

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

4874

Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para sus centros de trabajo de Maó, Alaior y Es Castell y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002571012006)

Antecedentes

1. El 18 de julio de 2017, la representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, y la del personal de sus centros de trabajo de Maó, Alaior y Es Castell, acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 4 de agosto de 2017, Luís Suarez Zarcos, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA, para sus centros de trabajo en Maó, Alaior y Es Castell en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 3 de abril de 2018

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





CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, 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.

Capítulo I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º, - Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, 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 FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, 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 2015 al 31 de Diciembre del 2016.

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 contratas 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.

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 Contratas

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 contratas 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. Ello con las especificidades retributivas que se acuerdan a continuación.

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 dimanen de esta situación.

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 pajeas 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 6 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.

Para el año 2016 y sucesivos, salvo pacto en contrario, se establece la posibilidad de que puedan compensarse económicamente hasta 3 días.

Los trabajadores que voluntariamente lo deseen, podrán acogerse a la modalidad de compensación económica referida, para ello deberán solicitarlo por escrito, mediante formulario facilitado por la Empresa.

A partir del año 2017 solamente se disfrutarán de 5 días de asuntos propios, consolidándose el 6º mencionado en el salario base. El resto citado más arriba, desaparece como tal, para integrarse su valor económico en el salario base correspondiente.

La tabla salarial que se adjunta ya incorpora el citado valor (Tabla 3ª)

Los días de asuntos propios tendrán carácter de no recuperables.

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.

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 íntegro 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.

Capítulo VI.- CONDICIONES ECONOMICAS

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.

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.

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€

Artículo 40º.- Retribución fiestas patronales.

1º El trabajador en funciones de Conductor y de Peón, percibirán respectivamente las cantidades de 17,098 y 12,519€, como contrapartida de su prestación especial de servicio los días de las fiestas patronales de las poblaciones que se relacionan a continuación:

Mao Fiesta de la Virgen de Gracia

Alaior Sant Llorenç

Cala'n Porter Es Castell

Sant Climent

Llucmaçanes

Los valores reflejados ya contemplan los incrementos pactados en tablas.

Su pago estará condicionado a la efectiva finalización del trabajo en el tiempo previsto.

2º Aquellos trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo que por razones de refuerzo excepcional ejecuten, tareas específicas en fiestas patronales de otras localidades cuya retribución por tales eventos fuera superior a lo regulado en el presente; percibirán adicionalmente a la retribución que les resulte de aplicación, un complemento que en conjunto con el anterior, suponga un monto igual al que le pudiera corresponder si estuviera encuadrado en el Convenio Colectivo de la localidad para la que excepcionalmente prestara servicio.

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.

El incremento que se aplicará a las tablas salariales preexistentes a la firma del presente Convenio Colectivo:

- Año 2015: 0%.
- Año 2016: 0,5%. Dicho incremento será efectivo desde el 1 de Enero de 2016, retro trayéndose sus efectos a aquella fecha.

Se adjuntan tablas con el incremento efectuado: Tabla 1 de valor instrumental dado que la aplicable será la tabla 2 y 3, en los términos reflejados en la Disposición Adicional 6ª.

Capitulo VII.- DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 45º.- REPRESENTACION 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.

Capitulo VIII.- OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 48º.- COMISIÓN PARITARIA

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

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





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

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

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

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

Artículo 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; dejaran 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.

El contrato fijo-discontinuo podrá ser compatible con el contrato para sustituir a trabajadores con reserva a puesto de trabajo previsto en art. 16.

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 contrata, 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

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

- José Albiol Payeras
- Ricardo Carrasco Pons





- Mario Carmona González
- b) Los trabajadores que se mencionan, a la firma del presente Convenio, serán reconvertidos de su condición actual de fijos discontinuos a la de fijos a tiempo completo, adscritos a la contrata, hasta su finalización.
 - Esteban Carreras Arnau
 - Jesús Ismael Fernandez Berge
 - Jorge Mas Ferrer
 - Jaime Pelegri Quevedo
 - Damián Pons Caro.
 - Marcos Antonio Flores Luengo
- c) Los trabajadores que se mencionan, a la firma del presente Convenio Colectivo, serán reconvertidos de su condición actual de eventuales a la de fijos adscritos a la contrata, hasta su finalización:
 - Jose M. Morocho Morocho
 - Bartolomé Guerra Pascual
 - Miguel Pons Caro
 - Onofre Pons Pons
 - Rafael Rotger Gomila
 - Francisco Valle Montes

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª.- 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 5ª.

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 6ª.

1ª. El Fondo Social hasta la firma del presente Convenio Colectivo poseía una dotación acumulada a origen de 18.400€, excluidos los consumos efectuados

La citada cantidad se liquida totalmente, mediante su traspaso al Salario Base. Concretándose ese traspaso en 0.50 € a incrementar en los valores preexistentes de los respectivos salarios base de los niveles profesionales reflejados en la tabla salarial nº 1. Ese valor de 0.50 € es el que se estima pertinente en función de la totalidad de los trabajadores afectados estimados, 80.

Todo ello dará pie a una tabla salarial cuya aplicación procederá exclusivamente desde el 01.01.2016 hasta el 31.12.2016. (Tabla 2ª)

2ª. A partir del día 1 de enero de 2017, el valor equivalente a 5.000€ del total referido en el punto anterior, se traspasa al Salario Base. Concretándose ese traspaso en 0.136 € en los valores de la tabla nº 1 de sus respectivos salarios base de los niveles profesionales correspondientes.

En consecuencia se adjunta Tabla nº 3 de aplicación a partir del día 1 de enero de 2017.

3ª Se establece una dotación económica del Fondo Social para el año 2017 y siguientes de 5.000 € cada año; cuyo funcionamiento y administración se encuentra regulado en el Anexo 4 que se incorpora al presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª.

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 FINAL 1ª.

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

Anexo nº 1: Tablas. (1ª de valor instrumental, 2ª y 3ª)

Anexo nº 2: Cuadros de Prevención

Anexo nº 3: Grupos Profesionales

Anexo nº 4: 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.

DISPOSICION DEROGATIVA

Con la firma del presente convenio queda derogado el convenio colectivo anterior del mismo ámbito cuya vigencia finalizó el 31 de Diciembre de 2014.

ANEXO 1.-TABLAS SALARIALES DE MAHON, ALAIOR, ES CASTELL

| TABLA Nº 1 | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|------------|-------------|--------------|-----------|--------------|----------------|-------------------------------|---------------|--------------|------------|-----|
| GRUPOS PROFESIONALES | S.Base | P.Nocturno | P.Penosidad | P.Asistencia | P.Transp. | Horas Extras | Compl. Festivo | Retribución Mensual (30 días) | Pagos Ver/Nav | Pagos Benef. | Vacaciones | |
| Grupo 1 Mandos Intermedios | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIA (Jefe Mantenimiento) | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIB (capataz noche, capataz día) | 35,954 | 8,988 | 7,191 | 5,928 | 0,328 | 20,434 n | 134,020 n | 1.751,630 n | 38,806 | 35,000 | 58,388 | (n) |
| | | | | | | 19,996 d | 130,945 d | 1.481,976 d | | | 49,400 | (d) |
| Grupo 2 Administrativos | | | | | | | | | | | | |
| Nivel I (Oficial Admsitrativo) | 33,386 | | | 16,546 | 0,328 | | | 1.507,738 | 44,318 | 39,740 | 50,258 | |
| Nivel II (Auxiliar Administrativo) | 27,255 | | | 12,008 | 0,328 | | | 1.187,685 | 34,716 | 30,138 | 39,681 | |
| Grupo 3 Operarios | | | | | | | | | | | | |

http://www.caib.es/boibfront/pdf/es/2018/58/1007761





| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-------|-------|-------|-------|--------|---|---------|---|-----------|---|--------|--------|--------|-----|
| Nivel I (Conductor noche, Conductor día) | 33,102 | 8,275 | 6,620 | 5,806 | 0,328 | 18,839 | n | 117,058 | n | 1.623,899 | n | 36,289 | 32,401 | 54,130 | (n) |
| | | | | | | 18,768 | d | 115,516 | d | 1.375,636 | d | | | 45,855 | (d) |
| Nivel II (Peón rec.noche, Peón rec.día, Peón limp.noche, Peón limp.día) | | | | | | | | | | | | | | | |
| A) Peón rec.noche, Peón rec.día | 29,904 | 7,476 | 5,981 | 5,613 | 0,328 | 17,499 | n | 113,100 | n | 1.479,022 | n | 33,416 | 29,437 | 49,301 | (n) |
| | | | | | | 17,286 | d | 93,224 | d | 1.254,742 | d | | | 41,825 | (d) |
| B) Peón limp.noche, Peón limp.día | 27,265 | 6,816 | 5,453 | 4,954 | 0,328 | 13,703 | n | 85,074 | n | 1.344,423 | n | 27,021 | 24,250 | 44,814 | (n) |
| | | | | | | 13,379 | d | 83,846 | d | 1.139,936 | d | | | 37,998 | (d) |

ANEXO 1.-TABLAS SALARIALES DESDE EL DÍA 01/01/2016 HASTA EL 31/12/2016 MAHON, ALAIOR, ES CASTELL

| TABLA NÚMERO 2 | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|------------|-------------|--------------|-----------|--------|---|----------------|-------------------------------|---------------|--------------|------------|--------|--------|-----|
| GRUPOS PROFESIONALES | S.Base | P.Nocturno | P.Penosidad | P.Asistencia | P.Transp. | Horas | | Compl. Festivo | Retribución Mensual (30 días) | Pagas Ver/Nav | Pagas Benef. | Vacaciones | | | |
| | | | | | | Extras | | | | | | | | | |
| Grupo 1 Mandos Intermedios | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIA (Jefe Mantenimiento) | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIB (capataz noche, capataz día) | 36,454 | 9,113 | 7,291 | 5,928 | 0,328 | 20,434 | n | 134,020 | n | 1.773,427 | n | 38,806 | 35,000 | 59,090 | (n) |
| | | | | | | 19,996 | d | 130,945 | d | 1.500,023 | d | | | 49,980 | (d) |
| Grupo 2 Administrativos | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel I (Oficial Admsitrativo) | 33,886 | | | 16,546 | 0,328 | | | | 1.522,771 | 44,318 | 39,740 | 50,750 | | | |
| Nivel II (Auxiliar Administrativo) | 27,755 | | | 12,008 | 0,328 | | | | 1.202,729 | 34,716 | 30,138 | 40,070 | | | |
| Grupo 3 Operarios | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel I (Conductor noche, Conductor día) | 33,602 | 8,400 | 6,720 | 5,806 | 0,328 | 18,839 | n | 117,058 | n | 1.645,679 | n | 36,289 | 32,401 | 54,840 | (n) |
| | | | | | | 18,768 | d | 115,516 | d | 1.393,666 | d | | | 46,440 | (d) |
| Nivel II (Peón rec.noche, Peón rec.día, Peón limp.noche, Peón limp.día) | | | | | | | | | | | | | | | |
| A) Peón rec.noche, Peón rec.día | 30,404 | 7,601 | 6,081 | 5,613 | 0,328 | 17,499 | n | 113,100 | n | 1.500,781 | n | 33,416 | 29,437 | 50,000 | (n) |
| | | | | | | 17,286 | d | 93,224 | d | 1.272,753 | d | | | 42,400 | (d) |
| B) Peón limp.noche, Peón limp.día | 27,765 | 6,941 | 5,553 | 4,954 | 0,328 | 13,703 | n | 85,074 | n | 1.366,200 | n | 27,021 | 24,250 | 45,510 | (n) |
| | | | | | | 13,379 | d | 83,846 | d | 1.157,965 | d | | | 38,570 | (d) |



**ANEXO 1.-TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1/1/2017 DE MAHON, ALAIOR, ES CASTELL**

| TABLA Nº 3 | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|------------|-------------|--------------|-----------|--------|---|----------------|-------------------------------|----------|---------------|--------------|------------|------------|
| GRUPOS PROFESIONALES | S.Base | P.Nocturno | P.Penosidad | P.Asistencia | P.Transp. | Horas | | Compl. Festivo | Retribución Mensual (30 días) | | Pagas Ver/Nav | Pagas Benef. | Vacaciones | |
| | | | | | | Extras | | | | | | | | |
| Grupo 1 Mandos Intermedios | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIA (Jefe Mantenimiento) | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel IIB (capataz noche, capataz día) | 36,230 | 9,057 | 7,246 | 5,928 | 0,328 | 20,434 | n | 134,020 | n | 1763,683 | n | 38,806 | 35,000 | 58,388 (n) |
| | | | | | | 19,996 | d | 130,945 | d | 1491,959 | d | | | 49,400 (d) |
| Grupo 2 Administrativos | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel I (Oficial Administrativo) | 33,662 | | | 16,546 | 0,328 | | | | | 1516,051 | | 44,318 | 39,740 | 50,258 |
| Nivel II (Auxiliar Administrativo) | 27,501 | | | 12,008 | 0,328 | | | | | 1195,109 | | 34,716 | 30,138 | 39,681 |
| Grupo 3 Operarios | | | | | | | | | | | | | | |
| Nivel I (Conductor noche, Conductor día) | 33,368 | 8,342 | 6,674 | 5,806 | 0,328 | 18,839 | n | 117,058 | n | 1635,500 | n | 36,289 | 32,401 | 54,130 (n) |
| | | | | | | 18,768 | d | 115,516 | d | 1385,242 | d | | | 45,855 (d) |
| Nivel II (Peón rec.noche, Peón rec.día, Peón limp.noche, Peón limp.día) | | | | | | | | | | | | | | |
| A) Peón rec.noche, Peón rec.día | 30,160 | 7,540 | 6,032 | 5,613 | 0,328 | 17,499 | n | 113,100 | n | 1490,167 | n | 33,416 | 29,437 | 49,301 (n) |
| | | | | | | 17,286 | d | 93,224 | d | 1263,969 | d | | | 41,825 (d) |
| B) Peón limp.noche, Peón limp.día | 27,511 | 6,878 | 5,502 | 4,954 | 0,328 | 13,703 | n | 85,074 | n | 1355,510 | n | 27,021 | 24,250 | 44,814 (n) |
| | | | | | | 13,379 | d | 83,846 | d | 1148,821 | d | | | 37,998 (d) |

**ANEXO 2
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. REFLEC. | T | T |
| | | |
| PROTECCIONES PERSONALES | | |
| GUANTES SERRAJE | X | X |
| GUANTES ANTICORTE | X | |
| CALZADO SEGUR. S III | X | |
| BOTAS AGUA | X | X |
| DELANTAL | | X |
| | | |
| ELEMENTOS PREVENCION EQUIPO - VEHICULO | | |
| BOTIQUIN | X | X |
| EXTINTOR | X | X |
| TRIANGULO AVERIAS | X | X |
| DESTELLANTE | X | X |

X: INDETERMINADO T: POR TEMPORADA (ANUAL)

RECOGIDA DOMICILIARIA CONDUCTORES Y PEONES

| SERVICIOS | CONDUCTORES | PEONES | | REP. | PERS. LAVADERO |
|--|-------------|----------|--------|------|----------------|
| | | RECOGIDA | LAVADO | | |
| VESTUARIO NO ANUAL | | | CONT | CONT | |
| IMPERMEABLE ALTA VISIBILIDAD | X | X | X | X | X |
| | | | | | |
| ANUAL - TEMPORADA FRIA | | | | | |
| CAZADORA CON REFLECT | T | T | T | T | T |
| JERSEY | T | T | T | T | T |
| CAMISA MANGA LARGA | T | T | T | T | T |
| PANTALON REFLECT. | T | T | T | T | T |
| CHALECO ALTA VISIBILIDAD | T | T | T | T | T |
| | | | | | |
| TEMPORADA CALUROSA | | | | | |
| CAMISA M. CORTA REFLECT. | T | T | T | T | T |
| PANTALONES REFELCT. | T | T | T | T | T |
| GORRA | T | T | T | T | T |
| CHALECO ALTA VISIBILIDAD | T | T | T | T | T |
| | | | | | |
| PROTECCIONES PERSONALES | | | | | |
| GUANTES ANTICORTE | X | X | | X | |
| GUANTES AGUA LARGOS | | | X | | X |
| GUANTES PROD. QUIM. LARGOS | | | X | | |
| BOTAS AGUA S1 | X | X | X | X | X |
| CALZADO SEGUR. S3 | X | | X | | |
| PANTALLA FACIAL | | | X | | X |
| MONO DE AGUA | | | | | X |
| DELANTAL | | | X | | X |
| | | | | | |
| ELEMENTOS PREVENCION EQUIPO - VEHICULO | | | | | |
| BOTIQUIN | X | X | X | X | |





| | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|--|
| EXTINTOR | X | X | X | X | |
| TRIANGULO AVERIAS | X | X | X | X | |
| DESTELLANTE | X | X | X | X | |
| CONOS | | | | X | |
| SEÑAL PELIGRO INDEFINIDO | | | | X | |

T: POR TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINADO

LIMPIEZA 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 | |
| BOTAS AGUA | X | X |
| DELANTAL | | X |
| | | |
| ELEMENTOS PREVENCION EQUIPO - VEHICULO | | |
| 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 |
| | |

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/58/1007761





| | |
|------------------------------|---|
| | |
| 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 |

T: POR TEMPORADA (ANUAL) X: INDETERMINADO

ANEXO 3: 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 de encuadración los trabajadores con la categoría 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 con la categoría actual 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 encontraran adscritos a alguno de los siguientes niveles:

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3- OPERARIOS:

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

- Conducción, manejo y utilización de vehículos de cualquier tipo o tonelaje, junto con sus mecanismos y accesorios anejos.
- Manejo, utilización y uso de herramientas, máquinas, útiles o materiales con independencia de la función que pudieran poseer en relación a:

Barrido, baldeo, riego, decapado, limpieza, recogida, transporte, carga, descarga, poda, corte, plantado, afilado, excavado, mantenimiento, reparación, construcción, pintado, así como a cualesquiera otras que pudieran aparecer directa o indirectamente relacionada con las tareas medioambientales del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, con independencia del medio físico o forma en que se desarrollen.

- Deberán poseer en su caso las capacitaciones y acreditaciones teóricas y prácticas que les habiliten para los manejos y ejecuciones de las tareas que así lo exijan.

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

Nivel I: El personal que se integre en este nivel efectuará 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 encuadrarán aquellos trabajadores con la categoría actual 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 encuadrarán aquellos trabajadores con categoría actual de: "Peón Recogida Noche", "Peón Recogida día" y "Mecánico".

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

Anexo 4

Reglamento de Funcionamiento y de concesión de ayudas del Fondo Social – Convenio Colectivo: 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.

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

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

Artículo.- 4º Ayudas

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

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

1) Ayuda para la obtención del carnet de conducir

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

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

2) Ayuda por la asistencia a guardería infantil

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

3) Ayuda por tratamiento odontológico

El tratamiento odontológico será del tipo siguiente:

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

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

4) Ayuda por reposición de anteojos

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

Artículo 5º.- Gestión y Seguimiento

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

