

1. El artículo 23 y concordantes de la Ley 6/2001, de 11 de Abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 49, de 24 de Abril), y el resto de disposiciones aplicables.

2. El artículo 27 y concordantes del Decreto 127/2005, de 16 de Diciembre, por el cual se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 6/2001, de 11 de Abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 192, de 24 de Diciembre).

3. La Ley 3/2003, de 26 de Marzo, del Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 44, de 3 de Abril).

4. El Decreto 14/2009, de 14 de Septiembre, del Presidente de las Illes Balears, por el cual se dispone el cese y el nombramiento de los miembros del Gobierno de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 135 ext., de 15 de Septiembre).

5. El Decreto 10/2010, de 9 de Marzo, del Presidente de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 40 ext., de 11 de Marzo).

6. El Decreto 18/2010, de 4 de Junio, del Presidente de las Illes Balears, por el cual se determina la composición del Gobierno y se modifica el Decreto 10/2010, de 9 de Marzo, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 84, de 5 de Junio).

7. El Decreto 101/2007, de 27 de Julio, por el cual se nombra la Directora General de Patrimonio de la Consejería de Economía y Hacienda (Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 115, de 28 de Julio).

Propuesta de resolución

Propongo al Consejero de Economía y Hacienda que dicte una resolución en los términos siguientes:

1. Autorizar la aceptación de la cesión de uso de dominio público que hace el Ayuntamiento de Palma a favor de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears del edificio Can Salas-La Petrolera, ubicado al calle de Francesc Femenies, 1, de Palma, con una superficie construida de 718,81 m² —inscrito en el Registro de la Propiedad de Palma núm. 1, sección Palma IV, libro 1.459, tomo 5.495, finca núm. 83.091—, la cual es parte de la parcela 7 la Petrolera, con referencia catastral 1894801DD7719D0001RA, para destinarlo a las actividades de Aula del Mar y a los usos complementarios autorizados y en los términos que prevé el Convenio de colaboración de fecha 24 de Abril de 2006.

2. Reservar un espacio de 48,13 m² de la planta semisótano de este edificio (local 1, según los planos), al Ayuntamiento de Palma, con acceso independiente, para actividades socioculturales y de dinamización de las barriadas de El Portitxol y El Molinar.

3. Establecer, para la cesión de uso, las características siguientes:

a) La cesión de uso del edificio se hace para ubicar un equipamiento de educación ambiental dotado de las dependencias propias de un aula del mar (instalaciones apropiadas para la observación, el manejo, el mantenimiento y la experimentación con especímenes de flora y fauna marina local; zona de museo etnográfico donde recoger parte del legado marítimo de los barrios de El Portitxol, El Molinar y Santa Catalina, (entre otros) y de otras apropiadas para actividades complementarias de laboratorio, observatorio de la calidad del litoral, biblioteca o centro de documentación, talleres didácticos con participación vecinal, etc.

b) La cesión tiene una duración de veinte (20) años contados desde el día siguiente que se formalice el acta de entrega del edificio. Esta cesión se entenderá prorrogada automáticamente y de manera tácita por periodos de cuatro años hasta que una de las partes lo denuncie con un año de antelación del vencimiento de cualquiera de las prorrogas.

c) Para que la cesión de uso efectiva, se ha de firmar el acta de entrega.

d) La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se compromete a lo siguiente:

— Explotar y mantener las actividades del Aula del Mar y las complementarias.

— Gestionar el equipamiento.

— Mantener edificio en perfectas condiciones de conservación y contribuir proporcionalmente al mantenimiento de los elementos comunes de todo el inmueble.

— Someter a la consideración de la Comisión Asesora los programas de actividades que se deban desarrollar en el Aula del Mar y difundirlos.

— Mantener abierto al público, con horario de mañana y tarde, los servicios de biblioteca.

e) La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se hará cargo proporcionalmente de los gastos de conservación y mantenimiento y de las obligaciones económicas que se deriven de la titularidad y uso del edificio.

f) La cesión de uso se extingue por el transcurso del término establecido —o prorrogado, si procede—, si no se conserva y se mantiene el inmueble en los términos estipulados, si se destinan las dependencias a usos distintos de los que prevé el Convenio de colaboración, si no se hace uso o si se hacen obras o instalaciones sin el permiso correspondiente.

4. Notificar la Resolución al Ayuntamiento de Palma y a la Consejería de Medio Ambiente y Movilidad.

5. Anotar la cesión en el Inventario General de Bienes y Derechos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

6. Publicar la Resolución en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución —que agota la vía administrativa— se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el Consejero de Economía, Hacienda e Innovación en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso administrativo ante la Sala Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de haberse publicado la Resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears, de acuerdo con los artículos 10.1 a y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Palma, 16 de Julio de 2010

La Directora General de Patrimonio

Maria Costa Genovard

Conforme con la propuesta. Dicto resolución.

El Consejero de Economía y Hacienda

Carles Manera Erbina

— o —

CONSEJERÍA DE TURISMO Y TRABAJO

Num. 17955

Resolución del Director General de Trabajo de 2 de agosto de 2010 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación oficial del Convenio colectivo de la empresa Melchor Mascaró, SA para su contrata de recogida de residuos sólidos urbanos en la Mancomunidad del Pla de Mallorca (Exp: CC_TA 01/028 (L.IV) código de convenio núm. 07/0293.1)

Antecedentes

1. El día 17 de marzo de 2010, la representación de la empresa Melchor Mascaró, SA y la del personal del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la Mancomunidad del Pla de Mallorca suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo de la citada empresa.

2. El 23 de marzo de 2010, el señor Geudeomar Méndez Caballero y la señora Antonia Mascaró Martorell, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitaron el registro, depósito y publicación del citado convenio colectivo.

Fundamentos

1. El artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1. Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Melchor Mascaró, SA para su contrata de recogida de residuos sólidos urbanos de la Mancomunidad del Pla de Mallorca.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 2 de agosto de 2010

El Director General de Trabajo

Iago Negueruela Vázquez

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MELCHOR MASCARÓ, S.A. PARA SU CONTRATA DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA MACOMUNIDAD DEL PLA DE MALLORCA.

CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

Art.- 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio regulará las relaciones de trabajo del personal operativo que prestan servicio y estén afectos a la contrata de los servicios de recogida de basuras domiciliarias y residuos sólidos reciclables de 'la Mancomunidad Pla de Mallorca' así como los talleres complementarios que la conforman.

Art.- 2.- Ámbito personal

La normativa de este convenio será de obligada y general aplicación para todos los centros de trabajo y trabajadores/as incluidos en el ámbito anterior.

Art.- 3.- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, cualquiera que sea la fecha de su firma, y finalizará el 31 de diciembre de 2013. Se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, si no es denunciado por una de las partes con un mes de antelación como mínimo y tres como máximo, dando comunicación escrita a la vez a la otra parte.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en el tiempo y forma establecidos, el Convenio quedará prorrogado con efectos del día primero del año que se trate y por años naturales. Los salarios del presente convenio en este caso tendrán un incremento equivalente al IPC nacional del año inmediatamente anterior.

Art.- 4.- Vinculación a la totalidad

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

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

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

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 07/03/96), y en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general.

Art.- 5.- Compensación y absorción

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

B) Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen

y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenio Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualquiera otra causa.

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

Art.- 6.- Derogación

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

Art.- 7.- Comisión Mixta Paritaria: Composición y funciones

El mismo día de la firma del presente convenio colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por dos representantes de la parte empresarial y dos de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.

c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

CAPITULO II.- CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Art.- 8.- Admisión del personal

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

Personal directivo y técnico: seis meses

Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses

Personal obrero: dos meses

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

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

Art.- 9.- Subrogación del personal

Al término de la concesión de la contrata se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Art.- 10.- Plena dedicación al trabajo

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

Art.- 11.- Discreción profesional

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

Art.- 12.- Productividad

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

Art.- 13.- Prestación del trabajo y movilidad funcional

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente convenio, los de ámbito superior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Los trabajadores, siempre que posean la formación necesaria podrán ser destinados a otro puesto, dentro de la misma categoría, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, de acuerdo con lo marcado en la Legislación Vigente.

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

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

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma desde el primer día de prestación de trabajos de superior categoría. Se establecerán valores según tabla salarial.

Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior categoría conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional. Salvo casos excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados, a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

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

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

CAPITULO IV.- JORNADA

Art.- 14.- Jornada y distribución de la jornada

La jornada laboral será de 39 horas semanales. La distribución de la jornada semanal, podrá ser irregular, de acuerdo con el sistema de turnos y horarios que se establecerá en el calendario laboral que con carácter anual se elaborará en cada centro dentro del primer trimestre del año.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas. Los centros de trabajo dispondrán de sus cuadrantes horarios específicos.

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

Art.- 15.- Finalización e iniciación de las tareas. Prolongación de la jornada

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

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

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

Art.- 16.- Vacaciones

El personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre). El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de disfrute de las vacaciones se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, quedando las mismas reflejadas en el calendario vacacional que deberá confeccionarse a tal efecto y se firmará con la representación legal de los trabajadores durante los dos primeros meses del año.

Teniendo en cuenta lo expuesto el párrafo anterior, antes del 1 de enero de cada año el trabajador podrá solicitar las fechas en las que desee realizar sus vacaciones anuales, reservándose la empresa el derecho a conceder dichas vacaciones en los períodos en que por circunstancias del trabajo no sea posible el disfrute. Todo el personal tendrá la posibilidad de efectuar cambios, los mismos deberán ser solicitados con 15 días de antelación, y la Empresa los concederá siempre que no afecte a los turnos de trabajo ya establecidos y a la realización del propio servicio.

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

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

Si en la fecha prevista de inicio de las vacaciones programadas el trabajador se encontrara de baja por causa derivada de accidente o enfermedad que imposibiliten al mismo su disfrute, impidiendo dedicarse a actividades de ocio o descanso psíquico, se pospondrá el disfrute de vacaciones hasta otra fecha, que será fijada por la empresa a continuación del alta de la incapacidad temporal o en otro período distinto.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, del parto o de la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera,

a continuación de la finalización del período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, salvo que se extinga o interrumpa el contrato de trabajo, en cuyo caso tendrá derecho al resarcimiento económico de las mismas.

CAPITULO V.- RETRIBUCIONES

Art.- 17.- Sistema salarial

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

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

Art.- 18.- Retribuciones

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

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

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

ANTIGÜEDAD: A partir del 1 de enero de 2010, la empresa procederá a calcular y abonar el porcentaje de antigüedad correspondiente tomando como fecha del devengo de antigüedad reconocida en el recibo de salarios, siendo el complemento personal de antigüedad para todas las categorías el siguiente:

Un 5% del salario base al cumplirse los 3 años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10% del salario base al cumplirse los 6 años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15% del salario base al cumplirse los 9 años de servicio efectivo en la empresa.

Un 22% del salario base al cumplirse los 14 años de servicio efectivo en la empresa.

Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de cada tramo de antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la congelación tem-

poral del complemento personal de antigüedad a partir del día 1 de Enero de 2011 y hasta el día 31 de Diciembre de 2013. En consecuencia la Empresa procederá a calcular en el año natural del 2010 la antigüedad que corresponda a todo el personal afectado según lo indicado en el presente artículo, quedando dichas cantidades como condición más beneficiosa y a título 'ad personam'. Esta cantidad se mantendrá invariable durante el periodo del 1 de Enero 2011 al 31 de Diciembre 2013 y no se modificará en ningún sentido ni por ninguna causa y su abono se extinguirá a partir del 31 de Diciembre de 2013 al reanudarse el 1 de Enero de 2014 el pago del complemento personal de antigüedad de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior.

El personal incorporado antes del 1 de Enero de 2011 que no tenga reconocida cantidad alguna por antigüedad tampoco la adquirirá a partir de la citada fecha hasta el 1 de Enero de 2014 en que adquirirá la antigüedad establecida según los párrafos anteriores.

El personal de nueva incorporación a partir del 1 de Enero de 2010 no adquirirá en el futuro derecho alguno a percibir cantidad por antigüedad.

PLUS TRANSPORTE: Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo.

PLUS CONDUCCION: Se establece un plus de conducción para la categoría de Peón especialista y el jefe de equipo, cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes.

PLUS HIGIENE: Se establece un plus de higiene equivalente al 20% del salario base de cada categoría profesional, siendo este plus equivalente al plus tóxico, penoso o peligroso establecido en el art. 34 del convenio general de sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

PLUS NOCTURNO: De acuerdo con lo establecido en el art. 35 del convenio general de sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

COMPLEMENTO AD PERSONAM: El concepto de complemento ad personam no se incrementará con los incrementos salariales que se puedan producir en el futuro y tendrán la consideración de complemento Ad Personam.

PLUS RESPONSABILIDAD Y DEDICACION: Se establece un plus de responsabilidad y dedicación para todas las categorías que así lo tengan reconocido y cuyo importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

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

PAGA EXTRA DE VERANO Y NAVIDAD: Complemento de vencimiento superior al mes. Su importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

HORA DE PROLONGACIÓN DE JORNADA: El precio de la hora de prolongación de jornada, entendiéndose por tal la comprendida en la definición establecida en el art.15 del presente convenio. Su importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

HORAS EXTRAS FESTIVAS: Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida en día festivo.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

PLUS FESTIVO. 1: Se establece para todo el personal de día que deba trabajar los domingos, un plus festivo-1 por jornada completa de seis horas y treinta minutos trabajadas y se abonará el importe que figura en las tablas salariales adjuntas sin que en ningún caso sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución.

Este plus también lo percibirán todos los trabajadores que a la firma del presente convenio lo venían cobrando aún siendo del turno de noche. A partir de la firma del presente convenio todo el personal de noche que se incorpore no

percibirá cantidad alguna por este concepto.

PLUS FESTIVO 2: Se establece un plus festivo, por Festivo Nacional, de Comunidad Autónoma, de Convenio o Local por jornada completa de seis horas y treinta minutos trabajadas y se abonará el importe que figura en las tablas salariales adjuntas sin que en ningún caso sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución.

Todo lo que exceda de las seis horas treinta minutos establecidas en el párrafo anterior se abonará con el importe marcado para la hora extra festiva

PLUS FESTIVO NAVIDAD: Se establece un plus festivo, por jornada completa trabajada, para los trabajadores que por imperativo del servicio deban trabajar los días 25 de diciembre, 31 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero. El importe será el establecido en las tablas salariales adjuntas.

Dicho importe no será acumulable al importe que pudiera corresponder como Plus Festivo 1 si coincidiera alguno de estos días en domingo, o como el Plus Festivo 2, aún tratándose de Fiestas Nacionales, sino que en estos supuestos únicamente se percibirá el importe correspondiente al Plus Festivo Navidad.

Todo lo que exceda de las seis horas treinta minutos establecidas en el párrafo anterior se abonará con el importe marcado para la hora extra festiva.

VACACIONES: Concepto que se abona según las tablas salariales por categoría profesional durante el disfrute del período vacacional. En caso de que el disfrute no sea continuado, en cada período de disfrute se abonará la parte proporcional a los días disfrutados en el mes que corresponda.

Art.- 19.- Mejoras salariales

La empresa podrá establecer mejoras salariales, a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

Art.- 20.- Cómputo y abono de los conceptos variables

Aquellos conceptos cuyo abono no sea fijo mensual, como por ejemplo las horas de prolongación de jornada, horas extraordinarias, pluses festivos entre otros, se computarán durante el período comprendido entre el día 29 del mes anterior al 28 del mes en curso, y se abonarán en la nómina del mes en que se cierra cada período.

Art.- 21.- Salario hora-día individual

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

Art.- 22.- Revisión salarial e incrementos

Para el año 2010, 2011, 2012 y 2013 se incrementarán los conceptos salariales y extra salariales (excepto el Festivo 1 según la tabla), con el IPC real del Estado Español referido al año anterior incrementado en un punto (IPC Real + 1,00).

En relación al Festivo 1 de la tabla adjunta el incremento para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 será del IPC Real de Estado Español.

Art.- 23.- Complemento económico por incapacidad temporal

La empresa abonará al trabajador que se halle de baja como consecuencia de accidente de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% bruto de los conceptos salariales percibidos durante el mes anterior excepto horas extras.

En caso de que el trabajador precise hospitalización por cualquier contingencia, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta el 100% bruto de los conceptos salariales fijos percibidos durante el mes anterior, exceptuándose por tanto los conceptos variables como por ejemplo horas extra, prolongación de jornada, durante los 60 días posteriores al ingreso hospitalario o hasta el día de alta médica hospitalaria en caso de ser anterior al cumplimiento de estos 60 días. Para generar el derecho al percibo del complemento se requerirá como mínimo veinticuatro horas de ingreso hospitalario y la justificación documental del mismo. Se fija como tope anual máximo de pago 60 días al año.

Art.- 24.- Devengo del salario

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

Art.- 25.- Pago del salario

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

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

Art.- 26.- Licencias y permisos retribuidos

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

A tal efecto, previamente el empleado cumplimentará el documento 'Licencias, permisos y otros similares', en el que indicará las causas que motiven la licencia y los días de ausencia.

La licencia se deberá justificar siempre, de modo fehaciente, de que su disfrute fue para el fin previsto y en el plazo máximo de dos días.

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

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

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

b) Dos días por nacimiento de hijo o adopción, por fallecimiento o intervención quirúrgica, o enfermedad grave, de abuelos de ambos cónyuges o parejas de hecho, padres, hijos, padres políticos, cónyuges o parejas de hecho, nietos, hermanos y hermanos políticos, ampliables a 5 días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la provincia para su efecto.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

i) El trabajador tendrá derecho a una reducción de jornada de entre un tercio y la mitad de duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de 6 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario.

j) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho de reducción de jornada por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) Un día de licencia retribuido. Para hacer uso de esta licencia retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de un trabajador. Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, no pudiendo tampoco ser utilizado para

la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

l) Un día de licencia no retribuido. Para hacer uso de esta licencia retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo disfrutarse simultáneamente por más de un trabajador. Este día no podrá disfrutarse ni inmediatamente antes ni inmediatamente después del periodo vacacional, no pudiendo tampoco ser utilizado para la realización de puentes no pactados en el calendario laboral de la empresa.

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

Art.- 27.- San Martín de Porres

Aquellos trabajadores que por imperativo del servicio tengan que trabajar el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, percibirán la cantidad fijada en las tablas salariales adjuntas como Plus Festivo 2 de acuerdo con su categoría profesional.

Art.- 28.- Seguro colectivo de vida

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

- 20.000 € en caso de muerte

- 25.000 € en caso de declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de absoluto o total para la profesión habitual o gran invalidez.

Todo ello independiente de las prestaciones que por este motivo legalmente le corresponda.

Este acuerdo tomará efecto a partir del 15º día posterior a la firma del convenio, aplicándose durante el período de estos quince días la misma indemnización de 15.000 € y 20.000 € respectivamente.

Art.- 29.- Revisión médica

Se realizará anualmente por parte de un servicio médico y de forma específica según el puesto de trabajo, y obligatorio para el trabajador, en el que se aplicarán los protocolos así establecidos en función del puesto de trabajo.

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

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

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo, el cual se realizaría dentro del periodo de prueba.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

Art.- 30.- Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en el centro de trabajo. Las fechas de entrega serán: para la ropa de verano el 1 de mayo, para la ropa de invierno el 1 de octubre. Anualmente se entregará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

VERANO

Un par de zapatos

Dos pantalones de verano

Dos pantalones de invierno

Tres camisas o polos de verano

Una cazadora de verano

Una gorra de verano

INVIERNO

Un par de botas reforzadas

Dos camisas o polos de invierno

Dos jerséis o polares

Un abrigo corto con mangas desmontables

Una gorra de invierno

Una braga de cuello

Un traje impermeable

Así mismo se dotará a todo el personal con guantes homologados, con resistencia a los cortes y al agua, siendo sustituidos cuando estos estén totalmente deteriorados.

Personal de taller

VERANO	INVIERNO
Un par de zapatos	
Dos pantalones de verano	Un par de botas reforzadas
Dos pantalones de invierno	
Tres camisas o polos de verano	Dos camisas o polos de invierno
Una cazadora de verano	Dos jerséis o polares
Una gorra de verano	Un abrigo corto con mangas desmontables
Dos monos de verano	Un gorra de invierno
	Una braga de cuello
	Un traje impermeable
Dos monos de invierno	

Se les dotará de ropa adecuada a su puesto de trabajo, se les entregará dos uniformes de verano y dos de invierno al año por el tipo de trabajo que realizan. Las fechas de entrega será la misma que para todo el personal de la contrata.

Se repondrán en cada momento que sea necesario, los guantes de trabajo, los chubasqueros, botas de agua, (siempre que se soliciten y entregando estas prendas deterioradas).

En el supuesto de rotura del calzado habitual, se observará el motivo de su desperfecto y si corresponde se facilitará uno nuevo.

En caso de que el operario finalizara su contrato de forma voluntaria dentro de los noventa días siguientes al de inicio de su relación laboral la Empresa tendrá derecho a descontarle el importe de 35€ en concepto de calzado y que no deberá devolver a la empresa.

Art.- 31.- Ayuda escolar

Existirá un fondo de ayuda a los trabajadores de la plantilla que tiene hijos con edad comprendida entre los tres y los dieciséis años, inscritos en centros docentes, consistente en 100€ por hijo y año, con derecho a bonificación para cada uno de los cursos escolares comprendidos en la vigencia del presente convenio. En todo caso, deberá acreditarse la escolarización de los hijos mediante certificado expedido por el centro docente correspondiente. La fecha de abono de dicha cuantía será comprendida dentro del inicio del año escolar.

Art.- 32.- Sustitución de gafas

Cuando en el ejercicio normal de los trabajos asignados a un trabajador se produzca la rotura de las gafas por un accidente de trabajo su abonará su importe hasta el máximo de 150€ previo justificante. Para tener derecho a este abono las gafas tendrán que venir prescritas por un facultativo.

Art.- 33.- Régimen sancionador

En lo referente a este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 07/03/96), y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final:

PRIMERA. El presente convenio entrará en vigor a la firma del presente documento y deroga los convenios precedentes al mismo salvo las referencias que expresamente se recojan en el nuevo articulado y que sean de directa alegación.

En relación a los salarios atrasados si los hubiere se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

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

TERCERA. En el caso de producirse vacantes en categoría superior las partes acuerdan el siguiente sistema de provisión de vacantes:

La empresa previamente a aplicar el presente Reglamento comunicará al comité las necesidades de la misma al respecto de cubrir vacantes (sean éstas por el motivo que sean) de categoría superior. Para que sean estos últimos quienes le den la debida publicidad por los medios a su disposición (tablón de anuncios, hojas informativas, etc.)

Si algún trabajador hubiera ejercido funciones de categoría superior más de 4 meses ininterrumpidos durante los 8 meses inmediatamente anterior o más de 8 meses alternos en los 18 meses anteriores a la necesidad de cubrir dicha vacante y en la misma categoría, dicha categoría le será consolidada automáticamente.

Si no se diese el supuesto anterior, ambas partes acuerdan instaurar el siguiente sistema de provisión de vacantes de categoría superior.

Se creará un sistema de puntuación para determinar a qué trabajador se le debe conceder la categoría superior, en base a los siguientes parámetros:

1.- Antigüedad en la Empresa: por cada año de servicio a la empresa se le otorgarán 0.25 puntos a cada trabajador que pretenda la categoría superior y que así lo manifiesten a la empresa (por lo que la empresa previamente habrá de dar la debida publicidad mediante notificación al comité de empresa de la necesidad de cubrir una o varias plazas de categoría superior).

2.- Experiencia en la categoría a cubrir: Por cada mes que el/la trabajador/a haya estado ejerciendo funciones en la categoría a cubrir durante los últimos 18 meses anteriores a la necesidad de cubrir dicha vacante, se otorgarán otros 0.25 puntos.

3.- Historial en la empresa: En el supuesto que con los dos parámetros anteriores no bastase para determinar que o cuales trabajadores/as deben ser los promocionados a la categoría superior, ambas partes de y común acuerdo otorgarán desde -5 puntos hasta 5 puntos el historial de los/las trabajadores/as implicados. Para ello ambas partes tendrán en cuenta si ha sido sancionado o no y por qué motivos durante el último año, el cuidado y mantenimiento demostrado durante el último año al respecto de los vehículos, herramientas y/o materiales de la empresa a su cargo y la relación del mismo con sus compañeros/as recabada a tal efecto a través de su inmediato superior.

Ambas partes acuerdan que si se diese el supuesto de que el/la trabajador/a destinados a promocionar no tuviese experiencia en las funciones específicas de la categoría superior a cubrir, crear un periodo de prueba en la concesión de la categoría de 1 mes para poder comprobar ambas partes su adaptación o no a dichas funciones.

Anexo I

Tabla salarial

Desglose de los conceptos que componen cada paga, mensual, extra y vacaciones:

Categoría	Salario Base	Plus Higiene	Plus Nocturno	Plus Lavado Ropa	Plus Dedicación	Plus Transporte
Profesional						
Oficial 1º Conductor Noche	865,25	173,05	216,31	55,77		120,66
Oficial 1º Conductor Día	865,25	173,05		55,77		120,66
Peón Especialista Noche	791,95	158,39	197,99	55,77		120,66

Peón Especialista Día	791,95	158,39		55,77		120,66
Peón Noche	791,95	158,39	197,99	55,77		120,66
Peón Día	791,95	158,39		55,77		120,66
Jefe Equipo	791,95	158,39		55,77	111,54	120,66
Encargado	936,96	187,39	234,24	55,77	223,08	120,66
Encargado Taller	936,96	187,39		55,77	278,86	120,66
Oficial 1º Taller	865,25	173,05		55,77		120,66
Oficial 2º Taller	845,50	169,10		55,77		120,66
Oficial 3º Taller	791,95	158,39		55,77		120,66

Categoría Profesional	Plus Conducción	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Vacaciones	Total Bruto Anual
Oficial 1º Conductor Noche		865,25	865,25	1.431,04	18.903,02
Oficial 1º Conductor Día		865,25	865,25	1.214,73	16.307,24
Peón Especialista Noche	79,20	791,95	791,95	1.403,96	18.431,48
Peón Especialista Día	79,20	791,95	791,95	1.205,97	16.055,59
Peón Noche		791,95	791,95	1.324,76	17.481,08
Peón Día		791,95	791,95	1.126,77	15.105,19
Jefe Equipo	79,20	791,95	791,95	1.317,52	17.394,10
Encargado		936,96	936,96	1.758,11	22.971,19
Encargado Taller		936,96	936,96	1.579,64	20.829,60
Oficial 1º Taller		865,25	865,25	1.214,73	16.307,24
Oficial 2º Taller		845,50	845,50	1.191,03	15.983,35
Oficial 3º Taller		791,95	791,95	1.126,77	15.105,13

Plus Festivos

Categoría Profesional	Plus Festivo 1	Plus Festivo 2	Festivo Navidad	Horas Prolongación	Horas Extras
Oficial 1º Conductor Noche	55,65	113,18	135,82	11,15	15,21
Oficial 1º Conductor Día	78,99	108,42	130,10	11,15	15,21
Peón Especialista Noche	47,33	94,67	113,61	11,15	15,21
Peón Especialista Día	61,82	89,91	107,89	11,15	15,21
Peón Noche	47,33	94,67	113,61	11,15	15,21
Peón Día	61,82	89,91	107,89	11,15	15,21
Jefe Equipo	61,82	89,91	107,89	11,15	15,21
Encargado	87,44	124,50	149,40	11,15	15,21
Encargado Taller	86,88	119,26	143,11	11,15	15,21
Oficial 1º Taller	78,99	108,43	130,10	11,15	15,21
Oficial 2º Taller	61,82	89,91	107,90	11,15	15,21
Oficial 3º Taller	61,82	89,91	107,90	11,15	15,21

— o —

Num. 18012

Resolución de la consejera de Turismo y Trabajo de 2 de agosto de 2010 por la que se modifica la Resolución del consejero de Trabajo y Formación de 31 de mayo de 2010 por la que se aprueba la convocatoria para conceder ayudas públicas para fomentar la estabilidad en el empleo mediante la contratación indefinida y fija discontinua, cofinanciada en un 50% por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo FSE de las Illes Balears 2007-2013, en el eje 2, tema prioritario 66 (BOIB núm. 87, de 10 de junio).

Mediante la Resolución del consejero de Trabajo y Formación de 31 de mayo de 2010 se aprobó la convocatoria para conceder ayudas públicas para fomentar la estabilidad en el empleo mediante la contratación indefinida y fija discontinua, cofinanciada en un 50% por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo FSE de las Illes Balears 2007-2013, en el eje 2, tema prioritario 66 (BOIB núm. 87, de 10 de junio).

Una vez publicada, se ha observado la existencia de algunas omisiones respecto de la extensión del ámbito temporal, de la forma de cómputo de la plantilla neta y de la cuantía de las subvenciones en función del número de trabajadoras y/o trabajadores de la empresa solicitante, que deben incorporarse a la convocatoria.

Así, respecto del ámbito temporal, se ha constatado que no se ha dado cobertura a las contrataciones de carácter indefinido o fijo discontinuo efectuadas en el mes de octubre de 2009, ya que, a pesar que el ámbito temporal de la convocatoria de ayudas para el fomento del empleo estable correspondiente al año 2009 finalizó el día 30 de septiembre de 2009, el correspondiente a la convocatoria del año 2010 se inicia día 1 de noviembre de 2009, según consta en el apartado cuarto, punto 1, de la Resolución de convocatoria. Por tanto, procede modificar la fecha inicial de dicho ámbito, de conformidad con lo previsto en el art. 3.6 de la Resolución del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005 por la que se aprueban las bases reguladoras de las subvenciones en materia de trabajo y formación (BOIB núm. 73, de 4 de mayo), según el cual, con carácter general, el plazo para iniciar y/o realizar las actividades que pueden subvencionarse ha de comprender desde el día siguiente de la finalización del plazo de presentación de solicitudes de una convocatoria hasta el día que acaba el plazo de presentación de solicitudes de la convocatoria siguiente.

Por lo que respecta al requisito previsto en el apartado quinto.2.a) de la Resolución de convocatoria, sobre mantenimiento de la plantilla neta empresarial, se ha constatado que en la regulación se han omitido los supuestos de exclusiones de dicho cómputo motivados por bajas de trabajadoras y trabajadores por causas ajenas a la voluntad de la empresa. Además, a raíz de las consultas efectuadas por las personas interesadas desde la publicación de la Resolución, se considera conveniente por claridad conceptual, ampliar la regulación de este requisito, de conformidad con lo previsto en el apartado vigésimo de la propia convocatoria.

En cuanto al importe de las ayudas, en el apartado séptimo, punto 3, de la convocatoria, se prevén incrementos de las subvenciones por contrataciones indefinidas iniciales en función del número de trabajadores que ocupa la empresa y se establece una escala en la cual se observa que se han omitido las empresas con una plantilla de dos trabajadores o trabajadoras que incrementan el personal con carácter indefinido. Así se prevén incrementos ayudas para empresas que contratan al primer trabajador o trabajadora, también para empresas que pasan de uno a dos trabajadores o trabajadoras y para empresas entre tres y cinco trabajadores o trabajadoras, habiéndose omitido el supuesto de empresas con dos trabajadores o trabajadoras que contratan a otra persona más con carácter indefinido.

Por todo ello, de conformidad con el que disponen el artículo 15 del Decreto legislativo 2/2005, de 28 de diciembre, por el cual se aprueba el texto refundido-