

debidamente informados.

d) Garantizar en todas las fases de la cadena alimentaria la incorporación de los dispositivos de control necesarios, de manera habitual, periódica y programada.

e) Conseguir que las empresas agroalimentarias garanticen la producción de alimentos seguros mediante procedimientos de autocontrol.

f) Gestionar adecuadamente los riesgos en situaciones de crisis alimentarias.

g) Fomentar la educación y formación de los consumidores en materia alimentaria, al objeto de que puedan hacer un uso adecuado de los alimentos que adquieran.

Disposición final primera.

Se faculta a la titular de la Consejería de Sanidad y Consumo para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente norma

Disposición final segunda.

El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Palma, 17 de mayo de 2002.

EL PRESIDENTE

Francesc Antich i Oliver

La Consejera de Salud y Consumo

Aina Maria Salom i Soler.

— o —

CONSEJERÍA DE BIENESTAR SOCIAL

Núm. 10274

Decreto 75/2002, de 17 de mayo, por el que se modifica el Decreto 65/1998, de 26 de junio, de organización y funcionamiento del Instituto Balear de Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 63/2000, de 7 de abril

El Pleno del Consejo de personas con discapacidad de las Illes Balears, en sesión celebrada el día 15 de abril de 2002, adoptó, entre otros el acuerdo de elevar la propuesta de modificación del punto primero del artículo sexto de Decreto 65/1998, de 26 de junio, de organización y funcionamiento del Instituto Balear de Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 63/2000, de 7 de abril, a que en lugar de un vocal en representación de las entidades o asociaciones de personas con discapacidad sensorial con mayor implantación social en el ámbito de las Illes Balears, pasen a ser dos vocales: un vocal en representación de las entidades o asociaciones de personas con discapacidad sensorial visual y un vocal en representación de las entidades o asociaciones de personas con discapacidad sensorial auditiva.

Esta propuesta se considera positiva ya que supondrá una mejor y más completa representación de las personas con discapacidad sensorial, visual o auditiva, en el órgano de asesoramiento del IBAS, que es la entidad que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, tiene encomendadas, entre otras, las funciones relativas a la atención a las personas discapacitadas.

Per todo ello, haciendo uso de las facultades conferidas por la Ley 4/2001, de 14 de marzo, del Gobierno de las Illes Balears, a propuesta de la Consejera de Bienestar Social, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en la sesión de día 17 de mayo de 2002

DECRETO

Artículo único

Se modifica el artículo 6.1 del Decreto 65/1998, de 26 de junio, de organización y funcionamiento del Instituto Balear de Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 63/2000, de 7 de abril, en los términos siguientes:

Donde dice:

“Un vocal en representación de las entidades o asociaciones de personas con discapacidad sensorial con mayor implantación social en el ámbito de las Illes Balears”.

Pasa a decir:

- “Un vocal en representación de las entidades o asociaciones de personas con discapacidad sensorial visual con mayor implantación en el ámbito de las Illes Balears.

- Un vocal en representación de las entidades y asociaciones de personas

con discapacidad sensorial auditiva con mayor implantación social en el ámbito de las Illes Balears.”

Disposición final

Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 17 de mayo de 2002

EL PRESIDENTE

Francesc Antich i Oliver

La Consejera de Bienestar Social

Fernanda Caro Blanco.

— o —

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 9990

Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 14-05-2002, por la que se publica el “Convenio Colectivo entre la Empresa UTE-LIREBASER y los trabajadores del centro de trabajo HOSPITAL DE “SON DURETA”, DE PALMA.

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 31 (Libro 3, asiento 15).

Código del convenio: 07/01090.

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores han suscrito el CONVENIO COLECTIVO de la Empresa UTE-LIREBASER y los trabajadores del centro de trabajo HOSPITAL DE “SON DURETA”, de Palma, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la *Direcció General de Treball i Salut Laboral*, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 14 de Mayo de 2002

El director general de Treball i Salut Laboral

Fernando Galán Guerrero

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA UTE-LIREBASER Y LOS TRABAJADORES/AS DEL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL DE “SON DURETA” DE PALMA DE MALLORCA.

ARTÍCULO PRELIMINAR.-

El presente convenio lo conciertan, de una parte, el Comité de empresa del personal de limpieza del centro de trabajo del Hospital Son Dureta en Palma de Mallorca, y de otra, la empresa UTE Lirebaser, actual concesionaria del servicio de limpieza del mencionado centro

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.-

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal de la empresa UTE Lirebaser que presta sus servicios en el centro de trabajo HOSPITAL de la S.S. VIRGEN DE LLUCH-SON DURETA, de Palma de Mallorca

ARTICULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor con efectos de primero de Enero de 2002, finalizando el 31 de diciembre de 2003.

Se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación del período inicial o de cualquiera de sus prorrogas.

ARTÍCULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen la consideración de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán contempladas global y conjuntamente, en su cómputo anual. Por tanto, la estructura del salario y retribuciones permanecerán inalterables en concepto y cuantía a lo largo de toda la vigencia del convenio, y, en su caso, compensarán o absorberán cualquier nuevo concepto retributivo, salarial o extrasalarial que pudiera surgir durante dicha vigencia en virtud de disposición legal o resolución administrativa o judicial.

ARTÍCULO 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen el carácter y la consideración de mínimas y, en consecuencia, los trabajadores que tuvieran reconocidas otras condiciones que resultaran más beneficiosas que las que aquí se contemplan las verán mantenidas y respetadas.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN.-

Las mejoras económicas sociales y sindicales, si las hubiese, que la empresa tuviera concedidas a los trabajadores no podrán ser absorbidas ni compensadas por las condiciones estipuladas en este convenio.

ARTICULO 6. –SUPERVISIÓN DE CONTRATOS..-

En los casos de nueva contratación del personal o correspondientes a prórrogas de contratos, la empresa queda obligada a entregar una copia básica de tales contratos, a los representantes legales de los trabajadores/as en el plazo máximo de diez días hábiles.

ARTICULO 7. – SALARIO BASE.-

El salario base para el primer período de vigencia del convenio (01-01-2002 a 31-12-2002), queda establecido en la cuantía que se detalla en la Tabla que se adjunta (3'5%) como anexo inseparable de este Convenio, con expresión de las categorías profesionales.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, el salario base establecido en la tabla salarial anexa, se verá incrementado con el IPC previsto Nacional para el año 2003 más 0'40% con revisión de este total al IPC real de Balears en el año 2003.

A partir del 1 de enero del 2002, se acuerda que se equiparán en la vigencia del presente Convenio Colectivo los salarios correspondientes a la categoría de limpiadora al importe a que ascienda el salario de la categoría profesional de Peón Especialista, siendo por mitades cada año.

Se creará un plus para el Especialista que realice tareas de conducción en la cuantía que en la actualidad vienen percibiendo en nómina como gratificación voluntaria.

ARTÍCULO 8.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD:

Los trabajadores tendrán derecho a un complemento de antigüedad que se devengará por trienios y cuya cuantía será de un 5% calculado sobre el salario base por trienio completo devengado y en cada categoría.

ARTÍCULO 9.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Quedan establecidas dos gratificaciones extraordinarias, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus convenio, que abonará la empresa antes del día 20 de los meses de julio y diciembre de cada año respectivamente.

El cómputo para los pagos viene dado de la siguiente forma:

- Pago de julio: de 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.
- Pago de diciembre: de 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 10.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-

Se establece que el importe de la participación en beneficios será el importe de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de convenio que abonará la empresa el día 20 de marzo del año siguiente al de su devengo.

El cómputo de dicha gratificación viene dado por el año natural, es decir, de 01 de enero a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 11.- PLUS CONVENIO.-

El plus convenio que perciben los trabajadores queda recogido en la cuantía que se establece en la tabla salarial anexa e inseparable de este convenio.

Para el segundo año de vigencia del convenio el plus convenio se verá incrementado de la misma manera que el salario base.

ARTÍCULO 12.- ANTICIPOS.-

Todo el personal tendrá derecho a solicitar de la empresa un anticipo a cuenta del salario mensual, por importe del 50% del mismo, pagadero el día 15 o siguiente hábil, siempre que se solicite con cinco días de antelación a la fecha de pago establecida. Dicho porcentaje observará la reducción proporcional para el personal de nuevo ingreso en el mes de que se trate.

ARTÍCULO 13.- UNIFORMIDAD.-

La empresa entregará dos uniformes a cada trabajador que cause alta en la misma, teniendo éstos una duración de un año.

Sucesivamente se entregará uno nuevo cada seis meses, comprendiendo éstos el calzado adecuado.

La empresa deberá consultar a los miembros del Comité de Empresa cada vez que se les cambie el modelo de uniforme sobre la calidad y tipo de los mismos.

ARTICULO 14. –INCAPACIDAD TEMPORAL.-

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y durante el tiempo que dure ésta, percibirá un complemento que correrá a cargo de la empresa hasta completar una retribución del cien por cien de los distintos conceptos salariales.

En caso de incapacidad derivada de enfermedad común, se complementará a partir del cuarto día hasta sexagésimo quinto día, ambos inclusive, con un complemento de la retribución hasta completar el cien por cien de los distintos conceptos salariales.

ARTICULO 15. – PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.-

Cuando se deduzca de la evaluación de riesgos que existe un puesto de trabajo que pueda producir daños a la madre o al feto, la empresa asignará otro puesto compatible con la condición de embarazo. De la misma forma se procederá cuando, aunque no exista un riesgo específico detectado en la correspondiente evaluación el estado físico o psíquico de la embarazada así lo aconseje. En ambos casos, a instancia de la trabajadora embarazada o de la propia dirección de la empresa, se estará a lo que el servicio de prevención aconseje en cuanto a cambio de puesto y seguimiento del caso. La empresa dispondrá de la facultad de sustitución por otro trabajador/a de la empresa.

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

Los Delegados de Prevención podrán conocer y, en su caso, intervenir en la aplicación del presente artículo.

ARTICULO 16. –JORNADA LABORAL.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio realizarán una jornada máxima de treinta y ocho horas de trabajo por semana, equivalente a 1735,33 horas de trabajo anual.

El personal que realice una jornada completa continuada, el tiempo de descanso para bocadillo, se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Se arbitrará el acceso a la jornada laboral de cinco días, (lunes a viernes) durante la vigencia del presente convenio, para tal fin se creará una comisión de trabajo, si bien ambas partes reconocen las dificultades para llegar acuerdos en este tema.

ARTÍCULO 17.- NOCTURNIDAD.-

Para todo trabajador cuya jornada laboral se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas, se establece un complemento salarial del 25% del salario base.

En aquellos casos en que en la jornada nocturna se realizasen cuatro horas de trabajo en el tiempo comprendido en el horario anterior, el trabajador percibirá dicho complemento como si hubiera trabajado la jornada completa nocturna.

ARTÍCULO 18.- DÍAS FESTIVOS.-

Todo trabajador que trabaje en día festivo, no domingo, tendrá derecho, por cada uno de ellos a dos días de descanso.

ARTÍCULO 19.-VACACIONES.-

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones.

Las fechas de disfrute de las vacaciones, que comprenderán los doce meses del año, serán fijadas -previo oír al Comité de Empresa-, por la propia empresa dentro de la primera quincena del mes de octubre.

En caso de desavenencia en cuestiones de prioridad, el Comité de empresa comunicará a la Dirección de la misma las variaciones que propongan en plazo improrrogable de quince días posteriores, es decir, hasta el 31 de octubre procediendo la empresa a exponer su conformidad o reparos dentro de los cinco días siguientes. No obstante lo anterior, de persistir la disconformidad ambas partes se someten a las decisiones que al respecto dicten los Tribunales de lo Social.

Asimismo se establece que el personal fijo de plantilla podrá disfrutar su período de vacaciones dentro de los meses de julio, agosto y septiembre, garantizándoles la realización de dicho período si el trabajador causar baja por I.T. antes o durante el período vacacional.

ARTICULO 20. -LICENCIAS.-

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de licencias, sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- a) Por matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa/compañera, fallecimiento o enfermedad grave de los hijos, padres o cónyuge: cuatro días si el evento se produce en la isla de Mallorca y seis días si se produce fuera de ella.
- c) En el caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días, por intervención quirúrgica ambulatoria que no necesite hospitalización un día. Cuando con tales motivos, el trabajador deba realizar un desplazamiento, el plazo será de cinco días.

Para disfrutar de las licencias establecidas en los párrafos anteriores será preciso que se demuestren fehacientemente las causas.

En todos los demás casos, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a una licencia personal de cuatro días al año para atender a necesidades de uso personal no configuradas en el presente artículo. Para el disfrute de esta licencia será imprescindible solicitarla con una semana, como mínimo, de antelación y su concesión se condiciona al acuerdo de la empresa con el Comité. El personal con una antigüedad inferior al año, tendrá derecho (proporcionalmente) a este disfrute.

ARTÍCULO 21.- SALIDAD A CONSULTA MÉDICA Y REVISIONES MÉDICAS.-

Todos los trabajadores, avisando con la máxima antelación posible, tendrán derecho a que se le conceda permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a consulta médica, justificando tal circunstancia mediante justificante médico del INSS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio deberán someterse anualmente a una revisión o chequeo médico que será a cargo de la empresa, y que ésta programará.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia de la programación de revisiones médicas a realizar por el personal, con antelación

a la realización del mismo.

Con posterioridad a las revisiones médicas del personal, la empresa entregará al Comité de Empresa, un listado de trabajadores que han asistido a dichas revisiones médicas.

Del mismo modo, la empresa se compromete a mantener reuniones periódicas con carácter trimestral con los delegados de prevención, en reuniones del Comité de Seguridad y Salud

ARTÍCULO 22.-LACTANCIA.-

Se establece que los beneficios que corresponden al período de lactancia podrá disfrutar uno u otro de los cónyuges, previa opción expresa formalmente y demostración de la renuncia a los mismos por parte del otro, ya sea en ésta o en otra empresa.

ARTICULO 23.-SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO COMPLEMENTARIO.-

La empresa concertará un seguro individual o colectivo que garantice a los trabajadores/as la percepción de una prima de 16.000 euros, para sí o para sus beneficiarios, en los casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivadas de accidentes de trabajo. Dicha cantidad sé vera incrementada porcentualmente acorde con los sucesivos incrementos salariales.

ARTICULO 24. - Vacantes.-

Se crea una bolsa de trabajo para cubrir con carácter definitivo las vacantes de plazas fijas que se produzcan en la empresa así como para cubrir con carácter interino toda ausencia temporal justificada de personal de la empresa (vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, excedencia, etc.). La pertenencia a dicha bolsa de trabajo será requisito obligado para poder acceder tanto a las plazas fijas como a las interinas que se vayan produciendo.

La inclusión en la bolsa de trabajo se realizara mediante una solicitud por escrito del trabajador interesado. En los meses de enero y julio se confeccionara las listas que servirán de base para su llamamiento en el semestre de que se trate.

Para acceder a las plazas vacantes se establecen un orden de preferencia entre los trabajadores/as incluidos en la bolsa de trabajo consistente en el mayor tiempo de servicio en la empresa acreditado en los últimos cinco años. Dicha circunstancia se justificará con la certificación de la "vida laboral" emitida por el INSS. Consecuentemente, la empresa llamará por riguroso orden a los trabajadores/as para la cobertura de cualquier vacante, definitiva o interina, en cuanto se produzca. En caso de igualdad de tiempo de servicio acreditado entre dos o más aspirantes, la empresa, previa consulta al Comité, decidirá quien cubre la vacante existente.

A los efectos de vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo, se crea una comisión de seguimiento integrada por tres representantes de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

ARTÍCULO 25.- CAPACIDAD DISMINUIDA SOBREVENIDA.-

La empresa se compromete a conceder preferencia para ocupar plazas que se adapten a sus nuevas circunstancias a aquellos trabajadores cuya capacidad se hubiera visto disminuida como consecuencia de accidente o enfermedad, siempre que existiera vacante y ello fuera objetivamente posible.

ARTÍCULO 26.- MINUSVALÍA.-

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

A fin de dar cumplimiento y adecuación a lo dispuesto, se acuerda el estudio y consideración de los casos que puedan existir en la plantilla.

ARTÍCULO 27.- DERECHOS SINDICALES.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal las siguientes funciones:

- a) Recibir información, al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución venta de la entidad, sobre la programación de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Conocer las cuentas de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos

documentos se dé a conocer a los socios.

b) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento y el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.

d) Se reconoce al Comité capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

e) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados anteriores de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa o ser Delegado de Personal, y en especial ante todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

f) El comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de un política racional de empleo.

g) Garantías: ningún miembro del Comité podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción no se base en la actuación correcta y ponderada del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina en cada momento. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación como delegados de personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de comisiones afectadas y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación y otras entidades laborales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo que aquí se pacta mantendrá su vigencia durante la de este Convenio salvo que en el transcurso de dicho período medie una ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes, mediante pacto, acerca de esta materia.

Con independencia a lo recogido anteriormente, los trabajadores tendrán seis horas anuales a efectos de celebración de asambleas convocadas por el Comité de Empresa, con un preaviso de tres días, garantizándose durante el período de las mismas los servicios mínimos esenciales para el buen funcionamiento del Hospital.

Se establece que previa solicitud, se podrá utilizar por el Comité de Empresa el local de que dispone la empresa en el Hospital.

ARTÍCULO 28.- “Acumulación Crédito Horario para Miembros de Comité de Empresa”.

Se conviene la acumulación del crédito horario que actualmente vienen detentado los miembros del Comité de Empresa hasta un total máximo de sesenta horas mensuales..

Esta acumulación se entenderá a favor de uno solo de los miembros del Comité de empresa por cada Sindicato representado.

A tal efecto, y para que dicha acumulación pueda llevarse a cabo, será preceptiva la comunicación dirigida a la dirección de la empresa por escrito del miembro del comité cedente, con una antelación mínima de un mes.

No podrán ser cedidos los créditos horarios de personal que se halle en situación de IT, vacaciones, permisos, etc.

ARTÍCULO 29.- CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esa operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará claramente la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o cartilla bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

ARTÍCULO 30.- PREMIO JUBILACIÓN.-

Se establece dicho concepto para el personal que se jubile voluntariamente y que tenga reconocida una antigüedad superior a 15 años, en las siguientes cuantías:

EDAD	PREMIO
60	6,00 mensualidades de Salario Base
61	5,50 mensualidades de Salario Base
62	4,50 mensualidades de Salario Base
63	3,50 mensualidades de Salario Base
64	2,00 mensualidades de Salario Base

Dicha cantidad será abonada en el momento en que se pague el saldo y finiquito correspondiente.

ARTICULO 30-BIS. Comisión Paritaria para la Previsión Social Complementaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la Previsión Social Complementaria conforme al artículo 8.1 a) del RD. 1588/1999, de 15 de octubre, con el objeto de negociar la externalización de los compromisos que la Empresa tiene con sus trabajadores/as en materia de previsión social y que se enumeran en el artículo anterior.

Hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el instrumento de externalización que, en definitiva, se acuerde por la Comisión – plan de Pensiones, Seguro Colectivo o Mutualidad de Previsión Social -, se mantendrá la vigencia y efectividad de los compromisos y el derecho a las prestaciones correspondientes según lo estipulado en el Convenio.

La externalización de los compromisos se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1999, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los seguros Privados, y en los desarrollos reglamentarios RD 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el reglamento de planes y Fondos de pensiones y el RD 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores/as y beneficiarios; así como cualquier otra norma que sea de aplicación a los instrumentos legales de externalización finalmente acordados.

ARTÍCULO 31.- PROMOCIÓN.-

Se facilitará la promoción de las mujeres en categorías superiores (recogidas en el presente convenio), ofertando la cobertura de vacantes en el primer lugar a las trabajadoras de plantilla, para aquellos lugares que tradicionalmente desempeñaban trabajadores masculinos.

ARTÍCULO 32.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

Todos los productos químicos que se utilicen por la empresa en su actividad, obligatoriamente deberán poseer la homologación oficial de cada uno de ellos, que contendrá necesariamente la composición y prevención de seguridad que en cada caso han de observarse para una mayor protección de los trabajadores/as.

Dicha ficha técnica deberá estar a disposición de los trabajadores/as o Comité de Seguridad y Salud que así lo soliciten.

La empresa queda obligada a facilitar al personal los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad, a fin de evitar los riesgos derivados del trabajo.

El empresario esta obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores/as contratados. Para tales fines la empresa, elaborara un programa anual de formación sobre prevención de

riesgos laborales, con una duración no inferior a 15 horas anuales, que se celebrara dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 33.- DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención constituyen la representación autónoma de las trabajadoras/as en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la L.P.R.L. atribuye a estos Delegados y con el objeto de que puedan cumplir con sus funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario de 5 horas mensuales.

ARTÍCULO 34.- ACOSO SEXUAL.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1.991, número 92/121 CEE, la empresa se compromete, de acuerdo con los sindicatos, a actuar frente al acoso sexual, tanto en el ámbito preventivo como sancionador, publicando una reclamación sobre este tipo de comportamientos en el centro de trabajo, sancionando los mismos como faltas muy graves, estableciendo un procedimiento para la presentación de quejas, que garantice la inmunidad de la víctima y la información de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

ARTÍCULO 35.-ADSCRIPCIÓN DE PERSONAL.-

1.-Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, causarán alta en la nueva titular de la contrata, quien le respetará todos los derechos y obligaciones que tenían con la anterior contratista, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro, con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.
- b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).
- c) Trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d) Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación de contrata, dentro de los últimos cuatro meses.
- e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro últimos meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada, salvo que se acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

2.-Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

Igualmente la nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de los miembros del Comité de Empresa afectados por la subrogación, hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

DOCUMENTOS A FACILITAR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

3.-La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las

partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

En el caso de que el cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con la empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

ARTICULO 36.- Tipos de Contratos de Trabajo

El personal según su permanencia y modalidad de contratación, se encuadrará en los contratos abajo determinados, sin perjuicio de la contratación contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

- A).-Contrato de Trabajo en Prácticas.
- B).-Contrato para Obra o Servicio determinado.
- C).-Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- D).-Contrato de interinidad.

A.-Contrato de Trabajo en Prácticas.- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses, ni superar la duración total del contrato los dos años.

La retribución del trabajador/a será del 90 por ciento, durante el primer año y del 95 por ciento, el segundo año, del salario vigente fijado en este convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo puesto de trabajo.

B.-Contrato para Obra o Servicio determinado.- En los contratos de arrendamiento de los servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera la causa de tal resolución.

C.-Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.- Se entenderá por personal eventual aquel que se contrate con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, y, en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que por razones de su naturaleza sean temporales y no permanentes.

En tales casos, el contrato de trabajo tendrá una duración máxima de seis meses en un período de 12 meses.

Los trabajadores/as que hayan suscrito dicho contrato eventual de acuerdo a lo establecido en el presente artículo o a los que sea resuelto por la empresa al cabo de cualquier vencimiento sin que tanto adquiera la condición de fijo, el trabajador/a tendrá derecho a una compensación económica consistente en ocho días por cada año de servicio, del salario que viniera percibiendo.

D.-Contrato de interinidad.- Se utilizará este modelo de contratación cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por ausencias de éste, como consecuencia de permisos, vacaciones, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reservar su plaza al ausente, siempre y que en su contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

ARTÍCULO 37.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.-

Sin perjuicio de que se puedan crear otras.

ENCARGADO GENERAL.- Es el empleado que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y a las inmediatas órdenes de la Dirección, Gerencia o Superiores, coordina el trabajo de los encargados de grupo, transmitiendo a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

ENCARGADO DE GRUPO.- Es el que a las órdenes inmediatas del encargado general tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los operarios.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal a su cargo, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías o incidencias que se produzcan.

ESPECIALISTA.- Es el trabajador/a que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales, propios y adecuados para la limpieza en general, y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Igual realizará tareas de conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales, o transporte en general, debiendo estar por tanto en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate.

PEÓN ESPECIALIZADO.- Es el trabajador/a que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como la atención a trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Igualmente realizará tareas de conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo, o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, debiendo estar por tanto, en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate.

LIMPIADOR/A.- Es el trabajador que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Queda constituida una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia, compuesta por cada una de las partes, es decir, representación empresarial y Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- En lo no dispuesto en este Convenio, exceptuando lo relativo a condiciones de concepto o cantidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, norma que sustituya a la Ordenanza Laboral del ramo y disposiciones legales en vigor de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Las partes firmante del presente Convenio Colectivo asumen exclusivamente en lo referente a Mediación el contenido íntegro del acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) publicado en el BOCAIB de 06-Feb-1996 y del Reglamento de aplicación, con el alcance previsto en los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Se acuerda que el importe de los atrasos salariales originados por el inicio de las negociaciones y firma del Convenio en fecha posterior a la del comienzo de su vigencia, serán abonados por la empresa durante el mes de mayo de 2002.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- En materia de faltas y sanciones se aplicarán las mismas reglas y normas que sobre este particular contenía la hoy derogada ordenanza laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de

edificios y locales de 15 de febrero de 1975, cuyo contenido normativo referente a las faltas y sanciones deberá entenderse incorporado por vía convencional al presente Convenio como texto vinculante y vigente

TABLAS SALARIALES DE ENERO A DICIEMBRE DE 2002

CATEGORIA	SALARIO BASE MES	PLUS CONVENIO MES	SALARIO ANUAL AÑO
Encargado/a General	910'36	71'46	14.727'43
Encargado/a	803'16	71'46	13.119'37
Especialista	782'39	71'46	12.807'75
Peón Especialista	726'79	71'46	11.973'75
Limpiadora	699'00	71'46	11.556'90

Gratificaciones Extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios, su importe será de 30 días de salario base, Plus Convenio y Antigüedad.

— o —

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, COMERCIO E INDUSTRIA

Núm. 9647

Resolución de día 6 de mayo de 2002, por la que se autorizan las nuevas tarifas del servicio de suministro de agua a las zonas costeras de Sant Llorenç d'es Cardassar

Habiendo examinado el expediente núm. 10/2002, instruido en fecha 15.3.2002, a instancia del Ayuntamiento de Sant Llorenç d'es Cardassar, solicitando la autorización para la modificación de las tarifas del servicio de suministro de agua a las zonas costeras de Sant Llorenç d'es Cardassar suministradas por Aguas Son Sard, SA,

Visto que a la solicitud del Ayuntamiento se ha unido el informe favorable de la Comisión de Precios de las Baleares de día 30 de abril de 2002,

Considerando lo establecido en el RD 2.226/1977, de 27 de agosto (BOE 207); OM de 30 de setiembre de 1977 (BOE 241); RD 2.695/1977, de 28 de octubre (BOE 260); RD 2.340/82 (BOE 227); OM de 26 de febrero de 1993 (BOE 61) y demás normas aplicables,

RESUELVO :

1 Autorizar las tarifas solicitadas siguientes:

	EUR	EQUIVALENCIA PTA.
CUOTA DE CONSUMO:		
Viviendas y solares urbanos sin edificar o en construcción:		
Con consumo inferior a los 9 m3/mes	0,288486	48,00
Con consumo superior a los 9 m3/mes:		
De 0 a 18 m3/mes	0,438739	73,00
Exceso de 18 hasta 36 m3/mes	0,789730	131,40
Exceso de 36 hasta 54 m3/mes	1,184595	197,10
Exceso de 54 m3/mes	1,579460	262,80
Hoteles y establecimientos turísticos:		
De 0 a 18 m3/mes	0,438739	73,00
Exceso de 18 hasta 36 m3/mes	0,789730	131,40
Exceso de 36 hasta 54 m3/mes	1,184595	197,10
Exceso de 54 m3/mes	1,579460	262,80
Oficinas y locales comerciales, industrias, restaurantes, cafeterías, cafés y similares:		
Tarifa plana	0,4387339	73,00
CUOTA DE SERVICIO MENSUAL (se mantiene):		
Contador de 13 mm	1,57	261,00
Contador de 15 mm	4,33	721,00
Contador de 20 mm	10,91	1.816,00