

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 9279

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la Empresa U.T.E. R. Bosch, V. Alles y G. Pons, para su contrata de saneamiento urbano en la población de Ciudadela de Menorca.

Referencia: DGT/JP/mpu
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC TA 11/021 (L.III)
Código del convenio: 07/01782

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 20 de mayo de 2008

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA U.T.E.. R. BOCH, V. ALLES Y G. PONS, PARA SU CONTRATA DE SANEAMIENTO URBANO EN LA POBLACION DE CIUDADELLA DE MENORCA

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de las actividades integradas en el Convenio General del Sector de Limpieza Publica y afines, incluyendo la actividad de Limpieza de Playas, si este servicio se prestara por la misma empresa, en la contrata que mantiene para la población de Ciudadela de Menorca.

ARTICULO 2º- AMBITO PERSONAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores integrados en la U.T.E. R.BOSCH, G.PONS Y V.ALLES, y que presten sus servicios en la contrata a la firma del mismo, del municipio de Ciudadela de Menorca. Igualmente se hará extensión del mismo a aquellos trabajadores, que en el futuro pudieran integrarse en la empresa afectada.

ARTICULO 3º- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación a las actividades de la contrata que la empresa afectada ejecuta en la población de Ciudadela de Menorca.

ARTICULO 4º- AMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.- El presente Convenio Colectivo, con independencia del día de su firma y de su publicación en el BOCAIB, tendrá una vigencia desde el día 01 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2010. Una vez finalizado el período de duración, el presente convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su finalización o prórroga en curso.

ARTICULO 5º- PARTES INTERVINIENTES.- El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la representación legal de la empresa afectada y la representación legal de los trabajadores, en el municipio y territorio cuya ejecución de contrata se lleva a término a la firma del mismo.

ARTICULO 6º- NATURALEZA DEL CONVENIO.- El presente Convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de la empresa afectada, para su contrata en la población de Ciudadela de Menorca.

Es norma suplementaria del presente, el convenio General del sector.

CAPITULO II: CONDICIONES PROFESIONALES

ARTICULO 7º- CONTRATOS DE TRABAJO.- Los contratos de trabajo se formalizarán de acuerdo con las modalidades legalmente establecidas, dándose cumplimiento a las obligaciones empresariales relativas a la información de la representación legal de los trabajadores, facilitándoles una copia básica de los contratos de trabajo que se realicen.

El contrato eventual, de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El trabajador contratante podrá solicitar si lo desea la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de su suscripción y a la finalización del contrato si así lo solicita el trabajador

Respecto a los contratos de los trabajadores de Limpieza de Playas, en tanto sea un servicio excepcional contratado de año en año y sin garantía de continuidad, se regularán a través de contratos por obra o servicio determinado y mediante un sistema de turnos rotativos.

ARTICULO 8º- VACANTES.- Con relación a las vacantes del servicio fijo que se pudieran producir, se estará a lo regulado en el artículo 9, relativo a los trabajadores fijos discontinuos.

La empresa contará con una plantilla de personal fijo de 25 trabajadores, desglosados de forma orientativa en las siguientes categorías:

Auxiliar Administrativo	1
Capataz	1
Mecánico conductor	1
Conductor día	4
Conductor noche	4
Peón limpieza día	11
Peón recogida día	1
Peón recogida noche	2

El desglose de las categorías anteriores es meramente orientativo, manteniéndose siempre la globalidad de los 25 trabajadores. La plantilla será objeto de ajuste si se producen variaciones sustanciales de la actividad, revisándose los puestos para determinar la misma.

Se incorpora como anexo número 3 relación de trabajadores a los que se les reconoce la consideración de fijos de plantilla con sus categorías laborales correspondientes.

ARTICULO 9º- FIJOS DISCONTINUOS.- Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que hayan prestado trabajos dentro del período comprendido entre las fechas 01/04 y 30/11 de cada ejercicio durante un mínimo de dos ejercicios, tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo (de cada uno de ellos, en el período concreto en que realice su labor dentro del plazo más amplio antes señalado), teniendo garantizado un mínimo de 6 meses al año, incluido el período vacacional y los períodos de permiso contemplados en este convenio.

El llamamiento derivado de su relación laboral deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, y su interrupción, a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación, independientemente de su modalidad. Dicho llamamiento se realizará a lo más tardar el día 01 de mayo de cada año.

Estos trabajadores fijos discontinuos, sin perder el carácter de tales, tendrán prioridad para ser llamados cada vez que se requiriesen sus servicios, para la realización de trabajos de carácter temporal, a realizar fuera del periodo antes acotado.

Los trabajadores con la condición de fijos de carácter discontinuo, tendrán prioridad para el acceso a aquellas vacantes que pudiesen producirse para los trabajos de carácter fijo de la empresa que se trate.

Dicha contratación será de aceptación voluntaria, para asegurar que la empresa pueda cumplir con las necesidades de servicio. Si no hubiera trabajadores fijos discontinuos dispuestos a suscribir dicha oferta de empleo, la empresa en este caso podría llamar a trabajadores de temporada al objeto de cubrir las necesidades del servicio, y en su defecto podría contratar a trabajadores de fuera del ámbito de la empresa, siempre en estos casos puntuales por necesidades del

servicio.

El criterio para el citado acceso, será el de prioridad para quien ostente mayor antigüedad en la empresa referida.

Se presumirá como no efectuado el llamamiento:

A) Cuando no se haya comunicado al trabajador la incorporación antes de la fecha del día de inicio de actividad.

B) Cuando no se produzca la contratación efectiva del trabajador en la fecha en que ha indicado

C) En ambos supuestos el trabajador podrá reclamar por despido improcedente ante la jurisdicción competente.

D) El trabajador que no pudiera ser llamado en las fechas previstas en este artículo, por no tener actualizado su dirección, teléfono en el expediente laboral de la empresa, o que, tras ser llamado no se incorporara en la fecha indicada, causará baja voluntaria en la empresa a todos los efectos; la empresa deberá disponer de justificante de haber realizado dicho llamamiento.

Se establecen como excepciones a la obligación de incorporación los hechos de encontrarse el trabajador en situación de IT, permiso por maternidad o paternidad, siempre que se haya comunicado por escrito a la empresa en los tres días siguientes de producirse dicha incidencia.

ARTICULO 10º- PERIODO DE PRUEBA.- El período de prueba para los trabajadores afectados por el presente convenio será el reflejado en la siguiente escala:

Técnico titulado: 2 meses

Administrativo: 1 mes

Resto de personal: 1 mes

ARTICULO 11º- NUEVAS CONTRATAS.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación e identifica cualquier actividad que pase a ser desempeñada por una nueva empresa.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo dicha actividad, los trabajadores de la empresa saliente, pasarán a incorporarse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que vinieran disfrutando en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1.- trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo

2.- trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones o situaciones análogas.

3.- trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4.- trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del servicio se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5.- trabajadores que sustituyan a otros que se jubilan, habiendo cumplido 64 años dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.

Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos que correspondan y en el plazo de diez días hábiles contados desde el

momento en que la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra el cambio en la adjudicación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella le corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado ante el organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

- Fotocopia de los últimos cuatro recibos de salario de los trabajadores afectados.

- Fotocopia o soporte informático de los TC1 Y TC2 de cotización a la seguridad Social de los últimos cuatro meses.

- Relación de personal especificado: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario. Modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en el plazo de 10 días de la fecha de inicio del servicio por el nuevo titular, sin menoscabo de la documentación exigible y plazos previstos en las normas técnicas y administrativas de la nueva licitación.

CAPITULO III: JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES

ARTICULO 12º- JORNADA DIARIA.- La jornada laboral diaria de trabajo efectivo será de 6 horas 30 minutos.

Los trabajadores con jornada continuada disfrutarán de 20 minutos de descanso diario para el desayuno incluidos en dicha jornada.

ARTICULO 13º- JORNADA ANUAL.- La jornada anual se establece en 1.693,50 horas de trabajo efectivo.

ARTICULO 14º- DESCANSO SEMANAL.- Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán un descanso mínimo semanal de día y medio. Entre jornadas el descanso mínimo será de 12 horas.

ARTICULO 15º- HORARIO DE TRABAJO.- La fijación de los horarios de trabajo se realizará por la Empresa de acuerdo con las necesidades organizativas del servicio, participando la representación legal de los trabajadores, sin menoscabo de la regulación prevista para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 16º- CALENDARIO.- Durante el último mes del año se realizará conjuntamente por la Empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que deberá comprender, al menos, las fiestas locales, fechas para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de puestos de 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 el Municipio.

ARTICULO 17º- VACACIONES.- Las fechas de disfrute de las vacaciones será fijado de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, sin que en ningún supuesto puedan disfrutarse en el período comprendido entre el 01 de mayo a 30 de septiembre, ambos incluidos por ser los de mayor actividad estacional del servicio.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, se establece en 30 días naturales, salvo los que las realicen en los siguientes períodos:

33 días naturales para los trabajadores que las disfruten en el período de 01 de octubre a 31 de diciembre, siempre que durante el año anterior no hayan tenido absentismo alguno y hayan cumplido su jornada laboral prevista de

1.693,50 horas o su prorrateo en el caso de trabajadores de temporada.

35 días naturales para los trabajadores que las disfruten en el período de 1 de enero a 30 de abril, siempre que durante el año anterior no hayan tenido absentismo alguno y hayan cumplido su jornada laboral prevista de 1.693,50 horas o su prorrateo en el caso de trabajadores de temporada.

No se considerarán absentismo las horas abonables por la empresa a los representantes sindicales de los trabajadores, las derivadas de permisos de matrimonio del propio trabajador, las derivadas del alumbramiento de la esposa del trabajador, las 16 semanas de permiso para el supuesto de parto de la trabajadora.

Por el contrario no se consideraran efectivamente trabajadas a efectos de este cálculo de los días de vacaciones, las que se deriven de IT de cualquier tipo como huelga, excedencias, ausencias y permisos, así como cualquier otra situación no expresamente contemplada como trabajo efectivo en los párrafos anteriores.

Se consideraran interrumpidas las vacaciones debiendo fijarse las mismas posteriormente una vez que cesara el hecho causante, en los siguientes supuestos.

1.- En el caso de que el trabajador causara baja médica antes del inicio de su período vacacional, dicho período quedaría en suspenso y sus vacaciones se reprogramarían una vez incorporado al trabajo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

2.- En el caso de que el trabajador una vez iniciadas sus vacaciones se dieran una de las siguientes circunstancias:

- Durante los días que el trabajador se hallara hospitalizado.
- Cuando la IT sea debida a aquellas enfermedades que por su propia naturaleza sean consideradas graves aunque no exista hospitalización, previo informe facultativo que lo acredite.
- En el caso de suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento cuando coincida el período vacacional.

ARTICULO 18º- LICENCIAS.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se señala:

- A) Por matrimonio del trabajador: 18 días
- B) Por nacimiento de hijo: 2 días laborables ampliables en 5 si concurre gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días cuando las circunstancias se produzcan en Menorca, 5 días cuando exista desplazamiento dentro de la comunidad y 6 días para el resto.
- C) 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 sea imprescindible desplazarse fuera de Menorca.
- D) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- F) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para acudir a examen en centro oficial de formación académico-profesional, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.
- G) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, hasta un máximo de dos horas en visitas locales y 4 horas si hay desplazamiento fuera de Ciutadella, justificando la misma con el correspondiente parte facultativo. En los casos de mayor demora deberá justificarse la misma.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

I) Para la realización de análisis y exploraciones en aparatos del corazón, hígado, estómago, y órganos de vista, que por tratamiento o preparación anterior aconsejen el reposo del trabajador. Se dará al personal en turno de noche, permiso la noche anterior a los hechos, siempre y cuando estas se realicen antes de las 10.00 h del día siguiente y estén justificadas por el facultativo y sean comunicadas a la Empresa con veinticuatro horas de antelación.

J) El trabajador tendrá derecho a disfrutar en el período de enero a abril, ambos inclusive, de 1 día de asuntos propios y en el caso de trabajadores de temporada o fijos discontinuos tendrán derecho a disfrutar de un día de asuntos propios siempre que hayan cumplido su jornada laboral y no hayan tenido absen-

tismo alguno.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, si la necesidad del servicio lo permite previo acuerdo entre empresa y trabajador, en los meses de enero a abril podrá faltar o ausentarse, sin derecho a remuneración por un período máximo de 7 días.

ARTICULO 19º- EXCEDENCIA.- El trabajador con una antigüedad mínima de 4 años, podrá disfrutar de un período de excedencia voluntaria no inferior a un año ni superior a 2 años. Se realizará por escrito y tendrá reserva de su puesto de trabajo y categoría. Una vez agotado el plazo de dos años de excedencia, dicho trabajador podrá prorrogar la misma hasta un máximo de tres años más, también deberá solicitarse por escrito y tendrá reserva de puesto de trabajo aunque no tendrá garantizada la categoría.

Excedencia por cuidado de hijos: Cuando el motivo de la excedencia sea el atender al cuidado personal y directo de los hijos menores de seis años tanto lo sean por naturaleza o por adopción. Cuando el padre o la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Dicha situación de excedencia no podrá exceder de cuatro años y siempre en función de la edad del hijo/a. Durante los dos primeros años con reserva del puesto de trabajo y en los dos años siguientes con derecho a reserva a un puesto de trabajo del mismo grupo laboral o categoría profesional equivalente.

Excedencia para atender al cuidado de un familiar: Cuando concurren circunstancias de enfermedad grave de duración larga sea por accidente o enfermedad de familiares comprendidos en el segundo grado de consanguinidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no inferior a tres meses ni superior a dos años, siendo el primer año con reserva de puesto de trabajo y transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo laboral o categoría profesional equivalente.

En ambos casos dichos períodos serán computables a efectos de antigüedad.

ARTICULO 20º- FIESTA PATRONAL.- La festividad de San Martín de Porres- 3 de noviembre- será considerada festiva durante la vigencia de este convenio.

En las fiestas de Sant Joan la jornada laboral y sus condiciones especiales son las siguientes:

“Diumenge des Bè” La jornada de trabajo empezará a las 3:00 horas. A los trabajadores que participen se les pagará un festivo al precio correspondiente a cada categoría mas un plus de 50 €

“Dilluns des Bè” La jornada de trabajo será a partir de las 3:00 horas. Al no ser un día festivo a los trabajadores que empiecen a las 3:00 horas en lugar de las 6:00 horas se les pagarán estas horas como extras a un precio de 20 €/hora.

“Matinada Festers dia 23 de Juny” Al no ser un día festivo los trabajadores que por necesidades del servicio empiecen a las 4:00 horas en lugar de las 6:00 horas se les pagará un plus de 30 € Si por necesidades del servicio debiera además realizarse horas extras, estas se pagarán a 20 €/hora. Los trabajadores que empiecen a las 6.00 h su jornada laboral será hasta las 11.30 h.

“Nit del Dissabte de Sant Joan día 24 de Juny” La jornada de trabajo será de las 3:00 horas a las 9:30 horas. A los trabajadores que participen se les pagará un festivo al precio correspondiente a cada categoría mas un plus de 75€ si por razones del servicio debiera prolongarse la jornada se les pagarían estas horas como extras a un precio de 20 €/hora.

“Nit de Sant Joan 25 de Juny” La jornada de trabajo será de 4:00 a 13:00 horas. Al no ser un día festivo a los trabajadores que realicen esta jornada ampliada se les pagarán un plus de 115 € si por razones del servicio debiera anticiparse el inicio o prolongarse su finalización se les pagarían estas horas como extras al precio establecido en el convenio según sus respectivas categorías.

A los trabajadores que no participen directamente en los trabajos extraordinarios de la fiesta de Sant Joan continuarán con sus horarios habituales de trabajo. A estos trabajadores se les pagará un plus de 30 € si trabajan el día 24 de junio aparte del festivo que les corresponde.

Anexo conductores Carga Trasera: La recogida del casco antiguo del día 24 de Junio empezará a las 24:00 h hasta las 06:30 horas. El día 25 de junio, la recogida empezará a las 24:00 y terminará a las 9:00 horas. Estos dos días 24 y 25, se considerarán como al resto de personal que trabaje en estas fiestas y con las mismas condiciones y pluses.

ARTICULO 21º- SERVICIO EN DIAS FESTIVOS.- Para las situaciones determinadas en el artículo anterior, así como para domingos y otros festivos y entendiendo lo que supone la necesidad de dar dicho servicio público durante todos los días del año, las partes acuerdan fijar un número mínimo determinado de plantilla por grupos laborales para poder cubrir el servicio, solicitando de manera voluntaria y por años naturales al personal, dicha voluntariedad para todo el período de referencia.

En el caso de que el número de voluntarios fuese superior a las necesidades mínimas previstas, se procederá a la rotación de dichos voluntarios al objeto de un reparto justo y equitativo de dichas tareas.

En el caso de no existir voluntarios, y ante la necesidad del mantenimiento de dicho servicio durante todos los días del año, la empresa con la participación de la representación social establecerá un calendario rotativo para dichos servicios, distribuyendo de manera justa y equitativa los mismos. La retribución de esta jornada siempre que sea domingo o festivo se cobrará como día festivo, manteniéndose el descanso mínimo semanal.

ARTICULO 22º- HORAS EXTRAORDINARIAS.- 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 urgentes, servicios imprevistos y extraordinarios, se realizaran.
- c) Horas extras en períodos punta de recogida, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de actividad de que se trate, se realizarán, así como las actividades de mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista por la Ley.

La Dirección de la empresa, informará cada mes a la representación legal de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas con detalle de causas y secciones implicadas.

Siendo la actividad comprendida en el presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter de estructurales de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen, motivadas bien sea por ausencia e imprevistos, cambios de turnos, puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento adecuado de servicio público que se presta, y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate, todo ello al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1858/51 de 20 de agosto.

CAPITULO IV: MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 23º- 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.

ARTICULO 24º- INDEMNIZACION POR MUERTE O INVALIDEZ ABSOLUTA.- En caso de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente laboral, de trabajador afectado por el presente convenio colectivo, la empresa abonará al trabajador o a sus legítimos herederos, una indemnización de 12.000 € para lo cual la empresa contratará póliza de seguro que cubra el citado riesgo.

En los años de vigencia sucesivos, se aplicarán a esta cantidad los incrementos de actualización salarial previstos en este convenio.

ARTICULO 25º- JUBILACION ANTICIPADA.- Los trabajadores que anticipen su edad de jubilación entre los 60 y 64 años percibirán de la empresa dos mensualidades de salario real por cada año que anticipen su jubilación, siempre que el trabajador tenga un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa.

Este trabajador será sustituido por un trabajador fijo discontinuo, el más

antiguo, siempre que reúna los requisitos necesarios para la plaza que vaya a ocupar. En el caso de no haber ningún trabajador que reúna dichas condiciones, se recurrirá a la contratación externa y una vez superado el período de prueba correspondiente y una vez transcurrido el año de referencia, dicho trabajador pasará a ser fijo de plantilla.

ARTICULO 26º- REGIMEN ESPECIAL DE LOS ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDAD COMUN.- La falta de asistencia del trabajador únicamente será reconocida por la empresa como baja, si en el plazo máximo de cuatro días presenta a la misma el correspondiente parte médico.

En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones reglamentarias obligatorias de la Seguridad Social que perciba el trabajador por dicha baja médica, hasta el cien por cien de las retribuciones que había percibido el trabajador en el mes anterior al accidente (excluyéndose los conceptos de plus transporte, festivos trabajados, horas extraordinarias, dietas y prestaciones sociales con cargo a la empresa). El complemento se percibirá a partir del día siguiente al de la baja por accidente de trabajo y mientras dure dicha situación de baja médica en la empresa.

En los casos de baja médica por enfermedad común la empresa complementará al trabajador afectado la prestación de la seguridad social, hasta el cien por cien del salario real que percibía el mes anterior al de la baja (excluyendo plus transporte, horas extras, festivos trabajados y prestaciones sociales con cargo a la empresa). Este complemento por baja de enfermedad común, se abonará a partir del primer día de baja hasta un máximo de 150 días durante los dos primeros años de vigencia de este convenio y 160 días en los dos años siguientes.

Las distintas bajas médicas por enfermedad que sufra el trabajador en el período de un año no darán lugar a superar los máximos de 150 y 160 días antes citados de percepción de complemento con cargo a la empresa, siendo dicho plazo el máximo a complementar por la empresa aún cuando haya distintas bajas durante el período de un año. Dicho complemento dejará de percibirse ante la negativa del trabajador a pasar las revisiones médicas de la empresa.

ARTICULO 27º- PRIVACION DEL PERMISO DE CONDUCIR.- La privación temporal del permiso de conducir por un plazo inferior a seis meses y debido a infracciones cometidas en su puesto de trabajo, no supondrá por sí sola, ni la resolución ni la suspensión de las relaciones laborales, siempre que la infracción cometida no se deba a las siguientes circunstancias:

- A) Que la falta se deba a una imprudencia temeraria o negligencia del conductor
- B) El conductor supere los límites de alcohol que impliquen dicha privación temporal del permiso de conducir.
- C) Cuando habiendo sido advertido por escrito por la empresa con carácter previo a la infracción y esta consista en conducir en sentido contrario a la dirección permitida o cualquier otra infracción que en el preceptivo escrito se le advirtiere.

En tales casos, o cuando la privación del permiso de conducir sea por tiempo superior a 6 meses, la empresa vendrá obligada a dar a los afectados ocupación distinta siendo el salario a percibir el que corresponda a la categoría profesional del nuevo puesto, hasta la devolución del permiso de conducción.

No obstante, cuando la retirada del permiso derive de fallo mecánico del vehículo, la empresa abonará al trabajador su retribución de conductor aunque tenga ocupación distinta.

Finalizado el período de privación del permiso de conducir con independencia del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador, automáticamente, volverá al puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad.

ARTICULO 28º- MULTAS.- El conductor para el supuesto de que con ocasión de su trabajo sea sancionado con multas tanto por la Policía Municipal como por la General de Carreteras, la empresa efectuará el pago de los importes correspondientes, se exceptúa de ello cuando la multa se imponga por imprudencia o negligencia grave o se conduzca superando los límites autorizados de alcohol.

CAPITULO V: SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 29º- DELEGADO DE PREVENCIÓN.- Se designará un delegado de prevención para que cumpla con las funciones que le tiene encomendadas la vigente normativa de prevención de Riesgos Laborales. El citado delegado de prevención dispondrá del crédito horario que se regula en el art. 37

de la Ley de Prevención de Riesgos que en la actualidad es de 15 h mensuales, pudiendo acumular las de tres meses para asistir a cursos y seminarios de formación previa justificación del mismo y de su asistencia.

ARTICULO 30º- RIESGO DE ACCIDENTES.- En aquellos casos que los trabajadores puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente, el empresario y en su ausencia los delegados de prevención o delegados de personal podrán adoptar de forma urgente las medidas necesarias para su solución, todo ello según lo previsto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo ello se estará a dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sucesivas modificaciones de la misma.

ARTICULO 31º- VESTUARIO LABORAL Y PREVENCIÓN.- 1º- El personal afecto al presente convenio, gozará de las protecciones personales y de prevención que se detallan en el anexo nº2.

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 señala 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

2º- 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.

3º- 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 al inicio de estos períodos.

4º- Los medios de protección contemplados en el anexo mencionado, se entregarán al trabajador que corresponda en función del servicio concreto que deba desarrollar.

5º- 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.

6º- 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.

7º- 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, lo han sido en función de la prevención de riesgos laborales contemplados para cada uno de ellos.

CAPITULO VI: CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 32º- SALARIO BASE.- El salario base que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores establecidos en la tabla salarial anexa a este convenio, siendo la misma en cómputo mensual.

ARTICULO 33º- INCREMENTO SALARIAL.- El incremento salarial anual de cada uno de los cuatro años de vigencia del presente convenio será el siguiente:

- 1.- El primer año incremento por aplicación del índice del IPC nacional de este año más 1,50 puntos.
- 2.- El segundo año incremento por aplicación del índice del IPC nacional de este año más 2,00 puntos.
- 3.- El tercer año incremento por aplicación del índice del IPC nacional de este año más 2,50 puntos.
- 4.- El cuarto año incremento por aplicación del índice del IPC nacional de este año más 3,50 puntos.

Se adjunta tabla salarial correspondiente al presente año 2007 anexo nº 1.

En los sucesivos años, los incrementos provisionales a cuenta aplicables en tanto en cuanto no sea conocido el IPC nacional de cada uno de los años correspondientes, será el previsto por el Gobierno para este año, mas los porcentajes adicionales pactados en el presente convenio.

Los pactos económicos contenidos en este convenio surtirán efectos el día 01 de enero de 2007.

El pago de atrasos retributivos derivados de la aplicación del presente Convenio, deberá estar regularizado dentro del mes siguiente al de publicación del mismo en el BOIB.

ARTICULO 34º- ANTICIPOS SOBRE NOMINA.- El trabajador tendrá derecho sin que haya llegado el día de cobro a percibir a partir del día 20 de cada mes un anticipo a cuenta de su trabajo ya realizado de 150 €y sobre la nómina del mes siguiente un máximo de 50 €

ARTICULO 35º- ANTIGÜEDAD.- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán aumentos periódicos sobre su salario base, consistente en tres bienios del 5 por ciento y posteriores quinquenios del 7 por ciento.

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

ARTICULO 36º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- El personal afectado por el presente convenio percibirá las pagas extraordinarias según su categoría por el importe que figura en el anexo salarial más antigüedad si la hubiese.

Dichas pagas se harán efectivas, la de verano antes del día 20 de julio, la de Navidad antes del 20 de diciembre, y la de beneficios antes del 31 de marzo del año siguiente al devengo.

La liquidación del importe de dichas pagas extraordinarias se realizará proporcionalmente al tiempo de servicio en la empresa para el caso de ingreso o cese del trabajador durante el año.

ARTICULO 37º - DIETAS.- Cuando el trabajador sea desplazado por decisión de la empresa de su centro de trabajo habitual devengará una dieta que se fija en 20 €diarios. Si regresase a pernoctar en su domicilio solo devengará media dieta.

ARTICULO 38º- NOCTURNIDAD.- El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad según el importe mensual establecido en la tabla salarial anexa para las distintas categorías.

ARTICULO 39º- PENOSIDAD.- Se estima que los trabajos que se desarrollan en las distintas contratas cuyo ámbito funcional se encuentra afecto por el presente convenio, revisten penosidad, por lo que así se contempla para las categorías afectadas en la tabla anexa.

ARTICULO 40º- ASISTENCIA.- Se establece un complemento salarial de asistencia, que será percibido, por todos los trabajadores y cuyo importe mensual, para todas las categorías 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 15 días. Si faltase 6 días en un mes de forma injustificada perderá la totalidad del complemento.

ARTICULO 41º- PRODUCTIVIDAD.- Se establece este complemento salarial para las categorías, y por el importe mensual que se refleja en la tabla salarial que se percibirá en contraprestación del mayor rendimiento del trabajo, realizando el servicio asignado dentro de la jornada de trabajo de forma normal y correcta en la totalidad del itinerario, cumpliendo en todo momento con las condiciones técnicas y organizativas del servicio, cuidando el equipo y material asignado, el peón de barredora manual deberá realizar el mantenimiento general, engrase y limpieza de la barredora manual.

Para los conductores de vehículos, conductores de recogida de carga lateral y conductores de barredoras autopropulsadas ligeras, además la percepción de este plus conlleva, la obligación de finalizar el servicio e itinerario asignado dentro de su jornada con un rendimiento normal y correcto, realizando las labores de mantenimiento preventivo del vehículo (mantenimiento niveles, engrase, limpieza de vehículos, imagen de equipo,...) además de la ausencia de averías

provocadas por falta o mal mantenimiento de los vehículos, ausencia de siniestralidad en los vehículos, debiendo cumplimentar los partes control de ruta y trabajo.

En el manejo y cuidado de los vehículos deberán observar y seguir las especificaciones técnicas y mecánicas de los vehículos y las indicadas por el taller.

A la entrada en vigor del presente convenio se procede a aumentar dicho plus en 2,00 € para todas las categorías profesionales que lo percibían a excepción del conductor carga lateral noche y conductor carga lateral día.

ARTICULO 42º- RECIBO DE SALARIOS.- La empresa reflejará en nómina debidamente cumplimentada, 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.

CAPITULO VII: DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA

ARTICULO 43º- REPRESENTACIÓN COLECTIVA.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán del crédito horario que la ley le reconoce. Dichas horas constituirán el máximo hábil para ejercer las funciones representativas que conlleve 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 citadas la noche anterior si su actividad representativa se desarrolla por la mañana y la noche posterior si aquella se desarrolla por la tarde.

a) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán mensualmente acumular entre ellos su crédito horario, previa notificación a la empresa. El citado delegado de personal dispondrá del crédito horario de 20 h mensuales, pudiendo acumular las de tres meses para asistir a cursos y seminarios de formación previa justificación del mismo y de su asistencia.

b) La empresa descontará en nómina, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que así lo autoricen por escrito.

CAPITULO VIII: OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 44º- COMISION PARITARIA.- Se constituirá una comisión paritaria compuesta por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores teniendo como función la de conocer, resolver y vigilar todas las cuestiones relativas a la interpretación o aplicación del presente convenio. A falta de acuerdo entre las partes se estará a la normativa legal vigente.

Serán presidente y secretario de esta comisión dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los empresarios y la siguiente entre los trabajadores, de tal forma que estos puestos recaigan en cada sesión en uno de cada representación. Podrán asistir a las sesiones, asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la comisión por necesidades propias este reunida, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo estipulado en las tablas salariales de este convenio, caso de tratarse de delegados de personal, dichas horas no serán consideradas como sindicales.

ARTICULO 45º- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser modificadas, reconsideradas, renegociadas o parcialmente apreciadas separándolas de su contexto íntegro. De darse estas circunstancias las partes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

ARTICULO 46º- GARANTIAS, COMPENSACION Y ABSORCION DE MEJORAS.- Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia los trabajadores que tuvieren reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto, 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 tenga actualmente concedida la empresa, podrán ser absorbidas por el aumento de salario que se establece en el presente

convenio. En el caso de que dichas mejoras fueran superiores a los aumentos concedidos, se absorberán sólo 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 el cómputo anual superasen el nivel de este convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

ARTICULO 47º- CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.- Las especiales circunstancias que inciden en el servicio de recogida de basuras, en cuanto definen una labor discontinua con unas fases de mayor y menor trabajo y organización productiva según la época del año, aconsejan que la empresa pueda proceder a una regulación de las jornadas laborales y de la organización de trabajo conforme con las propias necesidades y exigencias de la tarea a desarrollar.

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, considerándose los salarios establecidos, como compensación a la mayor actividad en la época estival. Cualquier variación en el trabajo de carácter habitual, requerirá la aceptación por los trabajadores afectados, previa consulta de la representación social

ARTICULO 48º- AFILIACION Y COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.- Dentro de los 5 días siguientes al ingreso de cualquier trabajador en la empresa, ésta vendrá obligada a entregarle 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 modelo TCI Y TC2, que podrá ser sustituido por soporte informático que se entregará a la representación social.

ARTICULO 49º- REVISION MEDICA.- La empresa vendrá obligada al cumplimiento estricto en cuanto a revisiones médicas, de los contenidos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Se procederá a realizar una revisión médica previa a la contratación de personal de nuevo ingreso y se guardará especial confidencialidad de los resultados de dichas revisiones entregándose a los trabajadores afectados por dichos reconocimientos los resultados en sobre cerrado.

ARTICULO 50º- PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA.- El personal con capacidad disminuida para el trabajo, como consecuencia de su edad o estado de salud, podrá solicitar a la empresa el cambio a un puesto de trabajo disponible que requiera menor esfuerzo físico o sea mas adecuado a su estado de salud.

El trabajador deberá aportar los correspondientes informes médicos que aconsejen dicha adaptación, pudiendo la empresa requerir al trabajador para que sea revisado por el médico de empresa o bien por la mutua asignada, informando de todo ello a la representación social.

ARTICULO 51º- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.- La empresa por motivos organizativos y de producción, podrá cambiar de puesto de trabajo a su personal, respetándole en todo momento los salarios que percibirán dentro del puesto que desempeñen o adaptándoles al nuevo puesto en caso de que estos fueran menores.

Para los casos que los trabajos asignados fueran de superior categoría, la empresa deberá pagar la correspondiente diferencia salarial que pudiera existir dentro de los tres primeros meses de su cambio, a partir de los cuales se deberá proceder al cambio de categoría en el caso de mantenerlo en dicho lugar de categoría superior.

Para los casos de categoría inferior el trabajador seguirá percibiendo los emolumentos salariales que correspondan a su categoría con independencia del tiempo de permanencia en esta nueva.

ARTICULO 52º- PLUS DE TRANSPORTE.- Se abonará en concepto de plus de transporte en compensación de gastos extrasalariales las cantidades que para categoría figure en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará en mensualidades ordinarias.

Estas cantidades de acuerdo con el art. 3 del Decreto 2380/1983 del 17 de agosto, no tendrá consideración legal de salario, por lo que quedará excluido de la base de cotización en la seguridad social, conforme a lo dispuesto en el art. 73 de Decreto 2065/1974 de 30 de mayo.

ARTICULO 53º- CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR.-

En todo momento se estará a lo dispuesto en lo relacionado a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral recogido en la Ley 39/1999 y en las sucesivas modificaciones que hubiere y en la Ley de Igualdad 3/2007 BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007.

CAPITULO IX: REGIMEN SANCIONADOR

ARTICULO 54º- FALTAS Y SANCIONES.- los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.- Falta leve: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- Cometer tres faltas de puntualidad en un mes.
- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de los camiones, máquinas, herramientas y -materiales.
- Desobediencia y falta de respeto a los mandos, compañeros y público, así como la discusión con ellos, todo ello en - materia leve.
- Falta de limpieza de las dependencias de la empresa, servicios y útiles de la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

2.- Faltas graves.- Son faltas graves:

- La doble comisión de falta leve en un mes.
- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
- El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de seguridad e higiene en el t-rabajo.
- Desobediencia a los superiores en cuestiones de trabajo.
- La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- Embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.
- Imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros podría c-onsiderarse como muy grave.

3.- Faltas muy graves.- Son faltas muy graves:

- La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- Faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- Falsedad, deslealtad, fraude o abuso de confianza, hurto y robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros.
- Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- Abandono del trabajo cuando suponga un grave perjuicio económico para la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- Abandonar el puesto de trabajo de responsabilidad sin previo aviso.

4.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de falta grave y muy grave requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que la motivaron y la fecha. Las sanciones deberán ser cumplidas en el plazo máximo de un mes desde la notificación por parte de la empresa y se aplicarán de forma gradual.

La empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de toda sanción grave o muy grave que se imponga, los cuales podrán emitir informe contradictorio en sus alegaciones.

5.- Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

A)Por falta leve:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B)Por falta grave:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

C)Por falta muy grave:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días
- Despido.

6.- Prescripción.- Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización del trabajo es facultad de la empresa que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el convenio colectivo y demás normas aplicables. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades organizativas, debiendo ejecutar, cuantos trabajos, operaciones y actividades se le ordenen dentro de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el cometido de su desempeño principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

SEGUNDA: ANEXOS.- Las tablas salariales y anexos forman parte del presente convenio y con fuerza de obligar a las partes.

TERCERA: ARBITRAJE.- Las partes firmantes del presente convenio colectivo, aceptan que las divergencias que se susciten en el mismo, sean dirimidas mediante los procedimientos que contiene el acuerdo interprofesional y su reglamento de desarrollo, reguladores del Tribunal d'Arbitrage i Mediació de les Illes Balears, publicado en el BOCAIB núm. 95 de 27/07/1999 (C.E. BOIB 23/9/99), con el alcance previsto en los mismos.

CUARTA: JURISDICCION.- En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo, se estará al contenido del Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos y Recogida de Residuos, aprobado por resolución de 12 de Febrero de 1996 de la Dirección General del Ministerio de Trabajo (BOE 07 de marzo de 1996) y por la legislación vigente que les sea de aplicación.

DISPOSICION DERROGATORIA

UNICA.- Con la firma del presente convenio colectivo y su entrada en vigor queda derogado el convenio colectivo suscrito entre FCC, SA Y FCC MEDIO AMBIENTE, SA, vigente hasta la fecha en esta empresa.

Categorías 2007	Salario base	Plus nocturno	Plus penoso	Plus asistencia	Plus transporte	Extras verano-nav	Extra beneficio	Plus product	Horas extras	Festivos
CAPATAZ	805,14	0	161,02	649,58	15,57	1029,14	805,14	0	17,72	111,62
MECANICO	791,73	197,93	158,34	588,69	15,57	976,78	793,90	0	17,50	110,25
COND PALISTA	811,20	202,80	162,24	48,42	15,57	718,91	718,91	0	16,50	103,94
COND REC DIA	811,20	0	162,24	117,41	15,57	811,20	795,37	8,82	15,26	96,13
PEON REC DIA	733,18	0	146,63	115,78	15,57	733,18	733,18	11,34	13,97	87,99
COND REC NOC	811,20	202,80	162,24	117,41	15,57	999,38	795,37	8,82	18,02	113,53
PEON REC NOC.	733,18	183,30	146,63	115,78	15,57	921,83	719,07	11,34	16,49	103,88
COND LIM DIA	811,20	0	162,24	103,61	15,57	741,31	727,07	15,68	14,45	91,01
PEON LIM DIA	733,18	0	146,63	42,99	15,57	638,17	625,96	19,77	12,96	81,62
CON LIM NOC	811,20	202,80	162,24	103,49	15,57	739,34	725,11	12,00	16,78	105,71
PEON LIM NOC	733,18	183,30	146,30	42,79	15,57	636,04	623,84	16,61	15,08	95,01
COND CL NOC	811,20	202,80	162,24	115,30	15,57	983,66	798,30	116,41	19,45	122,51
COND CL DIA	811,20	0	162,24	109,51	15,57	983,66	798,30	116,41	16,87	106,31
CON BARRED	811,20	0	162,24	101,41	15,57	726,18	726,18	23,08	14,49	91,27
AUX.ADMVO	765,80	0	0	42,99	15,57	625,66	711,95	19,43	11,39	71,77

Anexo 2

LIMPIEZA PLAYAS

PEON LIMPIEZA

Servicios

Limpieza playas

Vestuario no anual

Impermeable alta visibilidad

X

ANUAL TEMPORADA FRIA

Cazadora

T

Jersey

T

Camisa manga larga

T

Chaleco alta visibilidad

T

Pantalón

T

ANUAL TEMPORADA CALUROSA

Camiseta

T

Chaleco alta visibilidad

T

Gorra

T

Pantalón corto

T

Cazadora verano

T

PROTECCIONES PERSONALES

Guantes serraje

X

Guantes anticorte

X

Calzado Segur.S III

X

Botas agua

X

ELEMENTOS PREVENCION

EQUIPO VEHICULO

EMBAR- CACION

Botiquin

X

X

Extintor

X

X

Triangulo averias

X

Destellante

X

Chaleco salvavidas

X

X

T: por temporada (anual)

X: indeterminado

LIMPIEZA PUBLICA

CONDUCTORES

SERVICIOS

BARRIDO

BALDEO

VESTUARIO NO ANUAL

Impermeable alta visibilidad

X

X

ANUAL TEMPORADA FRIA

Cazadora con reflector

X

X

Jersey

T

T

Camisa manga larga

T

T

Pantalón reflectante	T	T			
Chaleco alta visibilidad	T	T			
ANUAL TEMPORADA CALUROSA					
Camisa manga corta reflect	T	T			
Chaleco alta visibilidad	T	T			
Gorra	T	T			
Pantalón reflectante	T	T			
Cazadora de verano	T	T			
PROTECCIONES PERSONALES					
Guantes serraje	X	X			
Guantes anticorte	X				
Calzado segur. S III	X				
Bota agua	X	X			
Delantal		X			
ELEMENTOS PREVENCION		EQUIPO VEHICULO			
Botiquin	X	X			
Extintor	X	X			
Triangulo averias	X	X			
Destellante	X	X			
X: indeterminada		T: por temporada (anual)			
LIMPIEZA PUBLICA		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
Pantalón reflectante	T				T
Chaleco alta visibilidad	T				T
ANUAL TEMPORADA CALUROSA					
Camisa manga corta reflect	T				T
Chaleco alta visibilidad	T				T
Gorra	T				T
Pantalón reflect	T				T
PROTECCIONES PERSONALES					
Guantes serraje	X				X
Guantes anticorte	X				
Calzado segur S III	X				
Botas agua					X
Delantal					X
Guantes agua largos					X
ELEMENTOS DE PREVENCION		EQUIPO VEHICULO			
Botiquin	X	X			
Extintor	X	X			
Triangulo averias	X	X			
Destellante	X	X			
X: indeterminada		T: por temporada (anual)			
RECOGIDA DOMICILIARIA		CONDUCTORES Y PEONES			
Servicios vestuario no anual	Conduct.	Peones recogida	Peones lavado	Rep. cont.	P. lavader
Impermeable alta visibilidad	X	X	X	X	X
ANUAL TEMPORADA FRIA					
Cazadora con reflectante	T	T	T	T	T
Jersey	T	T	T	T	T
Camisa manga larga	T	T	T	T	T
Pantalón reflectante	T	T	T	T	T
Chaleco alta visibilidad	T	T	T	T	T
ANUAL TEMPORADA CALUROSA					
Camisa manga corta reflect	T	T	T	T	T
Chaleco alta visibilidad	T	T	T	T	T

Gorra	T	T	T	T	T
Pantalón reflectante	T	T	T	T	T
Cazadora verano	T	T	T	T	T

PROTECCIONES PERSONALES

Guantes anticorte	X	X		X	
Guantes agua largos			X		X
Guantes prod quimicos 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

X: indeterminada T: por temporada anual

TRABAJOS EN TALLER

SERVICIOS

VESTUARIO NO ANUAL

Impermeable alta visibilidad		X			
------------------------------	--	---	--	--	--

ANUAL

Mono poliester algodón					T
Jersey					T

PROTECCIONES PERSONALES

Guantes anticorte				X	
Guante productos quimicos				X	
Calzado seguridad				X	
Pantalones y filtros para soldar				X	
Adaptadores faciales				X	
Filtros y protec vias respiratorias				X	
Gafas contra impactos				X	
Gafas proteccion polvos				X	
Delantal cuero				X	
Polainas y guantes cuero				X	

T: por temporada (anual) X: indeterminado

Anexo 3

Trabajadores fijos discontinuos que a fecha de publicación del presente convenio pasaran a tener la condición de fijos de plantilla:

- 1.- Alicia Soriano Lopez (peon limpia día)
- 2.- Manuel Fauli Sanchez (oficial 1º mecanico)
- 3.- Enrique Jimenez Gonzalez (peon recogida día)
- 4.- Francisco Marques Salord (conductor recogida día)
- 5.- Mateo Jofre Marques (conductor recogida día)
- 6.- Manuel Merida Perez (conductor recogida día)
- 7.- Ignacio Garcia Caravaca (Peón limpia día)
- 8.- Setefilla Carballido (peon recogida día)

— O —

CONSEJERÍA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Num. 9266

Resolución de la consejera de Comercio, Industria y Energía por la que se modifica el punto 2 de la Resolución de la consejera de Comercio, Industria y Energía de 9 de noviembre de 2007 mediante la cual se convocan ayudas destinadas a la promoción del ahorro energético de los particulares

El Boletín Oficial de las Islas Baleares núm. 172, de 20 de noviembre de