



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

3638

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, per al contracte de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de treball de Maó, Alaior i es Castell (exp.: CC_TA_08/183, codi de conveni 07002571012006)

Antecedents

1. El dia 1 d'agost de 2013, la representació de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i la del seu personal per a la seva contracta de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de treball de Maó, Alaior i es Castell van subscriure el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 12 d'agost, el senyor Luis Suárez Zarcos, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, va sol·licitar el registre, el dipòsit i la publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, contracte de recollida d'escombraries, neteja viària i reg als seus centres de treball de Maó, Alaior i es Castell en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original firmada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 26 de febrer de 2015

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)





Conveni col·lectiu de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i els seus treballadors per a les activitats de recollida d'escombraries, neteja viària i reg en els seus centres de treball de Maó, Alaior i es Castell

**CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS**

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, i els seus treballadors als seus centres de treball de Maó, Alaior i es Castell.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu afecta el personal de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, que duu a terme l'activitat de recollida d'escombraries, neteja viària i regs, en l'àmbit territorial de l'article anterior.

Article 3

Àmbit personal

Afecta tot el personal de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, en els centres de treball que té a Maó, Alaior i es Castell, i que es dediqui a l'activitat de recollida d'escombraries, neteja viària i regs.

Article 4

Denúncia i terminis de negociació

El Conveni, prèviament al seu acabament, s'ha de denunciar amb una antelació mínima d'un mes per iniciar un procés nou de negociació. Una vegada denunciat el Conveni, les parts establiran de mutu acord la data raonable d'inici de negociacions i un calendari, que ha de ser sense limitació de temps ni mínims ni màxims.

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

Article 5

Procediments per resoldre discrepàncies per falta d'acord

Les parts, una vegada transcorregut el temps prudencial que consensuin per assolir un acord sense aconseguir-ho, acorden, per resoldre les discrepàncies sorgides per la referida falta d'acord, la possibilitat de sotmetre's a un arbitratge, dels que es puguin regular en negociació col·lectiva d'àmbit superior. En tot cas, si aquest es produís, seria voluntari.

Així mateix s'ha d'acudir, sens perjudici de l'anterior, als procediments regulats pel Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Article 6

Àmbit temporal

Aquest Conveni viges de l'1 de gener de 2013 al 31 de desembre de 2013.

Article 7

Parts intervinents

Aquest Conveni col·lectiu ha estat negociat per la representació legal de l'empresa i la representació legal dels treballadors en els municipis l'execució de contractes dels quals es duu a terme en el moment de signar-se.

Article 8

Normativa supletòria

En tot allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se a allò que disposi el Conveni col·lectiu general del Sector de Neteja Pública, Recollida Domiciliària, Recollida Selectiva i d'Altres; subscrit el 28/06/2013.

Es tindrà en compte el relatiu a la festa patronal, Sant Martí de Porres, 3 de novembre. En cas que aquest dia coincideixi en no laborable per a qualsevol col·lectiu dels emparats en aquest Conveni, es determinarà mitjançant acord de centre, altra o altres alternatives que garanteixin



una 15a festa no recuperable.

Capítol II

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 9

Contractes de treball

Els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'especificar les condicions de treball. S'ha de facilitar una còpia del contracte de treball al treballador en el moment de la signatura, que s'ha de fer en presència d'un representant sindical, si així ho demana el treballador.

Article 10

Promoció

Les possibles vacants que es produeixin en la plantilla s'han de cobrir preferentment per treballadors d'aquesta plantilla, si això suposàs una promoció.

La promoció en el cas descrit comportarà un procés selectiu entre altres treballadors de la plantilla en què s'han de valorar:

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

En les proves poden ser presents els delegats de personal.

En el supòsit que dos o més treballadors obtinguin la mateixa puntuació, té preferència per ocupar la vacant el treballador amb més antiguitat.

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

Article 11

Període de prova

El període de prova per als treballadors afectats per aquest Conveni és el que reflecteix l'escala següent:

- Tècnics titulats: 2 mesos.
- Administratius: 1 mes.
- Resta de personal: 15 dies.

Article 12

Nous contractes

Al final del contracte de prestació de serveis que l'empresa té amb les entitats locals, fins i tot per venciment anticipat, als treballadors afectes al servei se'ls ha de lliurar una carta on constin les condicions de treball (antiguitat, salari, categoria professional, etc.) als efectes que el nou adjudicatari li reconegui els seus drets adquirits, se subrogui als contractes de treball i assumeixi les condicions del conveni vigent.

L'anterior també es produirà si no hi ha nou adjudicatari i les entitats locals prenen al seu càrrec directament els serveis.

Per al supòsit que les contractes actuals es disgregassin o consorciassin, el Comitè d'Empresa juntament amb l'empresa ha de valorar la prorrata detallada que es pogués produir en cada un dels casos.

Article 13

Mobilitat funcional i canvi de lloc de treball

Mentre no s'executi en la seva totalitat el que disposa la disposició addicional quarta, relativa a grups professionals, s'ha d'aplicar la mobilitat funcional i canvi de lloc, amb l'operativa tal com fins a la data s'ha produït per a aquestes situacions.





CAPÍTOL III

JORNADA, HORARI I DESCANS

Article 14

Jornada laboral

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

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

La jornada efectiva diària ordinària serà de 6 hores i 20 minuts, i s'hi inclou, si escau, el descans pactat de 20 minuts.

Davant la necessitat de treballar un dia festiu quan en coincideixen dos de consecutius o les circumstàncies de treball així ho exigeixen per motius de producció, s'estableix que per un dia festiu treballat corresponen dos dies de descans o la compensació econòmica fixada en les taules annexes a aquest Conveni.

Des de la firma d'aquest Conveni, la Comissió Paritària disposa de 4 mesos per regular un mínim de 5 % de distribució irregular de la jornada anual abans esmentada.

Article 15

Horari de treball

La fixació dels horaris de treball l'ha de fer l'empresa de mutu acord amb el Comitè o els delegats de personal, d'acord amb les necessitats del servei.

Les jornades de treball que, per necessitats del servei, es facin entre la nit d'un dia i la matinada del dia següent, s'han d'imputar com a jornada de treball al dia d'inici de la prestació.

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

Article 16

Calendari laboral

Durant l'antepenúltim mes de l'any, s'ha d'elaborar conjuntament entre l'empresa i els representants dels treballadors el calendari laboral, el qual ha de comprendre, mínimament, les festes locals, dates per al gaudi de vacances, com també la fixació de llocs i torns de treball, i s'ha d'ajustar a les variacions que es produeixen en cada moment. En tot cas, s'ha de procurar que els calendaris de festivitats s'acomodin al màxim amb les festivitats vigents en cada un dels municipis on es prestin serveis.

Article 17

Vacances

En general, el període de vacances anuals retribuïdes no substituïbles per compensació econòmica és de trenta dies naturals. Quan el període de gaudi tingui lloc entre els mesos de novembre a abril, les vacances seran de 36 dies i gaudiran de 33 dies de vacances els treballadors que les realitzin en els mesos d'octubre i maig.

El salari que s'han de percebre durant el període vacances és el corresponent al salari base, antiguitat i altres plusos.

Per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors, es poden fixar els períodes de vacances de tot el personal en torns organitzats successivament, preferentment durant els mesos d'estiu, sempre que ho permeti l'activitat de l'empresa. Si hi hagués desacord entre les parts, la jurisdicció competent ha de fixar la data que correspongui per al gaudi.

El treballador ha de saber les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

No es poden iniciar les vacances coincidint en diumenge o dies festius.

En matèria de vacances, el no previst en aquest article de manera específica s'ha de regular per la legislació aplicable en la matèria.

**Article 18****Excedència**

El treballador amb almenys una antiguitat en l'Empresa d'un any té dret a sol·licitar l'excedència voluntària pel temps establert en la normativa laboral. Durant aquest temps d'excedència quedaran en suspens els drets i deures laborals de l'excedent i deixaran de percebre totes les seves remuneracions i no sent computable el temps d'excedència a cap efecte.

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

Excedència forçosa o similar.

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

Al personal en situació d'excedència forçosa o similar se li ha de reservar el lloc de treball i se li computa a efectes d'antiguitat, i s'ha d'observar igualment el contingut de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors quant a drets i obligacions que es dimanin d'aquesta situació.

Article 19**Llicències i permisos**

El treballador, si ho avisa amb la possible antelació i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se de la feina, amb dret a remuneració en el seu cas per algun dels motius que s'indiquen a continuació:

1r. Amb dret a remuneració:

- a) Per matrimoni del treballador: 18 dies.
- b) Per naixement, adopció o acolliment de fill: 2 dies feiners ampliables a 5 si es presenta gravetat o si hi ha desplaçament de la localitat de residència del treballador.
- c) Per malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies que s'ampliaran a 5 si hi ha desplaçament dins de la comunitat i 6 dies per a la resta.
- d) Per matrimoni de pares, fills o germans del treballador o del seu cònjuge: 1 dia si és a la mateixa localitat i altres 2 més quan el treballador necessiti fer desplaçament a aquest efecte.
- e) Per trasllat del seu domicili habitual: 2 dies.
- f) Pel temps indispensable per a compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
- g) Pel temps que necessiti el treballador per acudir a examen en centre de formació acadèmic i professional. Es retribueixen els deu primers dies de l'any i no es retribueixen els que excedeixin aquest nombre.
- h) Pel temps indispensable per a visites mèdiques o urgències odontològiques, el que acreditarà mitjançant l'informe d'assistència mèdica.
- i) Per fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- j) Per fer anàlisi i exploracions, que per tractament o preparació anterior aconsellin el repòs al treballador. Al personal en torn de nit se li ha de donar permís la nit anterior als fets, sempre que aquestes es facin abans de les 10 hores del dia següent i estiguin justificades per volant, metge de capçalera, o de visita a l'especialista, i s'ha de comunicar a l'empresa la circumstància com a mínim amb 24 hores d'antelació.

2n Sense dret a remuneració:

Quan el treballador s'absenti per causa justificada no prevista en els apartats reflectits en el punt 1 o s'excedeixi, també justificadament, dels límits que aquests apartats regulen.

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

En relació amb els apartats b), c), i d) s'ha de tenir en compte el que estableix la Llei autonòmica de les Illes Balears 18/2001, de 19 de desembre, en regulació de les parelles de fet.

En allò que no preveu aquest article cal atènyer-se al que es reguli en la Llei de l'Estatut del treballador i normes complementàries, com també en la Llei de dependència.



**Article 20****Assumptes propis**

Els treballadors tenen dret a disposar de 4 dies d'assumptes propis, la data de gaudi dels quals s'ha de fixar de mutu acord amb l'empresa per tal d'ocasionar com menys perjudicis millor al servei que s'ha de prestar.

Els treballadors amb contracte temporal i data certa d'acabament de contracte disposen de la proporció corresponent a la durada del seu contracte.

No és procedent en cap cas cap abonament compensatori d'aquest concepte.

Article 21**Hores extraordinàries**

Davant la greu situació d'atur existent i per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

- a) Hores extres habituals suprimides.
- b) Hores extres que venguin exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- c) En períodes punta de recollida, absències imprevistes, canvis de torns o altres circumstàncies derivades de la naturalesa d'activitat que es tracti, sempre que no càpiga la utilització de les diferents modalitats de contractació prevista per la Llei per solucionar aquestes anomalies.

La Direcció de l'Empresa ha d'informar cada sis mesos al Comitè d'Empresa o delegats de Personal i representants sindicals sobre el nombre d'hores extres fetes, se n'especificaran les causes i, si escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris abans assenyalats, l'empresa i els representants dels treballadors han de determinar el caràcter de les hores extraordinàries (totes de caràcter voluntari).

**CAPÍTOL IV
MILLORES SOCIALS****Article 22****Ajut per mort**

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

Article 23**Assegurança contra accidents**

En cas de mort, invalidesa absoluta, total i parcial, causades per accident laboral, s'ha d'indemnitzar els treballadors o els seus familiars amb 25.150,91 €, 20.120,72 €, 15.090,54 € i 15.090,54 € respectivament per les situacions descrites.

Quan les situacions descrites s'hagin produït per accident no laboral, les quantitats anteriors han de ser, respectivament: 20.120,72 €, 15.090,54 €, 10.060,36 € i 10.060,36 €.

L'empresa ha de contractar una pòlissa d'assegurança que cobreixi aquests riscos.

Article 24**Jubilació total**

Per a les situacions que, d'acord amb la normativa en vigor, donin lloc a la possibilitat de jubilació anticipada, l'empresa ha d'abonar tres mensualitats de salari real per cada any que anticipi la seva jubilació, sempre que el treballador tingui un mínim de 10 anys d'antiguitat.

Article 25**Jubilació parcial**

Els treballadors afectats per aquest conveni podran gaudir de la jubilació parcial en els termes establerts en la legislació vigent llevat del que es dirà més endavant. Quan això es produeixi, el treballador prestarà els seus serveis de manera acumulada, dins cada any natural. L'empresa





ha de comunicar al treballador el període de l'any en què ha de prestar serveis amb almenys un mes d'antelació a la data en la qual aquesta hagi de tenir lloc.

Si en el moment que l'empresa l'avisí, el treballador no acudeix per qualsevol causa, estarà obligat a deixar serveis en un altre període de l'any o fins i tot de l'any següent si no compleix estrictament les seves obligacions.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tindran la durada que es pacti en cada cas concret.

Pròxim el venciment del contracte de relleu que es tracti, la Comissió Paritària ha de valorar la possibilitat que el treballador afectat continuï vinculat a l'empresa en la modalitat contractual que correspongui.

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

Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia prevists pel conveni només seran d'aplicació quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions i/o drets de caràcter social reconegut en el conveni només seran d'aplicació quan les situacions o contingències que les han originat s'hagin produït durant els dies de prestació efectiva de serveis.

No seran d'aplicació al treballador que es jubila els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permís per matrimoni.

La regulació de jubilació parcial descrita s'ha de mantenir en vigor mentre la llei o norma que li dóna empara en data de la signatura d'aquest conveni no sigui modificada o derogada.

Quan es doni la circumstància anterior, la comissió paritària del conveni ha d'examinar la situació creada pels canvis que s'haguessin produït, a fi d'obrar en conseqüència.

Article 26

Compensació per accident laboral i malaltia comuna

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

El complement del cent per cent s'ha d'abonar pel temps que duri l'hospitalització o curació en domicili.

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

L'empresa pot controlar els estats d'incapacitat temporal de la manera que s'estimi oportuna. L'empresa, mitjançant serveis mèdics, pot verificar l'estat de malaltia o accident de l'empleat, per a la qual cosa ha d'acudir als reconeixements mèdics als quals sigui citat.

Article 27

Privació del permís de conduir

La privació temporal del permís de conduir per un termini inferior a sis mesos i a causa d'infraccions comeses en l'execució del lloc de treball dels conductors no suposa per si sola ni la resolució ni la suspensió de les relacions laborals. En aquest cas, l'empresa està obligada a donar als afectats una ocupació diferent i el salari que s'ha de percebre és el que corresponia a la seva categoria anterior. No obstant això, quan la retirada del permís es derivi de fallada mecànica del vehicle, l'empresa, durant un termini màxim de 6 mesos, ha d'abonar al treballador la seva retribució de conductor. Una vegada finalitzat el període de privació del permís de conduir, ha de retornar al seu lloc de treball.

Si per la pèrdua de facultats físiques un conductor perdés la classe de carnet que posseeix i no pogués conduir el vehicle habitual, però sí d'altres d'inferior tonatge, s'intentaria recol·locar-lo en una altra ruta o vehicle que s'adapti al carnet que posseeixi en aquells moments, sense pèrdua dels seus drets adquirits; si això no fos possible, s'ha d'aplicar l'article 52 d'aquest Conveni.

Article 28

Multes

En el supòsit que un conductor, en ocasió de la seva feina, sigui sancionat amb multes, tant si és per la policia municipal com per la Direcció General de Trànsit, l'empresa ha de fer el pagament dels imports corresponents, excepte quan la multa s'imposi per imprudència o negligència greu o per conducció en estat d'embriaguesa.

**CAPÍTOL V
SALUT LABORAL****Article 29****Delegat de prevenció**

L'empresa ha d'observar especial rigor en el compliment de tot allò que es regula en la vigent Llei de prevenció de riscos i, en especial, en tot allò que faci referència als delegats de prevenció.

Article 30**Risc d'accidents**

En cas de risc d'accident d'un treballador, es poden interrompre les activitats laborals en aquests llocs de treball mentre no es prenguin les mesures necessàries per a la seva solució i donant avís a l'empresa i a delegat de prevenció.

Article 31**Roba de treball i prevenció**

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

Els elements que es reflecteixen en l'annex esmentat estan dividits a efectes identificatius en tres grups:

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

El material concret així enunciat s'ha d'assenyalar per a cada lloc de treball i és d'ús obligatori durant la prestació del servei constituent en el seu conjunt uniforme i equip de protecció i prevenció laboral.

2) S'han d'efectuar els lliuraments corresponents coincidents amb la temporada (freda o calorosa) o quan es necessiti per al desenvolupament concret de les tasques. No procedirà doble lliurament quan coincideixi que la peça tenguí també característiques de mitjà de protecció personal.

3) Es considera temporada freda la compresa entre el 15 de novembre i el 15 d'abril i la calorosa la resta; s'ha de fer el lliurament de les peces corresponents a als períodes al seu inici.

4) Els mitjans de protecció prevists en l'annex esmentat s'han de lliurar a la persona que correspongui en funció del servei concret que hagi de desenvolupar.

5) El treballador a qui correspongui ha de rebre els mitjans de prevenció equip-vehicle que no estiguin ubicats de manera estable al vehicle, abans d'iniciar el servei l'execució del qual s'iniciï.

6) Els mitjans de protecció i prevenció equip-vehicle no prevists en l'annex per raó de les seves singularitats; s'han de lliurar al treballador pertinent abans d'iniciar el servei l'execució del qual es necessiti.

7) L'annex ja referit es troba estructurat per serveis i categories dins cada activitat i, al seu torn, els elements preventius i de seguretat reflectits, no han estat en funció de la prevenció de riscos laborals prevists en cada un d'ells.

8) El treballador ha d'encarregar-se pels seus mitjans del rentat, el manteniment i la desinfecció de la roba de treball que se li lliuri i percebre, com a contrapartida de tot això, 5,179 € mensuals, meritable per dia efectivament treballat.

La falta d'uniformitat se sancionarà amb falta greu; aquests uniformes s'han de substituir com més aviat millor totalment o parcialment per ruptura imprevisible o involuntària. Es fixen, com a dates de lliurament, la primera quinzena del mes de maig per a la roba d'estiu i la primera quinzena del mes de novembre per a la roba d'hivern.

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



**CAPÍTOL VI**
CONDICIONS ECONÒMIQUES**Article 32****Salari base**

El salari base que correspon al treballador d'acord amb el seu grup i nivell professional ve determinat per l'aplicació dels corresponents valors salarials establerts en la taula del Conveni.

Article 33**Antiguitat**

Els treballadors afectats per aquest Conveni han de percebre augmentos periòdics sobre el seu salari base, que consisteixen en 3 biennis del 5 % i posteriors quinquennis al 7 %.

Els complements d'antiguitat es començaran a meritjar des del dia primer del trimestre natural en què es compleixi cada bienni o quinquenni.

Article 34**Gratificacions extraordinàries**

El personal afectat per aquest Conveni ha de percebre les pagues extraordinàries que figuren en l'annex salarial. Aquestes pagues es faran efectives, la de juliol abans del dia 20/07, la de Nadal abans del dia 20/12 i la de beneficis abans del 15/03 de l'any següent a la meritació. La liquidació de l'import d'aquestes pagues s'ha de fer proporcionalment al temps del servei en l'empresa per al cas d'ingrés o cessació del treballador durant l'any.

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

Article 35**Dietes**

Quan el treballador sigui desplaçat per decisió de l'empresa del seu centre de treball habitual ha de meritjar una dieta fixa en 18,564 € diaris. Si torna a pernoctar al seu domicili, només ha de meritjar mitja dieta.

Article 36**Nocturnitat**

El personal que treballi entre les vint-i-una hores i les sis del matí ha de percebre l'import d'un plus de nocturnitat en els percentatges fixats al Conveni general del sector. La seva quantia ve determinada en les taules salarials.

Article 37**Plus de feina penosa**

Els treballadors que hagin de fer tasques que resultin penoses han de ser compensats amb un plus en els percentatges establerts al Conveni General del Sector, la quantia del qual ve fixada a les taules salarials per als diferents grups i nivells professionals. L'empresa reconeix expressament que serà d'aplicació a la totalitat del personal operari que fa els serveis contractats.

Article 38**Prima rotació**

Els treballadors que per adscripció voluntària s'integrin en un torn rotatiu dins el servei de recollida domiciliària nocturna han de rebre una contraprestació per import de 84,381 € mensuals meritjables per dia efectivament treballat.

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

Article 39**Plus lloc**

Els treballadors que condueixin o manegin els vehicles o eines que es reflecteixen han de percebre per dia efectivament treballat en aquestes funcions, una contraprestació amb les magnituds següents:

• Escombradora	1,864 €	Bufadora	1,035 €
• Furgoneta	1,553 €	Desbrossadora	1,035€





- *Porter* 1,448€ Motoserra 1,035 €

Article 40**Retribució festes patronals**

El treballador en funcions de conductor i de peó han de percebre respectivament les quantitats de 16,946 i 12,408 €, com a contrapartida de la seva prestació especial de servei els dies de les festes patronals de les poblacions que s'indiquen a continuació:

Maó	Festa de la Verge de Gràcia
Alaior	Sant Llorenç
Cala en Porter	es Castell
Sant Climent	
Llucmaçanes	

Els valors reflectits ja preveuen els increments pactats en mesos.

El seu pagament està condicionat a l'acabament efectiu de la feina en el temps previst.

Article 41**Assistència**

S'estableix un complement salarial d'assistència que han de percebre tots els treballadors i el seu import mensual per a tots els grups i nivells professionals és el reflectit en les taules salarials. Aquest complement no s'ha d'integrar en les pagues extraordinàries i s'ha de percebre íntegrament quan el treballador hagi assistit a la seva feina tot el mes. En cas de faltar tres dies injustificats en un mes, es perd la part corresponent a 10 dies, i, en cas de faltar-ne 6 en un mes de forma injustificada, es perd la totalitat del complement.

Article 42**Plus de transport**

S'ha d'abonar mensualment un plus de transport, meritable per dia efectivament treballat, en la quantia que figura en la taula salarial annexa. Pel seu caràcter de complement no salarial, no està subjecte a cotització a la Seguretat Social en els termes legalment vigents.

Article 43**Rebut de salaris**

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

Article 44**Revisió salarial**

L'increment per tots els conceptes econòmics prevists en el Conveni col·lectiu és del 0,6 %, sobre les taules definitives del 2012.

Les magnituds reflectides en les taules adjuntes ja reflecteixen els acords assolits; igualment aquells conceptes no reflectits en la taula i fons social, però existents en el conjunt del text del conveni.

Capítol VII**DRET DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA****Article 45****Representació col·lectiva**

Els membres del Comitè d'Empresa o delegats de personal disposen de 20 hores laborals retribuïdes. Aquestes hores constitueixen el màxim hàbil per exercir les funcions sindicals que requereix el càrrec i, en tot cas, s'han de justificar de la Direcció de l'empresa. Els delegats de personal que tinguin torn de nit disposen de les hores sindicals la nit anterior, si la seva activitat sindical es desenvolupa de matí, i la nit posterior, si es desenvolupa l'horabaixa.

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



Cada delegat de personal pot acumular el total d'hores de què disposa en un trimestre, sempre que el sindicat en el qual estigui afiliat justifiqui prou aquesta circumstància.

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

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

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

En el no pactat en aquest article cal atènyer-se a allò que disposen sobre aquesta matèria l'Estatut dels treballadors o altres disposicions legals vigents.

Article 46

Discriminació

L'empresa ha de vetllar per evitar en el seu si qualsevol actitud o comportament discriminatori en els termes prevists en les lleis.

Article 47

Medi ambient

L'empresa ha de donar especial compliment a regulacions referents al respecte i preservació del medi ambient, com també a impulsar campanyes de sensibilització i bones pràctiques entre els seus treballadors amb aquest propòsit.

CAPÍTOL VIII ALTRES DISPOSICIONS

Article 48

Comissió paritària

1. Es crea una comissió paritària que han d'integrar dos representants de l'empresa i dos dels treballadors. Aquesta comissió té les funcions següents:

- Vigilància del compliment d'aquest conveni.
- Interpretació de la totalitat dels preceptes d'aquest conveni.
- Intervenció en els processos d'adaptació i modificació del Conveni durant la seva vigència.
- Intervenció en els processos de modificació substancial de condicions de feina individuals i col·lectives, resolent-se, si escau, positivament mitjançant acord d'aquesta.
- Intervenció en l'establiment de mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

2. En el supòsit que no hi hagi consens en la Comissió Paritària, per a casos que la seva discrepància sigui de caràcter col·lectiu, la Comissió podrà sotmetre la discrepància citada a arbitratge voluntari dels que es trobin regulats en negociació col·lectiva d'àmbit superior, com també a qualsevol altre sistema de resolució que s'estimi pertinent en cada cas concret.

La decisió de submissió o no de la Comissió Paritària s'haurà d'evacuar per aquesta Comissió en el termini de 15 dies, des que es constati fefaentment la discrepància irresolta de què es tracti.

3. La Comissió Paritària ha d'acordar el seu Reglament de funcionament en el termini de 3 mesos posteriors a la publicació d'aquest Conveni col·lectiu; i n'ha de formar part integrant amb el seu mateix valor i força normativa.

4. Durant el temps que la Comissió Paritària, per necessitats pròpies, es trobi reunida; els seus membres en representació dels treballadors tenen dret a les percepcions del seu salari íntegre, conforme a allò que estipula la taula salarial d'aquest Conveni. Aquestes hores no computen a càrrec del crèdit horari representatiu.



**Article 49****Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment en el seu conjunt.

En conseqüència, si per aplicació de normes legals vigents o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral o qualsevol altra no fos possible l'aprovació o aplicació d'algun dels pactes establerts o se n'imposàs la modificació, la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància s'ha de reunir a considerar si cap modificació, mantenint la vigilància de la resta de l'articulat del Conveni o si al contrari la modificació de tal o tals pactes, obliguen a revisar altres concessions recíproques que les parts haguessin fet. En aquest supòsit, la reunió de la Comissió Paritària ha de tenir lloc dins els deu dies següents a la data de suspensió o denegació de registre, publicació o modificació obligada d'algun dels pactes del Conveni amb la petició prèvia d'alguna de les parts.

Article 50**Garanties, compensacions i absorció de millores**

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes i, en conseqüència, als treballadors que tinguessin reconegudes condicions que, considerades en còmput anual, fossin més beneficioses que les establertes en aquest Conveni per a la seva mateixa categoria professional se'ls mantindran i respectaran amb caràcter estrictament personal.

Les millores voluntàries que tinguin actualment concedides per l'empresa poden ser absorbides per l'augment de salari que s'estableix en aquest Conveni. En el cas que les esmentades millores fossin superiors als augments concedits, s'ha d'absorbir només la part que cobreixi els beneficis atorgats en aquest Conveni.

Les disposicions legals futures que suposin una variació econòmica en tots o algun dels conceptes retribuïts o suposi la creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia si, considerats en la seva totalitat i en còmput anual superassin el nivell d'aquest conveni, havent d'entendre's, en cas contrari, absorbits per les millores pactades en aquest.

Article 51**Circumstàncies especials**

Les circumstàncies especials que incideixen en el servei de recollida d'escombraries, quan defineixen una tasca discontinua amb fases de més o menys feina segons l'època de l'any, aconsellen una regulació de les jornades laborals i de les mateixes necessitats i exigències de la tasca per desenvolupar.

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

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

Article 52**Afiliació i cotització a la Seguretat Social**

Dins els 5 dies següents a l'ingrés de qualsevol treballador en l'empresa, l'empresa estarà obligada a lliurar una còpia o fotocòpia de l'alta del treballador a la Seguretat Social si aquest la sol·licita. L'empresa mensualment ha d'exposar la fotocòpia del butlletí de cotització a la Seguretat Social al tauler d'anuncis del seu centre de treball.

Article 53**Revisió mèdica**

L'empresa efectuarà els reconeixements mèdics específics necessaris dins la disciplina relativa a la vigilància de la salut, amb la participació de delegat de prevenció i, d'acord amb les estipulacions establertes en la Llei 31/1991 de prevenció de riscos laborals i el Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

Article 54**Personal amb capacitat disminuïda**

El personal amb capacitat disminuïda per a la seva feina, a conseqüència de la pèrdua de facultats, pot negociar amb l'empresa el canvi a un lloc de treball que s'adeqüi a les seves facultats reals. La sol·licitud s'ha de fer per escrit i, en el supòsit de produir-se, els emoluments que percebi han de ser els del nou lloc de treball que exerceixi segons la categoria i respectant l'antiguitat del treballador en aquell moment.



Aquesta situació es posarà en coneixement de la representació dels treballadors.

Article 55**Fixos discontinus**

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

Per cobrir aquestes necessitats de mà d'obra, s'ha de recórrer a la contractació eventual per circumstàncies de producció. No obstant això, els treballadors que han estat cridats per prestar serveis dos anys consecutius en el període esmentat adquireixen la condició de fixos discontinus a l'acabament del segon any de feina.

El contracte fix discontinu pot ser compatible amb el contracte per substituir treballadors amb reserva a lloc de treball previst en l'article 16.

Article 56**Tribunal d'arbitratge i mediació**

Els signants d'aquest conveni s'adhereixen en tots els seus termes, en cas de produir-se discrepàncies que no siguin resoltes en el si de la Comissió Paritària prevista en aquest conveni col·lectiu, pels procediments regulats en l'Acord Interconfederal sobre creació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Disposició addicional primera**Subrogació**

Cal atènyer-se a tot allò descrit en el conveni general del sector, amb els aclariments següents:

Quan un treballador es trobi donant servei en diverses contractes, s'estimarà, a efectes de subrogació, que es troba adscrit a la contracta en la qual hagi deixat més servei acumulat, durant els quatre darrers mesos previs a la subrogació.

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

La Comissió Paritària ha d'intervenir especialment en aquest procés subrogatori parcial.

Disposició addicional segona**Formació**

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

Disposició addicional tercera

a) Els treballadors que s'esmenten en el moment de signar aquest conveni col·lectiu passen de la seva condició actual d'eventuals a la de fixos discontinus adscrits a la contracta, fins al seu acabament.

- Esteban Carreras Arnau
- Marcos Antonio Flores Luengo
- Salvador Mulero Femenias
- Jaime Triay Sans

b) Els treballadors que s'esmenten en el moment de signar aquest conveni passen de la seva condició actual de fixos discontinus a la de fixos a temps complet, adscrits a la contracta, fins al seu acabament.

- Carlos Victori Gelabert
- Juan Llabres Pascua

Disposició addicional quarta**Grups professionals**

La Comissió Paritària, en el termini de sis mesos des de la signatura d'aquest conveni en execució dels articles 20, 21 i 22 del conveni general del sector de 28/06/13; ha d'efectuar una adaptació completa de les extintes categories professionals a fi d'adaptar-les a allò que estableix l'Estatut dels treballadors.



Mentre no s'assoleix la regulació definitiva s'han de mantenir transitòriament les denominacions anteriors i la seva correspondència econòmica en taules salarials.

Disposició adicional cinquena

Les parts signants d'aquest conveni acorden, en aplicació de l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors que per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir per a supòsits d'inaplicació de les condicions de feina, a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'han de sotmetre als procediments regulats en el II Acord Interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, o a l'acord que el substitueixi, amb les particularitats establertes en aquest Conveni.

Disposició adicional sisena

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

Disposició final primera

Formant part integrant d'aquest conveni s'adjunten els annexos següents:

- Annex núm. 1: Taules
- Annex núm. 2: Quadres de Prevenció
- Annex núm. 3: Reglament del Fons Social

Disposició final segona

Ambdues parts ordenen a la representació de l'empresa que efectui els tràmits necessaris que donin lloc al registre i publicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Disposició final tercera**Reglament de la Comissió Paritària**

1. La Comissió Paritària ha d'estar formada per dos representants de l'empresa i altres dos dels treballadors.
2. Ambdós representants poden elegir suplents que puguin intervenir en lloc dels titulars, amb plenes facultats.
3. La Comissió Paritària s'ha de reunir orientativament cada tres mesos o quan ho vegi oportú en funció de la urgència o transcendència dels assumptes que hagi de tractar.
4. Cada part de la Comissió Paritària ha d'eleger un portaveu que ha de ser el destinatari de les comunicacions que les parts es dirigeixin entre si.
5. A les reunions de la Comissió Paritària hi poden assistir amb veu però sense vot assessors de les dues representacions.

Disposició derogatòria

Amb la signatura d'aquest Conveni queda derogat el Conveni col·lectiu anterior del mateix àmbit la vigència del qual transcorria entre gener del 2012 i desembre del 2012.



**ANNEX 1****Taules conveni Maó preus 2013**

								Retribució			
						Hores	Compl.	Mensual	Pagues	Pagues	
CATEGORIA	Sal. Base	Nocturn	Feina penosa	Assistència	Pl. Transp.	Extres	Dia festiu	(30 dies)	Veure/Nav.	Benef.	Vacances
CAPATÀS NIT	35,633	8,908	7,127	5,875	0,325	20,251	132,822	1.735,972	38,459	34,687	57,866
CAPATÀS DIA	35,633	0,000	7,127	5,875	0,325	19,818	129,774	1.468,728	38,459	34,687	48,958
CONDUCTOR NIT	32,806	8,201	6,561	5,754	0,325	18,671	116,012	1.609,382	35,965	32,112	53,646
CONDUCTOR DIA	32,806	0,000	6,561	5,754	0,325	18,601	114,483	1.363,339	35,965	32,112	45,445
PEÓ REC. NIT	29,637	7,409	5,927	5,563	0,325	17,343	112,089	1.465,800	33,118	29,174	48,860
PEÓ REC. DIA	29,637	0,000	5,927	5,563	0,325	17,132	92,391	1.243,525	33,118	29,174	41,451
PEÓ NETEJA DIA	27,021	0,000	5,404	4,909	0,325	13,259	83,096	1.129,746	26,780	24,033	37,658
PEÓ NETEJA NIT	27,021	6,755	5,404	4,909	0,325	13,581	84,313	1.332,405	26,780	24,033	44,413
OFICIAL ADMTIU..	33,087	0,000	0,000	16,398	0,325	0,000	0,000	1.494,260	43,922	39,385	49,809
AUX. ADMTIU.	27,011	0,000	0,000	11,901	0,325	0,000	0,000	1.177,068	34,405	29,868	39,236

ANNEX 2

RECOLLIDA DOMICILIÀRIA	CONDUCTORS I PEONS				
SERVEIS	CONDUCTORS	PEONS		REP. CONT.	PERS. SAFAREIG
		RECOLLIDA	RENTAT		
VESTUARI NO ANUAL			CONT		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILITAT	X	X	X	X	X
ANUAL - TEMPORADA FRED					
CAÇADORA AMB REFLECT.	T	T	T	T	T
JERSEI	T	T	T	T	T
CAMISA MÀNIGA LLARGA	T	T	T	T	T
PANTALONS REFLECT.	T	T	T	T	T
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	T	T	T	T
TEMPORADA CALOR					
CAMISA M. CURTA REFLECT.	T	T	T	T	T
PANTALONS REFLECT.	T	T	T	T	T
GORRA	T	T	T	T	T
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	T	T	T	T
PROTECCIONS PERSONALS					
GUANTS ANTICORT	X	X		X	
GUANTS AIGUA LLARGS			X		X
GUANTS PROD. QUÍM. LLARGS			X		
BOTES AIGUA S1	X	X	X	X	X
CALÇAT SEGUR. S3	X	X			
PANTALLA FACIAL			X		X
GRANOTA D'AIGUA					X
DAVANTAL			X		X
ELEMENTS PREVENCIÓ		EQUIP - VEHICLE			
FARMACIOLA	X	X	X	X	
EXTINTOR	X	X	X	X	
TRIANGLE AVARIES	X	X	X	X	





CENTELLEJANT	X	X	X	X	
CONS					X
SENYAL PERILL INDEFINIT					X
T: PER TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINAT					

NETEJA PÚBLICA	PEÓ NETEJA	
SERVEIS	AGRANADA	AIGUALEIG
VESTUARI NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILITAT	X	X
ANUAL - TEMPORADA FRED		
CAÇADORA AMB REFLECT.	X	X
JERSEI	T	T
CAMISA MÀNIGA LLARGA	T	T
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	T
PANTALONS REFLECT.	T	T
ANUAL - TEMPORADA CALOROSA		
CAM. M.C. REF.	T	T
GORRA	T	T
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	T
PANT. REFLEC.	T	T
PROTECCIONS PERSONALS		
GUANTS SERRATGES	X	X
GUANTS ANTITALLS	X	
GUANTS AIGUA LLARGS		X
CALÇAT SEGUR. S III	X	
BOTES AIGUA	X	X
DAVANTAL		X
ELEMENTS PREVENCIÓ	EQUIP - VEHICLE	
FARMACIOLA	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGLE AVARIES	X	X
CENTELLEJANT	X	X
	X: INDETERMINAT	T: PER TEMPORADA (ANUAL)

TRABAJOS EN TALLER	
SERVICIOS	
VESTUARIO NO ANUAL	
IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD	X
ANUAL	
MONO POLIESTER ALGODÓN	T
JERSEY	T
PROTECCIONES PERSONALES	
GUANTS ANTITALLS	X
GUANTS PROD. QUÍM.	X
CALÇAT SEGURETAT	X



PANT. I FILTRES PER A SOLD.	X
ADAPTAD. FACIALS	X
FILTRES I PROTECC. VIES RESP.	X
ULLERES CONTRA IMPACTES	X
ULLERES PROTECC. POLS	X
DAVANTAL CUIR	X
POLAINES I GUANTS CUIR	X

T: PER TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINAT

NETEJA PLATGES	PEÓ NETEJA	
SERVEIS	NETEJA PLATGES	
VESTUARI NO ANUAL		
IMPERMEABLE ALTA VISIBILITAT	X	
ANUAL - TEMPORADA FRED		
CAÇADORA	T	
JERSEI	T	
CAMISA MÀNIGA LLARGA	T	
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	
PANTALONS	T	
ANUAL - TEMPORADA CALOROSA		
SAMARRETA	T	
GUARDAPITS ALTA VISIBILITAT	T	
GORRA	T	
PANTALONS CURTS	T	
PROTECCIONS PERSONALS		
GUANTS SERRATGE	X	
GUANTS ANTITALLS	X	
CALÇAT SEGUR. S III	X	
BOTES AIGUA	X	
ELEMENTS PREVENCIÓ	EQUIP - VEHICLE	EMBARCACIÓ
FARMACIOLA	X	X
EXTINTOR	X	X
TRIANGLE AVARIES	X	
CENTELLEJANT	X	
GUARDAPITS SALVAVIDES		X
T: PER TEMPORADA (ANUAL)	X: INDETERMINAT	

ANNEX 3

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

Article 1**Comissió d'administració del fons social**

1. Hi ha una comissió d'administració del fons social creada al seu dia que es mantindrà en funcions durant la vigència d'aquest conveni i



possibles pròrrogues que s'acordin.

2. La Comissió d'Administració està formada per tres treballadors integrants del Comitè d'Empresa, dos pertanyents a CCOO i un d'UGT, a més de per un representant de l'empresa. Aquesta Comissió té autonomia per administrar les dotacions econòmiques establertes respectant aquest Reglament. Orientativament, es reunirà cada trimestre.

3. El seu règim de funcionament correspon a decisions adoptades per majoria simple de cada una de les seves respectives parts integrants: treballadors i empresa. S'ha d'estendre acta de les seves decisions amb especificació de vots particulars, si n'hi hagués.

En aquesta acta s'ha d'identificar el treballador concret beneficiari i l'ajut concedit.

La Comissió d'Administració ha d'examinar la documentació aportada per a la concessió de l'ajut, com també les exigències que corresponguin per a cada cas d'acord amb aquest Reglament. Les decisions negatives s'han de raonar succintament.

4. La Comissió d'Administració, davant una petició, ha d'examinar amb caràcter previ si hi ha o no dotació econòmica per a aquesta i rebutjar-la de ple si no hi hagués dotació suficient.

Per al supòsit de sol·licituds alternes que fessin impossible la seva aprovació total, la Comissió ha de valorar successivament els aspectes següents:

- El no accés anterior a qualsevol ajut del Fons.
- El menor nombre d'accessos al Fons.
- La denegació anterior del mateix ajut.
- La major antiguitat en l'empresa.

Article 2

L'empresa

1. L'empresa ha de rebre les actes amb la concessió d'ajuts, a partir de les quals, amb l'examen previ d'existència de fons, ha d'ordenar els abonaments a favor de les persones beneficiàries d'aquests.

2. L'empresa ha de complir amb els pagaments acordats per la Comissió d'Administració fins al límit total de les dotacions anuals del fons social, per sobre del qual cessarà la seva obligació.

L'empresa ha de retornar a la Comissió d'Administració les actes en les quals se superin els fons existents o que no s'ajustin a aquest Reglament i la Comissió ha d'actuar en conseqüència.

En cap supòsit l'empresa no ha d'efectuar pagaments a compte d'exercicis futurs.

Article 3

El treballador

1. El treballador ha de sol·licitar l'ajut mitjançant el model normalitzat de sol·licitud i aportar els documents originals que acreditin els requisits exigits. També ha d'aportar la documentació complementària que se li requereixi.

2. El treballador queda inhabilitat per percebre ajuts en cas d'haver incorregut en falsedats o ocultacions sobre elements rellevants per a la concessió de l'ajut.

El treballador ha de tornar els ajuts obtinguts fraudulentament i s'autoritza expressament l'empresa perquè els descompti de la nòmina fins a la seva total satisfacció.

Article 4

Ajuts

Els tipus d'ajuts que s'enuncien seran aplicables sempre que ho sigui el conveni col·lectiu del qual emana aquest Reglament.

- a) Ajut per a l'obtenció del carnet de conduir.
- b) Ajut per l'assistència a guarderia infantil.
- c) Ajut per tractament odontològic.
- d) Ajut per reposició d'ulleres.

1) Ajuda per a l'obtenció del carnet de conduir



La suma anual dels ajuts no ha de superar els 500 €.

L'ajut per a l'obtenció del permís B és de 100 €; per a l'obtenció del permís C, de 150 €. Ambdós ajuts són per una sola vegada.

2) Ajut per l'assistència a guarderia infantil

L'ajut de 50 € correspon per l'assistència a guarderia infantil, a infants de 0 a 3 anys, ja sigui pública o privada. S'ha de satisfer per una sola vegada durant l'any natural.

3) Ajut per a tractament odontològic

El tractament odontològic ha de ser del tipus següent:

- a) obturacions
- b) desvitalitzacions
- c) pròtesi de qualsevol tipus

Els ajuts són de 15 €, 40 € i 60 € respectivament per als apartats a), b) i c).

4) Ajut per reposició d'ulleres

L'ajut només empararà la reposició de vidres i serà de 50 € màxim a l'any. Per accedir a un segon ajut s'ha d'aportar documentació que acrediti la variació del defecte respecte de la situació anterior que obligui a la seva correcció.

Article 5

Gestió i seguiment

1. Per poder accedir a qualsevol dels ajuts el treballador ha de posseir la condició de fix de plantilla amb un mínim de treball efectiu desenvolupat en l'empresa de 12 mesos complets. La destinació de l'ajut ha d'estar vinculat a una despesa ja efectuada pel treballador que en sigui beneficiari i que tenguin per objecte cobrir necessitats personals o de fills en els casos dels ajuts 2 i 3 de l'article 4.
2. La dotació del fons social per al present any 2013 és de 2.500 euros.
3. Les partides no consumides des de la seva creació l'any 2009 passen a engrossir la dotació del punt 2.

