45 euros. dicha prima se abonará también a los trabajadores desplazados desde otras contratas.

3º limpieza final, madrugada del domingo al lunes

Durante esta jornada se prestará servicio en jornada ordinaria más 2 horas 30 minutos extras para el personal que así se decida, más asimismo una “prima” de 45 euros. las citadas horas extras se retribuirán a 20 euros cada una. si excepcionalmente fuera preciso efectuar más horas extras de las 2,5 referidas, las siguientes a las mencionadas, serian retribuidas al valor ordinario contemplado en el convenio colectivo.

**Anexo resto de fiestas: Cala'n Porter, st. Climent i Llucmaçanes.**

1º limpieza madrugada

Durante este periodo, los trabajadores afectados; percibirán una “prima” de 30 euros. dicha prima se abonará también a los trabajadores desplazados desde otras contratas. este acuerdo se aplicará también al personal que se destine para trabajos puntuales, como el seguimiento de limpieza de la comitiva de caixers en horario diurno.

2º Limpieza tarde con retirada

En estos trabajos, los trabajadores afectados; percibirán una “prima” de 35 euros. dicha prima se abonará también a lo trabajadores desplazados desde otras contratas.

3º Limpieza final madrugada

Durante esta jornada, se prestará servicio en jornada ordinaria más asimismo una “prima” de 25 euros. en caso de ser necesarias la realización de horas extras, se retribuirán a 20 euros cada una.



**ANEXO 3**

**Limpieza publica: Conductores**

servicios	barrido	baldeo
vestuario no anual		
impermeable alta visibilidad	x	x
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. refle.	t	t
protecciones personales		
guantes serraje	x	x
guantes anticorte	x	
calzado segur.	x	
botas agua	x	x
delantal		x
<b>elementos prevencion equipo - vehiculo</b>		
botiquin		
extintor	x	x
triangulo averias	x	x
destellante	x	x
botas agua	x	x



t: por temporada (anual)    x: indeterminado

**Recogida domiciliaria: conductores y peones**

servicios	conductores	peones recogida	lavado	rep.	pers. Lavadero
vestuario no anual					
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 refelect.	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				
pantalla facial			x		x
mono de agua					x
delantal			x		x
elementos prevencion equipo - vehiculo					
botiquin	x	x		x	x

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1107961



servicios	conductores	peones recogida	lavado	rep.	pers. Lavadero
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 pública: peon limpieza**

servicios	barrido	baldeo
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	



servicios	barrido	baldeo
botas agua	x	x
delantal		x
<b>elementos prevencion equipo - vehiculo</b>		
botiquin	x	x
extintor	x	x
triangulo averias	x	x
destellan te	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 protec. vias resp.	x
gafas contra impactos	x
gafas protecc. polvo	x
delantal cuero	x
polainas y guantes cuero x	x

t: por temporada (anual)    x: indeterminado



**ANEXO 4**  
**Grupos profesionales (Mahón, Alaior, Es Castell)**

**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 se encuadrarían los trabajadores que ostentaran la antigua denominación de “encargado” y “jefe de mantenimiento”.

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 que ostentaran la antigua denominación de “capataz noche” y “capataz día”.

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 que ostentaran la antigua denominación 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 que ostentaran la antigua denominación 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 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 práctico 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.

En este nivel se encuadrarían los trabajadores que ostentaran la antigua denominación de “conductor noche” y “conductor día”.

Nivel II: 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 encuadrarían los trabajadores que ostentaran la antigua denominación de: “peón recogida noche”, “peón recogida día” y “mecánico”.

En el subnivel b, se encuadrarían los trabajadores que ostentaran la antigua denominación: “peón limpieza noche” y “peón limpieza día”

## ANEXO 5

### Reglamento de funcionamiento y de concesión de ayudas del fondo social – convenio colectivo: Mahon, Alaior y Es Castell

#### 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 sobrepasará 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.

