

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**90059** *Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Melchor Mascaró, SA para su centro de trabajo de limpieza viaria de Marratxí y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002741012009)*

#### Antecedentes

1. El 20 de mayo de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Melchor Mascaró, SA para su centro de trabajo de limpieza viaria de Marratxí para el periodo 2021-2024.
2. El 23 de julio de 2020, Antonia Mascaró Martorell, 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 Melchor Mascaró, SA, para su centro de trabajo de limpieza viaria de Marratxí en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 3 de febrero de 2021

**La directora general Trabajo y Salud Laboral**  
Virginia Abraham Orte

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MELCHOR MASCARÓ, S. A.U. PARA SU CONTRATA DE LIMPIEZA VIAL EN LA POBLACION DE MARRATXI**

#### CAPITULO I Condiciones generales

#### ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio rige y regula las relaciones laborales entre la empresa Melchor Mascaró y sus trabajadores que presten servicios de

limpieza viaria pública y limpieza y conservación de alcantarillado, adscritos a los servicios de Limpieza Viaria de Marratxí.

#### **ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL**

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo, están excluidos del ámbito de este Convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada ley

#### **ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio entrará en vigor el día de inicio efectivo de la nueva contrata y por una duración de 4 años.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en el tiempo y forma establecidos, el Convenio quedará prorrogado por tácita reconducción con efectos del día primero del año que se trate y por años naturales. Los salarios del presente convenio, en el caso de tácita reconducción tendrán un incremento equivalente al Incremento de Precios al Consumo Real del Estado Español, en el año inmediatamente anterior.

#### **ARTÍCULO 4.- DENUNCIA**

La denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes se efectuará con un mínimo de tres meses de antelación y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia deberá formalizarse necesariamente por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y a la empresa que lo suscriben, consignando los puntos que se quieren modificar.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

#### **ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

En el plazo de dos meses, de no haber llegado a un acuerdo la Mesa Negociadora, las partes se someterán expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado BOE (181 30/07/13), en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general.

#### **ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

A) Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualquiera otra causa.

B) Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquier otra causa.

C) Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución, solo tendrá eficacia práctica, si en su conjunto global o cómputo anula sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente en global y cómputo anual.

#### **ARTÍCULO 7.- DEROGACIÓN**

La totalidad de los acuerdos o pactos de empresa de cualquier naturaleza que están vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin efecto alguno, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

#### **ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA**

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e





interpretación del presente Convenio, a los que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por representantes de la Empresa y los trabajadores, que en ningún caso superarán el número de dos y que preferentemente hayan sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del orden del día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que establezca y los acuerdos se realizarán por unanimidad de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor (o sea, un asesor por la parte social y otro por la parte económica).

La comisión paritaria tendrá su domicilio en Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

## **CAPITULO II: Condiciones generales de ingreso y contratación.**

### **ARTÍCULO 9.- INGRESO AL TRABAJO.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los Convenios Colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciocho años.

La duración máxima del contrato eventual no podrá exceder de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso en que se concierte en tiempo inferior, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de 6 meses.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido legales y por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

### **ARTÍCULO 10.- PRUEBAS DE APTITUD.**

Las empresas en relación al ingreso de los trabajadores, podrán realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

### **ARTÍCULO 11.- ADMISIÓN DEL PERSONAL**

La admisión del personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre contratación considerándose como provisional la admisión durante el período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico: tres meses.
- Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses
- Personal obrero: dos meses

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

## **CAPITULO III Organización del trabajo y productividad**

### **ARTÍCULO 12.- PLENA DEDICACIÓN AL TRABAJO**

En el caso de que concurren condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a diversos puestos de trabajo de una categoría análoga o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador hasta llegar a la ocupación plena de su jornada.

### **ARTÍCULO 13.- DISCRECIÓN PROFESIONAL**

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.



#### **ARTÍCULO 14.- PRODUCTIVIDAD**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejor constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

#### **ARTÍCULO 15.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito superior, las instrucciones del empresario y en su defecto, los usos y costumbre. Los trabajadores, siempre que posean la formación necesaria, podrán ser destinados a otro puesto, dentro de la misma categoría, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, de acuerdo con lo marcado en la Legislación laboral vigente.

La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos en el periodo de un año u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución a trabajadores con licencias, excedencias, bajas por maternidad, enfermedad común o accidente de trabajo que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, vacaciones, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma desde el primer día de prestación de trabajos de superior categoría. Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional. Esta situación se prolongará por el período que dure la necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, a fin y efecto de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Así mismo se evitará por la empresa reiterar en lo posible la realización de estos trabajos en un mismo trabajador, para lo cual se realizará una rotación entre el resto de la plantilla a fin de evitar la reiteración siendo el criterio de orden para la rotación la antigüedad ordenada de menor a mayor.

No obstante, si el cambio tuviera su origen en petición del trabajador, se podrá asignar a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

### **CAPITULO IV. JORNADA**

#### **ARTÍCULO 16.- JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo entendiéndose como tal que el trabajador deberá encontrarse tanto al comienzo como al final de su jornada en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

La distribución de la jornada semanal, podrá ser irregular, de acuerdo con el sistema de turnos y horarios que se establecerá en el calendario laboral que con carácter anual se elaborará en cada centro dentro del primer trimestre del año. Los horarios de cada centro de trabajo dispondrán de sus cuadrantes horarios específicos.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Si por requerimiento del servicio fuera necesario un cambio en el horario establecido al personal actual a la firma del presente convenio, (horario establecido de 7h a 15h de lunes a viernes) éste deberá realizarse en base a los siguientes criterios y según el siguiente orden:

1. Si se requiere de contratación de personal será el personal de nueva incorporación el que deba cubrir los nuevos horarios.
2. Si no es requerido personal o éste resulta insuficiente se ofrecerá al personal que voluntariamente le interese.
3. Por pacto/acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa en base a los criterios que se establezcan.
4. Si transcurrido el plazo de un mes desde la primera reunión entre la representación de los trabajadores y la empresa no se alcanzase acuerdo será la empresa quien en orden a la facultad de organización que le asiste la que trasladará la decisión al personal.

Estos criterios se aplicarán para cada una de las categorías que requieran de cambio.

#### **ARTÍCULO 17.- FINALIZACIÓN E INICIACIÓN DE LAS TAREAS. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA**

Los trabajadores se comprometen a finalizar la tarea o el servicio encomendado, una vez iniciado el mismo, aún prorrogando su jornada de trabajo, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias. Esta prolongación de jornada se compensará mediante el percibo de la retribución correspondiente.



El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora de prolongación de jornada.

El trabajador que de forma eventual realice servicios con carácter nocturno, o dentro del tramo horario comprendido entre las 22 h. y las 6 h., percibirá solamente durante dicho periodo el correspondiente incremento de nocturnidad en la parte proporcional que le corresponda, según tablas salariales por categorías.

Los trabajadores que estén adscritos a sistemas de turnos, vienen obligados a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajando durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

#### **ARTÍCULO 18.- VACACIONES**

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre) a razón del importe establecido en tabla salarial. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año. El periodo de disfrute de las vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, quedando las mismas reflejadas en el calendario vacacional que deberá confeccionarse a tal efecto y se firmará con la Representación legal de los trabajadores durante los dos primeros meses del año.

Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, antes del 1 de enero de cada año el trabajador podrá solicitar las fechas en las que desee realizar sus vacaciones anuales, reservándose la Empresa el derecho a conceder dichas vacaciones en los periodos en que por circunstancias del trabajo no sea posible el disfrute.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Si, por necesidades de la empresa, una vez fijado el calendario anual de vacaciones, un trabajador se viera obligado a modificarlas, tendrá derecho a DOS días complementarios de vacaciones, cuyo disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

### **CAPITULO V. RETRIBUCIONES**

#### **ARTÍCULO 19.- SISTEMA SALARIAL**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La forma de retribución, se hará en periodos de 30 días naturales fijos de enero a diciembre, independientemente de los días que tengan cada mes por separado.

#### **ARTÍCULO 20.- RETRIBUCIONES**

a. Principio general: El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho venía aplicando la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.

b. La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

**SALARIO BASE:** Concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por categoría profesional.

**PLUS CONVENIO**



Se establece un Plus Convenio equivalente al 10% del salario base de cada categoría profesional. Este complemento se devengará para todas las categorías profesionales cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el Plus antigüedad que refleja el artículo 33 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado de 07/03/1996. Este plus queda incluido en el salario base.

**PLUS TRANSPORTE:** Se establece un complemento de Plus de Transporte para todas las categorías profesionales cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo. Este plus queda incluido en el salario base.

**PLUS HIGIENE:** Se establece un plus de higiene equivalente al 10% del salario base de cada categoría profesional, se considera que por término medio no más de media jornada se emplea en labores tóxicas, penosas y/o peligrosas, siendo este plus equivalente al Plus Tóxico, Penoso o Peligroso establecido en el artículo 34 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado. El devengo de este plus incluye la utilización de productos fitosanitarios (p.e herbicidas, etc). Este plus queda incluido en el salario base.

**PLUS CONDUCCION:** Se establece un plus de conducción para la categoría de peón limpieza, cuyo importe será de 2,28 euros/ día laboral. Dicho plus, se percibirá por día efectivamente trabajado y como consecuencia de tener que conducir un vehículo para el desarrollo del servicio que requiera carnet de categoría B. Dicho plus se incrementará en los porcentajes igual que lo hace el salario base.

**PLUS EQUIPO DE APOYO:** Se establece un plus equipo de apoyo para el personal que realice los desbroces independientemente de la categoría profesional del personal, el importe será de 2,85 euros / día laboral. Dicho plus, se percibirá por día efectivamente trabajado y como consecuencia de tener que realizar desbroce. Dicho plus se incrementará en los porcentajes igual que lo hace el salario base.

**COMPLEMENTO AD PERSONAM:** para el primer año de convenio el plus ad personam se incrementará en el mismo porcentaje que se ha incrementado la nueva tabla salarial informada en el anexo I respecto de la anterior. Para los siguientes años se incrementará en los porcentajes igual que lo hace el salario base.

**PLUS RESPONSABILIDAD Y DISPONIBILIDAD:** Se establece un plus de responsabilidad y disponibilidad para la categoría profesional de Encargado y Jefe de equipo cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

**PLUS LAVADO ROPA:** Se establece un plus por mes trabajado de lavado de ropa, para todas las categorías salariales según se establece en las tablas salariales adjuntas, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Este plus queda incluido en el salario base.

**PAGA EXTRA DE VERANO, NAVIDAD Y BENEFICIOS:** Complemento de vencimiento superior al mes. Su importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Se abonarán en los meses de junio, diciembre y marzo respectivamente.

**HORA DE PROLONGACIÓN DE JORNADA DIURNA:** El precio de la hora de prolongación de jornada, entendiéndose por talla comprendida en la definición establecida en el artículo 17 del presente convenio se fija en:

- 7 Euros. Conductor primera.
- 6,5 Euros. Conductor segunda.
- 6,0 Euros. Peón Limpieza.

**HORAS EXTRAS:** El valor de la hora extraordinaria será el que figura en las tablas salariales adjuntas por categorías.

**PLUS FESTIVO:** Se establece un plus festivo, por jornada festiva completa de seis horas y cuarenta minutos trabajadas según calendario individual anual, se abonará el importe de figura en las tablas salariales adjuntas, en función de si se trata de un Festivo Nacional, de Comunidad Autónoma, de Convenio, sin que en ningún caso sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución. Todo lo que exceda de las seis horas cuarenta minutos establecidas en el párrafo anterior se abonará con el importe marcado para la hora extra festiva.

#### OTRAS CONDICIONES

- a. Mejoras salariales: La empresa podrá establecer mejoras salariales, a título individual o colectivo, con la denominación y contra prestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.
- b. Cómputo y abono de los conceptos variables Aquellos conceptos cuyo abono no sea fijo mensual, como por ejemplo las horas de prolongación de jornada, horas extraordinarias, pluses festivos entre otros, se computarán durante el periodo comprendido entre el día 16 de cada mes hasta el día 15 del mes siguiente y se abonarán en la nómina del mes en que se cierra cada periodo.





c. Salario hora-día individual. A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como, a título enunciativo, pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario del año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario, caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.

d. A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio la estructura salarial de la nómina será la reflejada en el ANEXO NUMERO UNO, del presente convenio que forma parte integrante del mismo en toda su extensión.

#### **ARTÍCULO 21.- DEVENGO DE SALARIO**

El salario se percibirá dividido en doce meses naturales y tres pagas extraordinarias en los meses de junio, diciembre y marzo de cada año.

#### **ARTÍCULO 22.- PAGO DEL SALARIO**

La empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

#### **ARTÍCULO 23.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS**

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá, el previo aviso y la justificación, necesariamente, en todos los casos, a la dirección de la Empresa.

A tal efecto, previamente, el empleado cumplimentará el documento "Licencias, permisos y otros similares", en el que indicará las causas que motivan la licencia y los días de ausencia. La licencia se deberá justificar siempre, de modo fehaciente, de que su disfrute fue para el fin previsto y en el plazo máximo de dos días.

La dirección de la Empresa, de acuerdo a lo regulado anteriormente, establecerá el carácter final de la licencia, el grado de cumplimiento respecto del previo aviso y la justificación, su ajuste al convenio colectivo de aplicación y el abono salarial correspondiente.

El personal afectado por este convenio, y de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente (el derecho al disfrute será a partir del mismo día de la inscripción en el registro correspondiente, no pudiéndose disfrutar en otro periodo. En caso de haber disfrutado de dicha licencia retribuida por constituir pareja de hecho no devengará nuevo derecho a su disfrute en caso de contraer matrimonio con posterioridad.

b. Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad se incrementará el permiso en 2 días más. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días más.

c. Un día por traslado de domicilio habitual.

d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, debiendo preavisar por escrito con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo casos de imposibilidad manifiesta que deberán ser debidamente acreditados a la mayor brevedad.

f. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

i. El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada de entre 1/8 y la mitad de duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 8 años o minusválido físico, psíquico o señorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

j. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o





afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho de reducción de jornada por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en los apartados i. y j. de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

k. Dos días por asuntos propios. Para hacer uso de esta licencia retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de dos trabajadores.

Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, no pudiendo tampoco ser utilizado para la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

l. Dos días de licencia NO RETRIBUIDA. Para hacer uso de esta licencia no retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de dos trabajadores.

Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, o pudiendo tampoco ser utilizado para la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

#### **ARTÍCULO 24.- INCREMENTO SALARIAL**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como parte integrante del mismo para el periodo de tiempo establecido desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de inicio del nuevo servicio y por una duración de un año.

Para el resto de años:

- Segundo año de nuevo servicio 4% sobre los conceptos de la tabla salarial.
- Tercer año de nuevo servicio 4% sobre los conceptos de la tabla salarial del año anterior.
- Cuarto año de nuevo servicio 4% sobre los conceptos de la tabla salarial del año anterior.

Para el resto de años se revalorizarán las tablas anteriores con el incremento experimentado por el IPC nacional en este año respecto al anterior. En tanto no sea conocido el referido porcentaje de IPC, se efectuarán entregas a cuenta, que serán acordadas con la representación de los trabajadores

#### **ARTÍCULO 25.- SAN MARTIN DE PORRES**

Aquellos trabajadores que por imperativo del servicio tengan que trabajar el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, percibirán la cantidad fijada en las tablas salariales adjuntas como PLUS FESTIVO de acuerdo con su categoría profesional.

#### **CAPÍTULO VI. VARIOS.**

#### **ARTÍCULO 26.- FALTAS Y SANCIONES**

El personal regulado en este convenio quedará sometido a lo dispuesto en el capítulo XII, faltas y sanciones del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado de 30/07/2013.

#### **ARTÍCULO 27.- SEGURO DE MUERTE O INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.**

En caso de fallecimiento de un trabajador o de ser declarado en situación de invalidez permanente en grado de absoluta o de total para la profesión habitual, por accidente de trabajo, la empresa, previa concertación de la póliza correspondiente con una entidad aseguradora, abonará a los herederos legales o al interesado, según el caso, un tanto alzado de:

- QUINCE MIL EUROS (15.000,00 €) en caso de muerte.
- DIEZ MIL EUROS (10.000,00 €) en caso de declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de absoluta
- VEINTE MIL EUROS (20.000,00 €) en caso de declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual.

Dicho importe es bruto y estará sujeto a retención de disponerlo así la legislación fiscal aplicable.

#### **ARTÍCULO 28.- REVISIÓN MÉDICA**

Se realizará por parte de un servicio especializado, una revisión anual específica por puesto de trabajo voluntaria para el trabajador.



El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión médica, así como el tiempo necesario para el desplazamiento a la misma será considerado tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral

El resultado de dicho reconocimiento, será confidencial y se entregará a cada trabajador en sobre cerrado.

#### **ARTÍCULO 29.- PRENDAS DE TRABAJO**

La empresa entregará a los peones y conductores las siguientes prendas de trabajo:

**INVIERNO:** Durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos camisas o polos, dos pantalones, una chaqueta, un traje de agua. Cada dos años se entregará un anorak y un par de botas de seguridad.

**VERANO:** Durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos camisas o polos, dos pantalones, una gorra y un par de calzado adecuado.

Las prendas facilitadas se repondrán previa entrega de las mismas cuando estas se deterioren por el uso y no cumplan su finalidad. En caso contrario se descontará la cantidad de 15 euros por prenda en la nómina del mes correspondiente.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador vendrá obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma. En caso contrario se descontará la cantidad de 15 euros por prenda en la nómina del mes correspondiente.

#### **Disposición final primera:**

Para cualquier litigio de la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes se someten expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) y, subsidiariamente, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes.

#### **Disposición final segunda:**

El centro de Marratxi se suma al plan de igualdad establecido en la empresa Melchor Mascaró SAU.





### ANEXO SALARIAL I Y PLUS FESTIVOS

Categoría profesional	Festivo	Hora Extra	Horas Prolongacion
ENCARGADO	128,01	19,20	
CONDUCTOR 1º	89,61	15,36	8,96
CONDUCTOR 2º	83,21	12,80	8,32
PEÓN LIMPIEZA/DEIXALLERIA	76,81	12,80	7,68

### ANEXO I. TABLA SALARIAL

LV MARRATXI - NUEVA LICITACIÓN						
Categoría profesional	Salario Base MENSUAL	PLUS DEDICACION/DISPONIBILIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	Total Bruto Anual
ENCARGADO	1.458,83	224,11	729,42	1.458,83	1.458,83	23.842,40
CONDUCTOR 1º	1.151,14		575,57	1.151,14	1.151,14	16.691,53
CONDUCTOR 2º	1.122,19		561,10	1.122,19	1.122,19	16.271,76
PEÓN LIMPIEZA/DEIXALLERIA	993,80		496,90	993,80	993,80	14.410,10

Categoría profesional	Festivo	Hora Extra	Horas Prolongación
ENCARGADO	128,01	19,20	
CONDUCTOR 1º	89,61	15,36	8,96
CONDUCTOR 2º	83,21	12,80	8,32
PEÓN LIMPIEZA/DEIXALLERIA	76,81	12,80	7,68

