

ANNEX

Llista concreta i individualitzada de béns, drets i persones afectats per l'expropiació relativa al Projecte tècnic del col·lector general de drenatge del nou Hospital Son Dureta

1.- Immoble: urbana. Solar.

- Referència cadastral: 07040A011002630000RR
- Situació: Polígon 11. Parcel·la 263. Camí de la Real. Secar de la Real. Palma. Mallorca.
- Superfície total: 54.075 m².
- Superfície afectada:

Longitud	Ocupació temporal	Servitud	Expropiació
260 ml	3380 m ²	780 m ²	10 m ²

- L·lindars:
- Inscripció registral: inscrita en el Registre de la Propietat número 2, de Palma (Mallorca), en la Secció 6a, tom 3985, llibre 785, foli 158, finca número 52.565.

Propietari:

- Nom i llinatges: Espacios Verdes Monasterio La Real, SL.
- Adreça: camí del Monestir de la Real, s/n. 07010 Palma. Mallorca.
- CIF: B-07967029.

2.- Immoble: urbana. Solar.

- Referència cadastral: 07040A011002640000RD
- Situació: Polígon 11. Parcel·la 264. Camí dels Reis. Secar de la Real. Palma. Mallorca.
- Superfície total: 28.285 m².
- Superfície afectada:

Longitud	Ocupació temporal	Servitud	Expropiació
211,14 ml	2744,82 m ²	633,42 m ²	8 m ²

- L·lindars:
- Inscripció registral: inscrita en el Registre de la Propietat número 2, de Palma (Mallorca), en la Secció 6a, tom 3985, llibre 785, foli 161, finca número 52.566.

Propietari:

- Nom i llinatges: Espacios Verdes Monasterio La Real, SL.
- Adreça: camí del Monestir de la Real, s/n, 07010 Palma. Mallorca.
- CIF: B-07967029

3.- Immoble: Urbana. Solar.

- Referència cadastral: 07040A011002050000RS
- Situació: Polígon 11. Parcel·la 205. Finca 'B', porció 2, assenyalat amb el número 1 de la zona 4a. Carretera de Valldemossa. Son Cabrer. Palma. Mallorca.
- Superfície total: 36.075 m².
- Superfície afectada:

Longitud	Ocupació temporal	Servitud	Expropiació
145,61 ml	1892,93 m ²	436,83 m ²	8 m ²

- L·lindars:
- Inscripció registral: inscrita en el Registre de la Propietat número 2, de Palma (Mallorca), a la Secció 6a, Tom 4122, llibre 920, foli 97, finca número 61.020.

Propietaris:

- Nom i llinatges: Explotaciones Agroturísticas de Mallorca, SL.
- Adreça: polígon de Son Valentí. Ed. Grupo Cursach Ocio, Palma. Mallorca.
- CIF: B-57192585.

— o —

CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ

Num. 12519

Notificació de la resolució d'inici de procediment de reintegrament parcial d'una quantitat concedida en concepte de subvenció per a desocupats que s'estableixen com a treballadors autònoms dins el programa d'ajuts destinats a promocionar l'ocupació autònoma.

D'acord amb el que disposa l'article 59.5 de la Llei 30/1992 de 26 de

novembre de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i vist que es desconeix el domicili actual de les persones interessades o perquè no s'han pogut localitzar, mitjançant aquesta notificació es posa en coneixement de les persones que es relacionen a continuació la resolució d'inici de procediment de reintegrament parcial d'una quantitat concedida en concepte de subvenció per a desocupats que s'estableixen com a treballadors autònoms dins el programa d'ajuts destinats a promocionar l'ocupació autònoma.

Així mateix, es concedeix un termini de deu dies comptadors des de l'endemà d'aquesta publicació en el BOIB, perquè, les persones interessades que es relacionen a continuació, puguin fer les al·legacions i presentar els documents que considerin oportuns.

A més, s'informa a les persones interessades que un exemplar de la resolució està a la seva disposició en la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa de la Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears.

Exp.	Nombre	DNI/NIE	Localitat
AU202/08	Maria Jesús Rigo Ferrer	43094715Y	Marratxí
AU99/08	Francisco Javier Padilla Alcalá	43094202E	Marratxí
AU68/08	Alicia Vallejo Duque	50205039H	Campos
AU193/08	Fabien Jean Andre Baumet	X09576838Y	Calvià
AU76/08	Jorge Martín Guichandut Etchegoyen	43082852B	Palma

Palma, 24 de maig de 2010

La directora general de Responsabilitat Social Corporativa

Maria Durán Febrer

— o —

Num. 12521

Resolució del director general de Treball de 24 de maig de 2010 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació oficial del Conveni col·lectiu de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002, SL (Exp: CC_TA 03/184 codi de conveni núm. 07/0258.2)

Antecedents

1. El 28 de gener de 2010, els representants de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002, SL i els del seu personal subscribiren el text del Conveni col·lectiu de treball de l'esmentada empresa.

2. El 19 de març de 2010, el senyor Antoni Sureda i Cifre, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, dipòsit i publicació de l'esmentat conveni col·lectiu.

Fonaments

1. L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. El Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball.

3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002, SL.

2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

3. Disposar la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 24 de maig de 2010

El director general de Treball

Iago Negueruela Vázquez

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA MUNICIPAL DE SERVEIS DE L'AJUNTAMENT DE POLLENÇA (EMSER 2002 S.L.U.) PER ALS ANYS 2008 -2009-2010.

ÍNDEX

CAPÍTOL I

Article preliminar.- Parts concertants

Article 1.- Àmbit funcional i personal

Article 2.- Àmbit d'aplicació territorial

Article 3.- Àmbit d'aplicació temporal

Article 4.- Denúncia i revisió

Article 5.- Vinculació a la totalitat

Article 6.- Comissió paritària

Article 7.- Condicions Personam

Article.-8 Drets d'informació en matèria de contractació laboral i de situació econòmica i financera de l'empresa.

CAPÍTOL II

Article 9.- Període de proves.

Article 10.- Cessaments.

Article 11.- Treballadors amb minusvalideses.

CAPÍTOL III

Article 12.- Adequació i racionalització de plantilla. Estabilitat i creació dels llocs de feina.

CAPÍTOL IV

Article 13.- Potestat i responsabilitat organitzativa.

Article 14.- Comissió d'anàlisi i estructuració dels serveis.

CAPÍTOL V

Article 15.- Garantia de contractació en període de temporada. Compensació horària.

Article 16.- Requeriment al treballador per al període de temporada..

Article 17.- Preferència de contractació fora del període d'activitat.

CAPÍTOL VI

Article 18.- Jornada laboral.

Article 19.- Torns, requeriment fora jornada. Descans entre jornades.

Article 20.- Nocturnitat.

Article 21.- Plus de localització i disponibilitat fora de jornada ordinària.

Article 22.- Vacances.

Article 23.- Sistema d'assignació de vacances.

Article 24.- Llicències retribuïdes.

Article 25.- Llicència no retribuïda.

Article 26.- Excedències.

Article 27.- Hores extraordinàries.

CAPÍTOL VII

Article 28.- Estructura salarial.

Article 29.- Conceptes fixos.

Article 30.- Conceptes de caire finalista.

Article 31.- Plus de conducció.

Article 32.- Revisió salarial.

Article 33.- Quilometratge i desplaçaments. Dietes.

Article 34.- Premi de vinculació al servei.

Article 35.- Taula salarial.

CAPÍTOL VIII

Article 36.- Règim disciplinari.

Article 37.- Sancions.

Article 38.- Tramitació i procediment sancionador.

Article 39.- Prescripció.

CAPÍTOL IX

Article 40.- Ingressos.

Article 41.- Aplicació de principis.

Article 42.- Tribunal de selecció.

Article 43.- Procediment.

CAPÍTOL X

Article 44.- Publicació de la llista d'admesos i exclosos.

Article 45.- Fase d'oposició.

Article 46.- Fase de concurs. Valoració de mèrits.

Article 47.- Resultats.

Article 48.- Contractació.

Article 49.- Promoció interna entre els fixos i els fixos discontinus.

CAPÍTOL XI

Article 50.- Bossa de contractació.

CAPÍTOL XII

Article 51.- Treball de superior categoria.

Article 52.- Treball d'inferior categoria.

CAPÍTOL XIII

Article 53.- Complement per I.T.

Article 54.- Indemnització per jubilació anticipada.

Article 55.- Contracte de jubilació parcial i contracte de relleu.

Article 56.- Jubilació especial als 64 anys.

Article 57.- Incapacitat sobrevinguda.

Article 58.- Assegurança de vida i invalidesa

Article 59.- Ajuda per mort.

Article 60.- Garanties per accident de trànsit.

Article 61.- Multes de trànsit.

CAPÍTOL XIV- AJUDES SOCIALS.

Article 62.- Complementos per escolaritat i matriculació.

Article 63.- Ajudes per a persones amb discapacitat física o psíquica a càrrec del treballador.

Article 64.- Ajudes per estudis dels treballadors.

CAPÍTOL XV AJUDES ASSISTENCIALS

Article 65.- Prestacions dentals.

Article 66.- Prestacions auditives.

Article 67.- Prestacions oculars.

Article 68.- Temps de renovació.

CAPÍTOL XVI FORMACIÓ.

Article 69.- Plans de formació contínua.

CAPÍTOL XVII

Article 70.- Comitè de seguretat i salut a la feina.

Article 71.- Reconeixements mèdics.

Article 72.- Begudes alcohòliques.

Article 73.- Vestuari i equipament de feina.

CAPÍTOL XVIII. Drets Sindicals

Article 76.- Delegats de personal.

Article 77.- Assemblees de treballadors.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició Addicional Primera: Definicions.

Disposició Addicional Segona

Disposició Addicional Tercera

Disposició Addicional Quarta

Disposició Addicional Cinquena

Disposició Addicional Sisena.

Disposició Addicional Setena.

Disposició Addicional Vuitena

ANEXOS

Annex I (Sou anual)

Annex I bis (Sou mensual)

Annex II (Titulacions acadèmiques)

Annex III (Acord textual Ple de dia 06 de març de 2005)

CAPÍTOL I.

DISPOSICIONS NORMATIVES GENERALS.

ARTICLE PRELIMINAR

El present i actual conveni ha estat negociat i concertat pels representants de l'Empresa Municipal 'EMSER 2002 S.L.U.' designats pel seu Consell d'administració, i pels delegats de personal de l'Empresa:

1.- Per la part empresarial,

Antoni Sureda Cifre, Gerent D'EMSER 2002 S.L.U.

Juan José Mir Polar, Regidor Delegat a Emser 2002 S.L.U.

Com a assessor de l'Empresa, Antoni Carbonell Torres

2.- En representació dels treballadors:

Joan Ramon Bosch Sangroniz, delegat de personal de CC.OO.

Alfonso de la Fuente Expósito, delegat de personal de CC.OO.

Miguel Àngel Sánchez Fama, delegat de personal de CC.OO.

Les parts que formen la Comissió negociadora del conveni col·lectiu tenen la representació que determina l'article 87.1 en relació a l'article 88.1 de l'Estatut dels Treballadors, que són els representants legals d'EMSER i dels

delegats del personal.

ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL.

El contingut del present conveni regirà a tots els centres de treball i per a tot el personal d'EMSER 2002 S.L.U., independentment del tipus i període de contractació, sense més excepcions que les expressades als articles primer i segon de l'E.T. i altres normes d'aplicació, per les activitats que es relacionen a continuació:

Àrea de recollida i àrea de recepció de R.S.U.

Àrea de subministrament d'aigua potable.

Àrea d'Administració i comptabilitat.

En el cas que l'empresa assumeixi legalment i desenvolupi una nova activitat no assimilable a les negociades en el present conveni, es pactaran amb antelació amb els representants legals del personal, i dins de la Comissió Paritària, les condicions laborals dels treballadors adscrits a aquesta nova activitat.

ARTICLE 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ TERRITORIAL

Ho serà de tots els centres de treballs d'EMSER .

ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor dia 1 del mes següent al dia de la signatura del conveni i prèvia aprovació per part del Consell d'Administració independentment de la data de la seva publicació al BOIB, i es retrocediran els seus efectes econòmics de salari base i plus de lloc de feina i en el temes que així es pacti, a l'1 de gener de 2009. La vigència del conveni finalitzarà dia 31 de desembre de 2010.

ARTICLE 4. DENÚNCIA I REVISIÓ

Finalitzat el període de vigència, el conveni s'entendrà perllongat d'un any en any, entenent com a data d'inici de la prolongació dia 1 de gener de cada any.

En el cas de voler negociar un nou conveni, la denúncia s'haurà d'efectuar dins els dos mesos anteriors a la finalització de la vigència del Conveni, i la podrà fer qualsevol de les dues parts. Les negociacions s'hauran d'iniciar dins el mes següent a l'expiració del present conveni. En tant no regeixi el nou acord, s'entendrà que regeix el conveni denunciat.

Els aspectes econòmics i retributius seran objecte de revisió anual negociada, dins els tres primers mesos de cada any.

ARTICLE 5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

Si la jurisdicció, organisme, o autoritat competent, en ús de les atribucions de l'apartat 5 de l'article 90 de l'E.T., pren mesures modificatives de qualsevol article del present conveni, se'n reconsiderarà el contingut en la seva totalitat. Mentrestant, regiran la resta de normes no qüestionades. De presentar-se aquesta situació, la Comissió Paritària es reunirà el més aviat possible per tal de resoldre la norma o article qüestionat, mitjançant un nou acord al respecte. En qualsevol cas, la nul·litat d'una norma no suposarà en cap cas la nul·litat de la resta del conveni.

ARTICLE 6. COMISSIÓ PARITÀRIA.

Es crea una comissió paritària que estarà composta per sis membres: tres en representació de l'Empresa i tres delegats de personal, elegits prioritàriament d'entre els qui han intervingut en les negociacions del conveni.

La comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que hi assisteixin dos representants de cada una de les parts. Les seves resolucions s'adoptaran per majoria de cada part i, quan es tracti d'interpretar aquest conveni, tindran la mateixa eficàcia que la norma que ha estat interpretada. En el cas de produir-se un empat en una de les parts, s'optarà per prendre la decisió que hagi obtingut el major nombre de vots de entre tots els membres de la Comissió.

Les seves funcions seran:

- Interpretar les normes del conveni.

Fer el seguiment i vigilància del seu compliment.

Mitjançar i conciliar, a petició de les parts, qualsevol qüestió que, amb caràcter individual o col·lectiu, es pugui presentar en relació a l'aplicació del conveni.

La interpretació del conveni es farà tenint en compte l'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta.

Procediments:

A - Qualsevol discrepància que es presenti sobre la interpretació del conveni s'haurà de sotmetre amb caràcter previ a una altra instància, inclosa la jurisdiccional, a la Comissió paritària, i les seves resolucions seran vinculants.

B - Tindran capacitat de convocatòria de la Comissió paritària, la direcció de l'Empresa, i els delegats de personal en nombre no inferior a dos. Les convocatòries s'efectuaran per escrit.

Les qüestions sotmeses a la Comissió paritària tindran la qualificació d'ordinàries o extraordinàries. Atorgaran aquesta qualificació l'empresa i/o dos delegats de personal. A l'escrit de convocatòria a l'altra part s'indicarà l'ordre del dia i el caràcter ordinari o extraordinari d'aquesta.

Es classificaran d'ordinàries les que es convoquin per resoldre qüestions normalitzades en aquest conveni, que no tinguin caràcter d'urgent. Aquestes reunions es convocaran sempre que hi hagi temes a tractar amb una antelació mínima de set dies naturals. Les reunions ordinàries es faran com a màxim una vegada cada trimestre.

Les reunions extraordinàries o de caràcter urgent s'hauran de celebrar com a màxim dins un termini dels tres dies naturals següents al de la convocatòria, tot indicant la qüestió i fonamentant la urgència del tema a tractar.

En el supòsit que no s'arribi a un acord, ambdues parts es comprometen, com a passa prèvia i preceptiva a qualsevol actuació jurisdiccional, a sol·licitar la mediació i/o l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, en la seva modalitat de Mediació.(TAMIB)

ARTICLE 7. CONDICIONS PERSONAM

Als treballadors que tinguin reconegudes retribucions que, en còmput anual, siguin més beneficioses que les establertes en aquest conveni per a la mateixa categoria professional, se'ls respectaran els mateixos augments que a la resta del personal amb caràcter estrictament Personam, sempre que es mantinguin en la seva categoria.

ARTICLE 8. DRETS D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL I DE SITUACIÓ ECONÒMICA I FINANCERA DE L'EMPRESA.

La contractació és farà sempre per escrit. L'empresa aplicarà en tota la seva amplitud el que estableix l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, i donarà als seus representants una còpia bàsica de tots els contractes comunicats al SOIB, com també de les notificacions de les prorroques i denúncies, amb l'excepció dels contractes d'alta direcció.

També els farà arribar, trimestralment, informació de la situació econòmica de l'Empresa, i mensualment una còpia dels butlletins de cotització mensual de la Seguretat Social TC 2 (art. 90, Ordre 22.2.96). Igualment, els delegats de personal tindran dret a disposar de còpia dels acords del Consell d'Administració referents a qüestions d'ordre laboral, contractació, producció i qualsevol altre que afecti els aspectes laborals i professionals dels treballadors i treballadores d'EMSER.

Els representants estan obligats a guardar sigil professional en els termes establerts per la Llei (art. 65 E.T.).

CAPÍTOL II.

PERÍODE DE PROVA. CESSAMENTS. TREBALLADORS AMB MINUSVALIDADESES.

ARTICLE 9. PERÍODE DE PROVA.

Es podrà concertar un període de prova per escrit, que s'establirà a cada contracte, la duració màxima del qual serà segons la taula adjunta:

NIVELLS 0 i I: sis mesos

NIVELLS II, III i IV: dos mesos

NIVELLS V i VI: un mes

El període de prova quedarà interromput per les causes següents:

- Accident laboral considerat greu.

- Maternitat o paternitat, adopció o acolliment.

En tot cas, s'informarà puntualment els representants dels treballadors de les baixes per finalització del període de prova, i dels motius de la baixa, i de qualsevol incidència que pertorbi el període de prova.

Els períodes de prova s'estableixen tant per al personal de nou ingrés, com per al personal de promoció interna, aquests dins la nova categoria.

ARTICLE 10. CESSAMENTS

El treballador que vulgui cessar la seva relació laboral amb EMSER ho haurà de comunicar per escrit amb una antelació no inferior a la següent escala:

Nivells salarials 0 i I: 60 dies, descomptar màxim 20 dies.

Nivells salarials II, III i IV: 30 dies, descomptar màxim 15 dies.

Nivells salarials V i VI: 15 dies, descomptar màxim 7 dies.

L'incompliment del preavís donarà dret a l'empresa a descomptar dels salaris a liquidar a causa de cessament, un màxim de mig dia de salari per dia de retard, amb els límits expressats a la taula anterior.

L'Empresa comunicarà també per escrit amb la mateixa anticipació els cessaments al titular, i remetrà als representants dels treballadors una relació de les finalitzacions i cessaments. Aquesta obligació de l'empresa es limitarà als contractes fixos discontinus.L'incompliment del preavís de finalització de con-

tracte per part de l'Empresa implicarà la indemnització al treballador de mig dia de salari per dia natural de retard, fins als màxims expressats abans, tot sense perjudici dels contractes que per les seves pròpies característiques, no hagin d'ésser preavisats.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran en el seu termini si no hi ha acord de pròrroga, que s'haurà de justificar, tot respectant les disposicions relatives a cada tipus de contracte.

En cas d'acomiadament per les causes previstes als articles 51 i 52 de l'Estatut dels Treballadors d'algun dels treballadors que foren transferits de l'Ajuntament de Pollença a EMSER 2002 SLU amb motiu de la creació d'aquesta empresa municipal, aquests s'acolliran a l'expressat al text de l'acord pres pel Ple de l'Ajuntament de Pollença de dia 6 de març de 2003, punt 7, que figura textualment a l'annex III d'aquest conveni.

ARTICLE 11. TREBALLADORS AMB MINUSVALIDESSES.

Atesa la circumstància d'empresa de servei públic i ànim no lucratiu d'EMSER 2002, s'acorda ampliar la vessant humana de la Llei 13/82 de 7 d'abril (LISMI) i del Reial Decret 1451/1983 d'11 de maig, i s'obliga a ocupar un 5 % de la plantilla mitjançant treballadors/es que es trobin en les circumstàncies descrites a l'expressada Llei.

A efectes de determinar els llocs de feina que poden ser ocupats per personal discapacitat i altres circumstàncies relatives a aquests, es requerirà la col·laboració o dictamen d'organismes competents, com és la Direcció General de Salut Laboral, o Servei de Prevenció, adequant el lloc de feina quan sigui necessari.

CAPÍTOL III. ADEQUACIÓ I RACIONALITZACIÓ DE PLANTILLA. ESTABILITAT I CREACIÓ DE LLOCS DE FEINA.

ARTICLE 12.

Cada any dos mesos abans de l'aprovació definitiva de la plantilla de personal de l'empresa corresponent a cada exercici, els delegats de personal en rebran una còpia de l'esborrany amb la finalitat de poder efectuar suggeriments i objeccions raonades, per tal d'aconseguir una plantilla de personal dotada de forma suficient i racional, abans que el Consell d'Administració l'aprovi. Ambdues parts es comprometen a consensuar la plantilla anualment; en aquest cas els representants dels treballadors es comprometen a no impugnar-la.

Els delegats de personal tindran dret a participar en la redacció del catàleg de tots els llocs de feina d'EMSER 2002, fruit del compromís adquirit per ells en l'anterior conveni. El dit document es redactarà en un termini no superior a 6 mesos des de la publicació oficial del present conveni col·lectiu. Amb posterioritat, EMSER 2002 efectuarà una valoració de llocs de feina amb la col·laboració dels representants dels treballadors. Aquesta valoració de llocs de feina es portarà a terme abans de juliol de 2010.

CAPÍTOL IV. ORGANITZACIÓ I MÈTODES DE GESTIÓ.

ARTICLE 13. POTESTAT I RESPONSABILITAT ORGANITZATIVA

L'organització del treball i els sistemes i mètodes de gestió i funcionament són competència de la direcció de l'empresa, que els exercitarà amb subjecció a la llei, a les normes d'aquest conveni i a l'aportació productiva de tots els treballadors.

És obligació d'aquests complir les instruccions i directrius de la direcció en l'exercici regular de les tasques, operacions o activitats que els siguin indicades, compres dins la seva professió i categoria professional, per tal de contribuir al bon funcionament, eficiència i bona imatge de l'empresa, sempre que no vagin en contra de la dignitat del treballador, de les normes i lleis generals establertes.

ARTICLE 14. COMISSIÓ D'ANÀLISI I ESTRUCTURACIÓ DELS SERVEIS.

Amb la finalitat de garantir la participació dels treballadors en els mètodes i sistemes de gestió, i de millorar i augmentar l'eficiència dels serveis, aquest conveni estableix la Comissió d'Anàlisi i Estructuració dels Serveis, amb la següent composició i competències:

Composició:

- Dos membres de la direcció de l'empresa i dos membres en representació dels delegats de personal. Les parts podran estar assessorades per tècnics, amb un màxim de dos els representants del personal.

Les competències d'aquesta Comissió seran les següents:

a) Proposar mètodes i sistemes de cada un dels llocs de feina existents o de nova creació amb la finalitat d'augmentar el seu rendiment i qualitat.

Proposar i incidir en els criteris de retribucions per facilitar la progressió professional mitjançant l'estructura de categories.

Conèixer el temps efectiu de treball per al seu estudi i anàlisi.

Fer un control i seguiment de l'estudi de les descripcions, valoracions i

classificació dels llocs de feina.

Proposar els cursos a desenvolupar dins el Pla de Formació Contínua de l'empresa.

Ésser informats del Pla d'objectius de l'empresa i del seu seguiment i desenvolupament.

La Comissió es constituirà dins els dos mesos següents a la signatura del conveni, on es fixarà el seu reglament, amb els següents punts principals:

- Procediments de resolució de conflictes que sorgeixin dins la comissió
Procediments específics.

La Comissió es reunirà, com a mínim, dins els mesos de febrer o març, i la segona reunió anual es farà dins els mesos d'octubre o novembre, principalment per fer un seguiment dels plantejaments i objectius determinats a la primera reunió.

Qualsevol decisió sobre temes que siguin competència de la Comissió Paritària o del Comitè de Salut Laboral s'haurà de prendre a l'àmbit que li correspongui.

CAPÍTOL V. FIXOS DISCONTINUS.

El contingut d'aquest capítol està destinat als treballadors que tinguin la condició de fixos discontinus.

ARTICLE 15. GARANTIA DE CONTRACTACIÓ EN PERÍODE DE TEMPORADA. COMPENSACIÓ HORÀRIA.

Els treballadors inclosos dins l'àmbit personal d'aquest capítol tindran una garantia mínima de contractació de sis mesos a l'any i inclosos els períodes proporcionals de vacances i permisos contemplats en aquest conveni.

Els períodes de contracte garantits s'efectuaran de forma continuada dins l'any natural. No obstant això, per raons de servei justificades, podran ser interromputs durant la seva execució, sense necessitat de autorització administrativa, per una sola vegada i per a un període màxim de 15 dies, sense perjudicar el període mínim pactat. Per procedir, la direcció haurà d'avisar el treballador afectat amb una antelació mínima de 7 dies naturals.

Per norma general, la contractació s'efectuarà per prestar serveis a larecollida de Residus Sòlids Urbans (RSU), dins les jornades denominades d'estiu.

El personal fix discontinu, o interí, que arran del període de contractació d'estiu coincideixi a efectuar, dins el seu període de contractació, l'horari de 40 hores setmanals, percebrà la quantitat compensatòria de 102€ mensuals durant la vigència d'aquest conveni, en concepte de complement d'horari d'estiu, o la part proporcional per períodes continuats inferiors a un mes.

També es podran efectuar contractes fixos discontinus a altres serveis.

En qualsevol cas, aquests llocs de feina hauran d'estar prevists i determinats a la plantilla.

ARTICLE 16. REQUERIMENT AL TREBALLADOR PER AL PERÍODE DE TEMPORADA.

La cridada als fixos discontinus per al compliment dels contractes de temporada s'efectuarà per categories, funció i lloc de feina segons la programació anual dels serveis i per l'ordre en què aquests llocs de feina s'hagin de posar en funcionament.

La direcció efectuarà el requeriment amb l'ordre establert i comunicarà als treballadors la data d'incorporació 20 dies abans de l'inici del període d'activitat, i en tot cas abans de l'1 de juny.

Es comunicarà als representants dels treballadors la programació dels serveis als quals estiguin inscrits de forma inicial.

La data d'inici de la primera cridada dels treballadors fixos discontinus vendrà també determinada per la necessitat de feina de la programació anual. Una vegada finalitzat el període contractual s'hauran de disposar a l'empresa totes les peces de roba de treball rebudes, per tal de poder-les comanar. Aquestes seran lliurades el dia abans de l'inici de la primera jornada laboral.

La cridada per efectuar el període de contractació es farà fins i tot si el treballador es troba en situació d'I.T. o permís per maternitat o paternitat en la data fixada per a la seva incorporació. El treballador té l'obligació de comunicar aquestes situacions tot i que estigui fora del seu període d'activitat.

En el cas que pels motius exposats no es pugui complir el període mínim de contractació, es faculta la Comissió Paritària per determinar el període de contractació del treballador afectat.

El treballador que per no tenir actualitzada la seva adreça i/o número de telèfon en el seu expedient laboral, no pugi ésser cridat en les dates previstes, o que una vegada cridat no s'incorpori en la data indicada, causarà baixa voluntària a l'empresa a tots els efectes. S'estableixen les excepcions de trobar-se en situació d'I.T., permís per maternitat o paternitat, sempre que el treballador ho hagi comunicat de forma fefaent amb una antelació raonable. En tot cas l'empresa realitzarà les gestions necessàries per localitzar el treballador, i ho justificarà als delegats de personal.

ARTICLE 17. PREFERÈNCIA DE CONTRACTACIÓ FORA DEL

PERÍODE D'ACTIVITAT.

Dins els períodes d'inactivitat dels treballadors fixos discontinus, aquests tindran preferència per cobrir les necessitats, dins la mateixa categoria professional, de contractació temporal i dins el període anual coincident amb horari i jornada d'hivern de la RSU de cada any, qualsevol que sigui la causa que motivï les dites contractacions, sense altra limitació que la capacitat professional necessària per a la plaça, de cada servei a què pertanyin, que es pretengui cobrir.

Tindran preferència per cobrir aquestes places els qui portin menys dies contractats des de l'inici de la temporada de l'any anterior; i anualment una vegada acabada la temporada d'estiu, s'elaborarà una llista a l'efecte amb aquests criteris.

Si durant el període de temporada dels treballadors fixos discontinus, fossin signats contractes de naturalesa temporal, aquests no podran tenir una vigència superior al 30 de novembre, de forma que si amb posterioritat en aquesta data, encara fos necessari mantenir els esmentats contractes, aquests hauran de ser formalitzats pels fixos discontinus a mesura que vagin finalitzant els seus períodes d'activitat, amb excepció dels contractes d'interinitat, que seguiran el seu curs fins a l'extinció de la causa que va generar la seva contractació.

Els contractes dels fixos discontinus subscrits fora del període d'activitat coincident amb l'estiu, no seran computables a efectes de garantia mínima individual pactada a aquest capítol.

El sistema de selecció per cobrir els contractes prevists en aquest article, serà el següent:

dia 30 de novembre es redactarà una llista ordenada pels dies contractats durant l'any immediatament anterior i els primers mesos del següent (del 30 de novembre a l'inici de la temporada de l'any següent). D'aquesta llista en serà facilitada una còpia als delegats de personal. Tindran preferència els que hagin estat contractats menys dies l'any anterior i els de més antiguitat, per aquest ordre. El requeriment s'efectuarà en base a aquesta llista, contractant directament. Fins que el treballador no hagi superat un mes de contractació, mantindrà el lloc a la llista. També mantindrà l'ordre a la llista si és requerit i no es pot incorporar per estar en situació d'IT o per causes de força major.

Si la incorporació del treballador s'hagués de fer de forma immediata, se'l cridarà per telèfon durant la jornada laboral i si no fos possible la localització del treballador, es requerirà el següent de la llista, fet que es posarà en coneixement dels delegats de personal i s'efectuaran aquestes gestions conjuntament o en presència d'un d'ells. A efectes de donar més transparència, s'aixecarà acta de la gestió, que serà signada per part de l'empresa i de dos delegats, a efectes d'evitar posteriors reclamacions. El treballador no localitzat mantindrà l'ordre de preferència per a següents convocatòries.

En el cas de no poder ser localitzat el treballador per no tenir el número de telèfon actualitzat a la Gerència o, si una vegada cridat, no volgués incorporar-se en la data requerida sense causa justificada, perdrà el seu ordre preferent també a la llista de l'any següent.

El treballador cridat mantindrà el seu ordre de preferència en la contractació fora de temporada sempre que no superi el mínim de contractació d'un mes.

CAPÍTOL VI.

JORNADA DE TREBALL, TORNOS, NOCTURNITAT, LOCALITZACIÓ I DISPONIBILITAT, PERMISOS, VACANCES, LLICÈNCIES RETRIBUÏDES I NO RETRIBUÏDES, EXCEDÈNCIES, HORES EXTRAORDINÀRIES.

ARTICLE 18. JORNADA LABORAL

La jornada, per a totes les activitats de l'àmbit del present conveni, tindrà el caràcter de continuada. La jornada anual total serà de 1.585 hores el 2009, i de 1.565 hores el 2010, per norma general serà de 37 hores setmanals per al 2009, i de 36 hores i 30 minuts per al 2010, amb una reducció de 30 minuts setmanals cada any, fins a arribar a una jornada setmanal de 35 hores i 1.505 hores anuals, en un període de 5 anys. A efectes de còmput de jornada anual total, es considerarà com a efectuada jornada ordinària efectiva setmanal les jornades setmanals inferiors a les jornades setmanals ordinàries del conveni.

Qualsevol modificació de la jornada laboral, fins i tot temporal, haurà de ser pactada amb els delegats de personal.

La distribució serà la següent:

a) Per al Servei d'Aigua Potable, la jornada ordinària serà de 7 hores i 30 minuts de dilluns a dijous, de 07,30 a 15,00 hores, i de 7 hores els divendres, efectuada des de les 07,30 hores a les 14,30 hores. Per a l'any 2010, la jornada ordinària serà de 7 hores i 30 minuts de dilluns a dimecres, de 07,30 a 15,00 hores. Els dijous i divendres les jornades efectuades seran de 7 hores, de 07,30 hores a 14,30 hores.

Per al personal tècnic i administratiu, i durant la vigència d'aquest conveni, la jornada diària serà de 7 hores, de dilluns a divendres, de les 8.00 a les 15.00 hores, amb una jornada anual total de 1.505 hores. El còmput de la jornada per al grup professional de tècnics i administratius serà de 35 hores setmanals.

Per al personal adscrit a la deixalleria per a l'any 2009, la jornada setmanal de dilluns a dissabte es distribuirà diàriament, de l'1 de maig al 31 d'octubre, de 07.55 a 14.10 hores en el torn de matí, i de 13.50 a 20.05 hores en el torn de capvespre. L'horari d'hivern s'estableix per a l'any 2009, en el torn del matí de les 07.55 a les 13.40 hores, i en el torn del capvespre de les 13.20 a les 19.05 hores.

Atesa la dificultat per disposar dels 30 minuts d'entrepà en els tornos del capvespre, aquest temps s'haurà de compaginar amb l'execució de les tasques pròpies del servei. Per qüestions organitzatives de l'empresa, es compensa aquesta situació en la reducció de 20 minuts damunt la jornada ordinària, fet que es reflecteix en el nou horari.

Els tornos seran de dues setmanes i es gratificaran mensualment amb la quantitat establerta per al règim de tornos. La reducció de la jornada setmanal en 30 minuts, escalonada cada any, s'efectuarà acumulada a l'horari a efectuar els 6 mesos d'hivern.

b) El personal adscrit a la recollida de residus sòlids urbans (RSU), exceptuant l'encarregat del servei, efectuarà jornades d'estiu - hivern, dins els límits de la jornada anual total, amb inici per a l'estiu entre l'1 d'abril i el 15 de maig i finalització quan s'hagin totalitzat 6 mesos amb aquest horari permanent d'estiu, amb una jornada de 6 hores i 40 minuts diaris, 6 dies per setmana, i es podrà incloure en els tornos, el dia de diumenge o festiu corresponent, amb 40 hores setmanals. L'horari diari per a aquest període serà efectuat de les 04.00 a les 10.40 hores. Per a l'any 2009, la jornada setmanal d'hivern serà de 5 hores i 40 minuts diaris, de 04.00 a 09,40 hores, i 34 hores setmanals, i per al 2010 de 5 hores i 30 minuts diaris i 33 hores en còmput setmanals amb finalització a les 09.30 hores.

L'encarregat d'aquest servei efectuarà la jornada setmanal ordinària coincident amb el Servei d'Aigua Potable.

Mecànic - conductor. A efectes de fer coincidir parcialment la jornada dels equips de recollida de fems, amb la jornada del mecànic d'aquest servei, i amb la finalitat d'aconseguir un millor control i eficiència, s'estableix per aquest treballador el següent horari: horari d'estiu, coincident parcialment amb la recollida de RSU, amb inici a les 08.00 hores i finalització a les 14.40 hores, de dilluns a dissabte aquest inclòs; l'horari d'hivern, de dilluns a divendres, tindrà inici a les 09.00 hores i finalitzarà a les 15.48 hores el 2009 i a les 15.38 hores el 2010. Es percebrà també la quantitat compensatòria establerta per efectuar jornada estiu- hivern.

c) La jornada denominada de 'voluminosos' i 'selectiva', de dilluns a dissabte, amb jornada continuada de:

- Jornada d'estiu: de 07.30 a 14.05 hores l'any 2009.

Jornada d'estiu: de 07.30 a 14.00 hores l'any 2010.

Jornada d'hivern: de 07.30 a 13.15 hores l'any 2009.

Jornada d'hivern: de 07.30 a 13.10 hores l'any 2010.

d) Horari servei recollida d'envasos:

- Estiu: de 07.30 a 14.05 hores de dilluns a dissabte.

Hivern: de 10.00 a 15.48 hores l'any 2009 i de 10.00 a 15.38 hores l'any 2010, de dilluns a dissabte. El caràcter d'aquest torn serà provisional. Una vegada es disposi d'un vehicle específic s'efectuarà un horari coincident amb el servei de voluminosos i selectiva.

e) No obstant l'acordat respecte a les jornades d'estiu i d'hivern, la data d'inici i acabament de la jornada amb horari d'estiu es podrà avançar proporcionalment si ho aconsellen les circumstàncies de la temporada turística, després d'haver-ho comunicat als treballadors tres setmanes abans.

El personal afectat pels canvis de jornada d'estiu i jornada d'hivern establertes amb durada de 6 mesos cada una, percebran la quantitat anual de 720€ repartida en 12 mensualitats; aquesta quantitat tindrà la consideració de concepte fix salarial. Es cobrarà la part proporcional si el temps de contractació és inferior a un any.

El personal de la recollida de RSU que treballi per torn el diumenge o festiu percebrà la quantitat de 72 € El dia compensatori per aquest dia es podrà gaudir dins els sis mesos següents o bé afegit a les vacances anuals, un cop acordat amb l'empresa. Els dies 17 de gener i 2 d'agost, festes locals, la compensació econòmica durant la durada del conveni serà de 125€ Els dies 1 de gener i 25 de desembre no hi haurà servei de recollida, lliurarà tot el personal d'aquest servei.

Tot el personal tindrà dret a una pausa denominada d'entrepà, de 30 minuts de durada, entre les 09.30 i les 11.00 hores en horari de matí, o quan les circumstàncies del treball ho aconsellin. En els horaris distints a la jornada ordinària o del personal administratiu, s'efectuarà quan les circumstàncies del ritme productiu ho aconsellin, a la meitat de la jornada, o segons acord amb la direcció.

Preferentment la pausa denominada d'entrepà s'efectuarà a prop del lloc en què s'estigui realitzant el treball o en el mateix lloc. En el cas que s'opti per desplaçar-se al menjador de l'empresa, la pausa de 30 minuts comprendrà el desplaçament d'anada i tornada del lloc de feina, el temps es considerarà de lliure disposició, de tal forma que entre l'aturada del treball i el seu reinici no hagin

transcorregut més de 30 minuts.

f) Un cop raonats i justificats, es podran pactar per escrit horaris diferents amb els representants dels treballadors i EMSER 2002 SLU, sempre que la naturalesa del servei o les noves tasques que assumeixi EMSER ho aconsellin. En aquest cas, s'haurà de reunir la Comissió Paritària.

Les hores d'entrada, sortida i presència en el lloc de feina, i també totes les absències dins la jornada laboral i altres incidències seran objecte de control mitjançant sistemes adequats.

Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de festius per a tot el personal d'EMSER. El personal que pel tipus de servei hagi d'efectuar la jornada habitual compensarà aquests dies dins el sis mesos següents o afegits al període de vacances, de mutu acord amb l'empresa.

ARTICLE 19. TORNS. REQUERIMENT FORA DE JORNADA. REFORÇ. DESCANS ENTRE JORNADES.

a) Es conceptua com a règim de torns, aquell en què el treballador no disposa d'una jornada setmanal amb horari fix permanent assignada en règim anual. No es consideraran torns l'adscripció a efectuar els dos horaris fixos d'estiu i d'hivern pactats. L'adscripció als torns serà preferentment voluntària, i s'advertirà en qualsevol cas amb 21 dies d'antelació al seu inici. La compensació mensual per a l'adscripció al règim de torns serà de 89€

Per al personal adscrit al Servei de Subministrament d'Aigua Potable, s'acorda un torn, generalment bisetmanal i denominat de capvespre, a efectuar en l'estiu entre les 14.30 i les 21.00 hores de dilluns a divendres (32,5 hores setmanals), i des del 15 d'abril al 15 d'octubre. En l'hivern, i entre la meitat d'octubre i la meitat d'abril, el torn setmanal s'efectuarà entre les 13.00 i les 19.00 (30 hores setmanals) de dilluns a divendres.

El personal destinat a aquest torn percebrà en l'estiu, la quantitat setmanal de 32€ pel compliment efectiu, o la part proporcional si el compliment fos inferior a una setmana.

L'adscripció a aquest torn tindrà, per norma general, una durada mínima de dues setmanes i s'efectuarà de forma preferentment voluntària entre el personal capacitat i disponible. L'adscripció a aquest torn, en règim anual i forçós, no serà superior a tres mesos per treballador i any. El treballador assignat tindrà coneixement que està adscrit a aquest torn amb 45 dies d'antelació, i se n'efectuarà una previsió a principis de cada any. Cas que s'hagués d'assignar un segon treballador, aquest en tindrà constància amb 21 dies d'antelació. No es percebrà el plus genèric de torns quan es cobri la compensació setmanal.

b) El personal que, per absència imprevista d'un treballador assignat a un torn, sigui requerit per cobrir aquesta absència dins les vuit hores anteriors a l'inici d'aquell, tindrà dret a una compensació diària de 35€ i s'haurà de regularitzar l'equip d'aquest servei a la jornada següent, llevat del personal que estigui de reforç, que haurà de cobrar la compensació estipulada. Si el requeriment s'efectués dins les tres hores anteriors a l'inici del torn, o una vegada iniciat aquest, la compensació serà de 50€

Quan l'empresa ho consideri convenient podrà disposar de personal de reforç del servei de RSU, que estarà en situació de localitzable dins períodes preferentment mensuals, fora del seu horari laboral habitual, per tal de cobrir les absències imprevistes que es puguin produir en un altre torn, i per aquest motiu percebrà un plus mensual de 86€ o la quantitat proporcional si el temps d'aquesta disponibilitat és inferior a un mes, i en tot cas, no inferior a 43€ o l'equivalent a 15 dies de reforç. A efectes de disposar de personal suficient, EMSER, elaborarà una llista amb personal preferentment voluntari, els tres primers d'aquesta llista cobraran el plus esmentat. El personal que sigui adscrit al reforç en serà informat amb una antelació no inferior a 21 dies.

Si el requeriment al personal de reforç s'efectués dins les 3 hores anteriors a l'inici de la jornada a efectuar, o una vegada iniciada aquesta, es gratificarà per aquest servei la quantitat de 35 €

Amb la finalitat de fer ús d'aquest servei EMSER disposarà dels telèfons particulars dels integrants de la llista de reforç. Si un dels treballadors adscrits com a disponible és requerit i no n'és possible la localització després de dues cridades telefòniques efectuades en un interval de 15 minuts, deixarà de percebre el plus, que passarà al següent de la llista i així successivament si és necessari.

c) Entre la finalització d'una jornada de treball i l'inici de l'altra hi haurà un període mínim de descans de 12 hores, excepte el dia establert de canvi de torn, que podrà ser de 9 hores. El període mínim de descans setmanal a la RSU serà d'un dia i mig acumulable i, després de pactar amb el treballador, en períodes de 2 setmanes.

ARTICLE 20. NOCTURNITAT.

Totes les hores de treball efectuades entre les 22.00 i les 07.00 hores, tindran la consideració de nocturnes, amb un increment en tots els casos d'un 35% sobre els conceptes fixos, excepte les hores extres de força major, que tindran un preu unitari. Es procurarà que els treballs nocturns siguin efectuats per personal preferentment voluntari i capacitat. A aquests efectes, s'elaborarà semes-

tralment una llista del personal voluntari.

ARTICLE 21. PLUS DE LOCALITZACIÓ I DISPONIBILITAT FORA DE JORNADA ORDINÀRIA.

Atès el caràcter públic i prioritari del Servei de Subministrament d'Aigua Potable, EMSER 2002, després d'haver consultat els delegats de personal, podrà establir torns de localitzable - disponible fora de la jornada ordinària de treball amb personal preferentment voluntari i capacitat d'aquest Servei, inicialment de la forma següent: els dissabtes hi haurà un torn de localitzable - disponible des de les 08.30 fins a les 20.30 hores a l'estiu, i retribuït en 65€ per jornada prestada, i de 08.30 a 19.30 hores en l'hivern amb 52€ per jornada prestada; els diumenges i festius hi haurà un torn diari de localitzable - disponible des de les 08.30 fins a les 20.30 hores en l'estiu, retribuït en 95€ per jornada prestada, i de 08.30 a 19.30 en l'hivern amb 83€ per jornada prestada.

L'operari que presti aquest servei diumenges i festius haurà de procedir a controlar i corregir, si és el cas, els nivells de cloració de les xarxes i de la pressió, corregir anomalies greus en el subministrament i anotar les lectures en alta, de la mateixa manera que s'efectuen en els dies laborables. Aquestes tasques s'efectuaran a partir de l'inici de la jornada festiva del torn, a les 08.30 hores, i durant el temps que sigui necessari.

Els dies 1 i 17 de gener, 2 d'agost i 25 de desembre, la compensació per efectuar aquests serveis serà de 125,00 € per cada un d'aquests dies.

Atès el temps calculat per efectuar les tasques diàries habituals descrites en règim anual, el treballador del torn tindrà dret a 3 hores i 30 minuts de descans setmanal per cada jornada completa de control de xarxa, a compensar per norma general al final de la jornada del dilluns següent o el dia posterior al de la festa en què s'hagi efectuat el servei, i es podran acumular en dies lliures d'acord amb l'empresa, dins els quatre mesos posteriors com a màxim. En els casos en què el mateix treballador efectui de forma continuada un dissabte i diumenge o festiu el servei en dos dies continuats de localitzable - disponible, tindrà dret a una jornada completa normal de compensació per dos dies de localitzable - disponible. Igualment i d'acord amb l'empresa, es podran acumular en dies lliures en períodes de menor activitat, o acumular a les vacances anuals.

El control de la xarxa expressat s'efectuarà a l'inici de la jornada en situació de localitzable i disponible. Dins aquesta jornada, procurarà mantenir-se dins el terme de Pollença, a efectes de limitar al màxim el temps d'arribada en 20 minuts o menys al lloc de l'incident.

El personal que efectui aquest servei tindrà a la seva disposició i sota la seva responsabilitat, un vehicle automòbil suficientment equipat per a les tasques prioritàries que puguin sorgir, i un telèfon mòbil.

Les tasques majors fora de les rutinàries descrites i que surtin del còmput diari seran considerades com hores extres i retribuïdes com hores estructurals o de força major segons s'escaigui, o compensades en temps lliure equivalent.

En el cas que en el curs del torn de localitzable i disponible sorgeixi una avaria o una emergència greu fora de l'habitual, que precisi de la participació d'un o més treballadors per a la seva reparació, els treballadors localitzats que hagin de participar en els treballs d'emergència, a més de cobrar les hores d'excés com de força major o estructurals i sempre que el temps d'intervenció superi els 60 minuts de feina efectiva, segons es pugui determinar posteriorment, cobraran en tot cas la quantitat de 40€ per a la seva mobilització fora d'horari habitual, que haurà de ser justificada.

Cas que un treballador designat per a un torn, per causes justificades, no el pogués efectuar, l'efectuarà el següent de la llista de torns. Aquest darrer percebrà la quantitat expressada a l'article 18.c.

ARTICLE 22. VACANCES.

El personal de l'empresa EMSER 2002 S.L.U. tindrà els següents dies de vacances: 26 dies laborables a l'any. A efectes de vacances, es considerarà el dissabte com a no laborable.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juliol i el 30 de setembre de cada any. A la RSU, si per necessitats del servei es preveu que no es podran gaudir les vacances dins el període preferent indicat, aquestes s'incrementaran proporcionalment fins a un màxim de 4 dies laborables fora d'aquest període, i afegit al període pactat al calendari de vacances, o d'acord amb l'empresa.

No obstant això, les vacances establertes inicialment per al període preferent, però que s'hagin de modificar amb posterioritat a fora d'aquest període per motius aliens a la voluntat del treballador, donaran dret a un increment proporcional de fins a 8 dies laborables de vacances.

A l'àrea de RSU, es considerarà període hàbil a efectes de vacances, fins al 29 de febrer de l'any següent al que corresponen les vacances.

Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigències del servei, donarà lloc a gaudir d'un dia de vacances suplementari per cada dia d'interrupció, fins a un màxim de 8 dies suplementaris a gaudir d'acord amb l'empresa dins els sis mesos següents.

En els períodes que EMSER 2002 SLU determini com a punta de producció, no es podrà disminuir per motiu de vacances més d'un 9% de la planti-

lla de RSU.

En el servei de subministrament d'aigua potable mai no es podrà produir una disminució de més del 25% dels efectius d'aquest servei pels motius expressats abans.

Les vacances anuals es podran dividir en dos períodes, un dels quals no podrà ser inferior a 10 dies laborables continuats, excepte acceptació o sol·licitud escrita del treballador, o a proposta de la empresa i amb l'acord de les dues parts.

Els treballadors fixos discontinus o amb contracte temporal o eventual, com a norma general, tindran establertes les vacances preferentment a la fi del seu període contractat. En tot cas, la comunicació del seu període de vacances s'haurà de fer, com a mínim, amb 10 dies d'antelació a la data del seu inici (2 mesos d'acord amb E.T.).

No s'iniciarà cap període de vacances mentre un treballador estigui en situació d'I.T., o quan aquesta I.T. sigui deguda a accident laboral, quan es precisi hospitalització, o bé quan la baixa sigui deguda a malaltia greu, maternitat o paternitat.

El període de vacances iniciat que coincideixi amb la situació d'I.T. sobrevinguda s'interromprà tan sols en els casos següents:

A.- Durant els dies en què el treballador estigui hospitalitzat.

B.- Quan la I.T. sigui deguda a aquelles malalties o accidents que siguin considerats greus.

C.- En el cas que la suspensió per maternitat o paternitat, adopció o acolliment, coincideixi amb el període de vacances, es gaudiran les vacances restants a continuació del període de suspensió, o en període distint a acordar amb l'empresa.

D.- Les vacances interrompudes en base al que estableixen els paràgrafs anteriors es reprogramaran segons les necessitats del servei, dins de l'any natural del període de vacances interromput, en el cas dels treballadors fixos, o en el període d'hivern pactat pels treballadors de la R.S.U. o del període de duració del contracte, en el cas de fixos discontinus, o amb contracte eventual o temporal.

Per al personal amb contracte eventual o temporal, en el cas que entre la data d'alta a la feina i la finalització del contracte no quedin dies suficients per cobrir la totalitat del període de vacances interromput, es reprogramaran els dies hàbils que quedin entre la data d'alta i la finalització del contracte. Si aquests no fossin suficients, s'abonaran els dies que quedin pendents.

En cap cas les vacances es podran perllongar més enllà del 31 de gener de l'any següent, llevat que es pacti específicament amb EMSER, i fins al 29 de febrer els treballadors de la RSU que efectuïn jornada anual estiu - hivern. També es podran pactar individualment fins a tres períodes de vacances.

Les variacions posteriors als plans de vacances establerts, com també l'aplicació de criteris diferents als establerts al conveni, prèviament s'hauran de comunicar sempre als delegats de personal, i pactar en tot cas amb ells.

ARTICLE 23. SISTEMA D'ASSIGNACIÓ DE VACANCES

La Direcció elaborarà la programació de vacances de tots els treballadors fixos, i interins, i determinarà el nombre de llocs disponibles. Elaboraran el calendari de vacances de manera conjunta l'encarregat del servei i els delegats de personal dins cada servei o cada àrea. En cas d'absència de l'encarregat, l'empresa designarà a la persona que consideri convenient.

Dins les tres primeres setmanes d'octubre, el treballador fix entregará al seu encarregat el full de sol·licitud de vacances per a l'any vinent. Aquest haurà d'entregar un rebut o còpia signada del full de sol·licitud. El registre d'entrada d'EMSER podrà també admetre les sol·licituds dels períodes de vacances.

Si hi ha més peticions per a un mateix període que els assignats per la Direcció, tendran preferència aquells treballadors a qui s'haguessin assignat en els 4 anys anteriors períodes distintes als sol·licitats per escrit. La resta de peticions per períodes coincidents s'assignaran en base als criteris raonats i justificats a la Comissió Paritària. A aquests efectes, la dita comissió elaborarà unes directrius per a l'assignació de vacances, que tindrà primordialment en compte els principis i directrius de la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar.

Als treballadors que no efectuïn sol·licitud de vacances dins els períodes establerts, els seran assignats els períodes que quedin vacants, excepte quan no ho hagin sol·licitat dins termini per motiu de força major. En aquest cas seran objecte d'arbitratge per part de la Comissió Paritària.

La programació de vacances serà publicada als taulers d'anuncis abans del 25 de novembre, i serà també comunicada als delegats de personal a l'inici d'aquest període de temps i s'ajustarà a les necessitats del servei. A efectes informatius i orientatius, s'exposaran igualment les programacions de vacances dels 4 anys anteriors.

Es podran presentar reclamacions escrites dins aquest període de temps o fins el 2 de desembre, i que seran resoltes per la Comissió Paritària abans del 15 de desembre, data en què s'exposaran les modificacions definitives i calendari definitiu dels períodes de vacances als taulers d'anuncis.

Els treballadors, fixos discontinus o amb contracte temporal o eventual, aquests darrers preferentment, gaudiran de les seves vacances dins el període de

contracte. La comunicació del seu període de vacances s'haurà de fer amb no menys de 10 dies d'antelació a la data del seu inici. S'entendrà que tenen establertes les vacances a l'inici o a la fi del seu període contractual.

Les sol·licituds posteriors de modificació del període de vacances s'hauran d'efectuar per escrit a l'empresa i comunicar-la als delegats de personal, a efectes de comprovar la incidència en el calendari de vacances i eventuals pertorbacions a les vacances programades. L'empresa hi podrà accedir, en aquest cas el sol·licitant perdrà el dret a l'increment en els dies de vacances a què pogués tenir dret.

ARTICLE 24. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador, després d'haver avisat el seu superior i amb posterior justificació, té dret als següents permisos i temps:

a) Quinze dies per matrimoni en període de màxima activitat i 18 dies en període de mínima activitat.

Un dia en cas de matrimoni de pares, fills o germans.

Cinc dies en cas de naixement de fill/a o adopció, consecutius o no, però compresos en el període de 10 dies en què s'hagi produït el naixement o adopció. En el cas que els dies no siguin consecutius s'haurà de justificar aquesta opció.

Quatre dies en el cas d'accident greu, malaltia greu, hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de convivència habitual.

Cinc dies en cas de mort de cònjuge o parella de fet, fills o parents amb dependència exclusiva directa convivents.

Tres dies en cas de mort de pares o germans. Dos dies en cas de mort de parents de segon grau.

Dos dies per trasllat de domicili habitual. Aquest permís no es podrà sol·licitar si no han transcorregut un mínim de dos anys des de l'anterior sol·licitud, i s'haurà de sol·licitar amb 3 dies d'antelació. Els canvis d'allotjament no donen dret a permís.

Set dies d'assumptes propis per cada any natural complet de contractació o la part proporcional de la durada d'aquesta, que s'hauran de sol·licitar per escrit amb un mínim de 15 dies a la data prevista per al seu gaudi. El permís només podrà ser denegat, de forma escrita, quan hi hagi mes d'una petició per a la mateixa data, dins el mateix servei, i en cap cas podran quedar desatesos els serveis. Els dies d'assumptes propis de l'any natural estaran disponibles fins al 31 de gener de l'any següent. La comunicació denegatòria haurà de ser facilitada al sol·licitant amb 12 dies d'antelació a la data sol·licitada. En el casos en què es justifique la urgència, es podran reduir els terminis esmentats.

En cas de coincidència de dues o més peticions per dies d'assumptes propis, l'empresa donarà prioritat a la petició que justifiqui més necessitat o urgència per a la seva disponibilitat.

Durant els mesos de novembre i desembre de cada any, només es podran concedir al servei de RSU, fins a dos dies d'assumptes propis per mes i treballador, i es donarà prioritat en tot cas a les sol·licituds que justifiquin motius més urgents. Les sol·licituds que superin la limitació expressada, i no concedides dins aquest període, no donaran dret a posterior compensació econòmica. En tot cas es mantindran els períodes de vacances fixats al Pla de Vacances, amb prioritat als dies d'assumptes propis.

Els dies d'assumptes propis sol·licitats i no autoritzats durant l'any natural es podran gaudir d'acord amb l'empresa, fins el mes de març de l'any següent. Els períodes d'assumptes propis equivalents a 7 jornades laborals completes, es podran concedir també d'acord amb l'empresa, en períodes de mitja jornada laboral fins a totalitzar els 7 dies d'assumptes propis.

b) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 10 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball ja sigui a l'inici, al final o durant la jornada, que podrà ser dividida en dues fraccions.

Un dia per anar a exàmens finals a centres oficials on consti prèviament la matriculació.

El temps necessari per complir deures de caire públic i personal.

En el cas de naixement de fill/a, o malaltia greu de familiar de primer grau (o parella de fet) i pels períodes acordats als apartats C i D d'aquest article, si sorgeixen complicacions greus, el permís es perllongarà els dies necessaris fins a totalitzar-ne un màxim de 15, previ informe del metge, i amb les mateixes condicions.

Fins a 15 hores anuals per acompanyar al metge familiars de 1er. grau o parella de fet, que precisin l'acompanyament, i sempre que es tingui cita prèvia, o es justifiqui posteriorment el cas d'urgència. En tot cas, s'haurà de comunicar prèviament.

En tots els casos, els dies de permís coincidirán amb les dates del fet que dóna dret a cada permís, i comptaran com a dies naturals i continuats quan es tracti de permisos per a jornades completes.

El treballador haurà d'avisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causat.

En els apartats b, c, d, e, f, j, l el permís podrà ampliar-se a dos dies més si el fet obliga a desplaçar-se de l'illa de Mallorca.

ARTICLE 25. L·LICÈNCIA NO RETRIBUÏDA.

Els treballadors fixos continus o amb contracte indefinit amb més de nou mesos d'antiguitat tindran dret a un període de llicència no retribuïda d'un mínim de cinc dies naturals fins a un màxim de tres mesos a l'any.

Per a la concessió de la llicència s'hauran de tenir en compte els següents requisits:

a) Haver transcorregut més d'un any des de la darrera llicència inferior a 45 dies i més de dos anys per a les superiors a 45 dies.

Sol·licitar-ho amb una antelació no inferior a 20 dies.

Les llicències es gaudiran, després d'haver estat autoritzades, sempre que els serveis no quedin desatesos i s'entendrà autoritzada si no hi ha comunicació fefaent denegatòria i justificada. Si s'hagués de denegar el permís, s'haurà de comunicar en no menys de 15 dies d'antelació a la data sol·licitada per al seu inici.

La llicència no retribuïda no serà compatible amb treballs remunerats del treballador a altres empreses, o per compte propi amb ànim de lucre.

ARTICLE 26. EXCEDÈNCIES

El treballador amb una antiguitat mínima de quatre anys tindrà dret a una excedència voluntària no menor a un any ni superior a dos amb reserva del seu lloc de feina. Aquest dret només podrà tornar a ésser utilitzat si han transcorregut quatre anys des de la finalització de la darrera excedència. La vacant que produeixi l'excedència es cobrirà mitjançant un contracte de substitució.

El treballador que vulgui sol·licitar l'excedència ho haurà de comunicar per escrit a la direcció de l'empresa amb una antelació no inferior a dos mesos i la reincorporació a EMSER s'haurà de notificar amb 30 dies d'antelació.

El període mínim efectiu d'excedència amb reserva de lloc de feina no podrà ser en tot cas inferior a un any. Si se sol·licités la reincorporació abans de la data prevista inicialment, que serà amb una antelació mínima de 60 dies, aquesta només es produirà prèvia acceptació motivada de l'empresa i en dates de venciment d'any o anys complets comptats des de l'inici de l'excedència.

Les sol·licituds d'excedència voluntària per períodes superiors a dos anys no donaran dret a la reserva del seu lloc de feina.

Les excedències previstes al paràgraf 1 de l'article 46 de l'E.T., per a excedència forçosa, s'ampliaran als càrrecs designats, o electius sindicals, a nivell comarcal o provincial.

Les excedències acollides al paràgraf 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors podran disposar d'excedència amb reserva de lloc de feina fins a 3 anys, computables a efectes d'antiguitat, i en les condicions expressades a l'esmentat apartat.

L'excedència voluntària amb reserva de lloc de feina serà incompatible amb treballs en empreses del mateix ram d'EMSER 2002, excepte acord exprés amb EMSER.

Per a les excedències voluntàries sense reserva del lloc de feina, el treballador que una vegada finalitzada l'excedència no es pogués reincorporar a un lloc de feina del seu servei i del seu nivell salarial, podrà optar a places d'inferior categoria dins el mateix grup professional, mentre les places del seu nivell i categoria estiguin cobertes.

ARTICLE 27. HORES EXTRAORDINÀRIES.

L'empresa es compromet, com a mesura de foment de l'ocupació, a reduir al mínim les hores extraordinàries. Sempre que se n'hagin d'efectuar, aquestes seran realitzades pel personal preferentment voluntari de nivell retributiu més baix, i sempre que estigui objectivament capacitat per efectuar aquestes tasques.

1.- Són hores extraordinàries les que s'efectuen per damunt de la jornada màxima establerta en el conveni.

En funció de les causes per les quals s'hagin d'efectuar, les hores extraordinàries es divideixen en tres grups:

a) Són hores d'excés sobre la jornada laboral, per motiu de força major o de peremptòria necessitat, les que s'efectuen per reparar o evitar sinistres, o altres danys extraordinaris i urgents (Art.35.3 de l'Estatut dels Treballadors), que dificultin greument el normal funcionament del subministrament d'aigua potable a la població o la recollida de fems, amb situacions greus per a la salut pública determinades per l'autoritat sanitària, dins les tasques encomanades a EMSER 2002, o mobilitzacions per a emergències públiques. La seva realització serà obligatòria, i el seu nombre no es tindrà en compte respecte als límits màxims autoritzats, sens perjudici que es pugui pactar amb el treballador la seva compensació en temps lliure equivalent al seu valor monetari.

El valor de cada hora de força major, variable segons l'IPC cada primer de gener, serà de 23,00 € per a tot el personal que n'efectuï, i de 26,00 € si aquestes són nocturnes; es consideraran nocturnes en aquest cas les que s'hagin d'efectuar entre les 22.00 hores i l'hora d'inici de la jornada ordinària habitual, o les 07.30 com a màxim.

b) Es consideraran hores extraordinàries estructurals les necessàries per a reparacions o treballs imprevistos, dia punta de l'activitat del serveis no sus-

ceptible de ser cobert mitjançant torn, absències imprevistes, canvis de torn no previsibles o altres circumstàncies de caràcter estructural per motiu de la naturalesa del treball de què es tracti o tasques d'urgent reparació. Seran realitzades, a no ser que sigui més convenient la utilització de contractacions temporals o a temps parcial. El seu nombre no podrà superar les 60 hores extres estructurals per treballador i any. La realització de les hores extraordinàries no podrà ser discriminatòria, salvada la capacitat per efectuar-les.

c) No s'efectuaran hores extraordinàries habituals, aquestes queden eliminades.

2.- La realització d'hores extraordinàries serà compensada preferentment, i d'acord amb l'empresa, per temps de descans equivalent a la seva retribució monetària, dins els sis mesos posteriors a la data en què s'efectuïn o fins el primer de març de l'any següent, en tot cas.

En el cas de les hores extres de força major i de les hores extres estructurals nocturnes, la compensació en temps lliure serà de dues hores lliures per cada una d'aquestes hores efectuades, o la part proporcional si el temps extra treballat és inferior a una hora.

La compensació en temps lliure de les hores extres estructurals efectuades serà d'1 hora i 45 minuts per cada una d'elles o la part proporcional si és inferior. La compensació preferent d'hores extraordinàries per temps lliure equivalent s'efectuarà dins els 6 mesos següents després d'haver-les efectuades, o acumulades a les vacances, d'acord amb l'empresa i tenint en compte l'ordre de realització.

3.- El preu de l'hora extraordinària estructural es calcula segons la següent fórmula:

Salari base i antiguitat anual total : horari anual total + 75%

4.- Les hores extraordinàries estructurals tindran un increment del 35% sobre el seu valor si s'efectuen entre les 22.00 i les 06.00 hores, i es compensaran igualment en temps lliure equivalent.

CAPÍTOL VII.**SALARIS I RETRIBUCIONS.****ARTICLE 28 . ESTRUCTURA SALARIAL.**

El salari dels treballadors afectats per aquest conveni s'estructura en:

- Conceptes fixos: salari base, antiguitat, pagues extres, plus lloc de feina, plus horari estiu-hivern.

Conceptes de caire finalista: torns, localització i disponibilitat, plus d'activitat, dedicació exclusiva o major dedicació. Nocturnitat, festius, conducció.

D'acord amb el que estableix l'article 29 de l'Estatut dels Treballadors, els treballadors tindran dret a percebre quantitats a compte del treball realitzat. Per procedir, ho hauran de sol·licitar amb almenys dos dies d'antelació al dia que vulguin percebre les quantitats que els corresponguin. Una vegada efectuada la petició, l'empresa tindrà un termini de 48 hores per efectuar el pagament.

ARTICLE 29. CONCEPTES FIXOS.

a) Salari Base. El salari base ve reflectit a l'annex I del present conveni, dependent de la distribució segons les categories i funcions, atenent exclusivament la unitat de temps treballat.

b) L'antiguitat retribueix la major experiència i preparació dels treballadors adquirida segons la seva permanència a l'empresa, i hi premia també la seva vinculació. El seu import serà del 3% del sou base per cada trienni d'antiguitat al servei, fins a un màxim acumulable del 36 % del sou base.

Els trienns es computaran a partir del primer de gener de l'any en què es compleixin.

Els períodes d'excedència voluntària o de baixa a l'empresa no computaran a efectes d'antiguitat.

Els treballadors eventuais, fixos discontinus o interins tindran dret al conjunt del temps de servei prestat en aquestes condicions, a efectes d'antiguitat.

c) Pagues extres. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni rebran, com a complement de venciment superior al mes, dues pagues extraordinàries i una paga de complements d'objectius o la part proporcional d'aquestes, si el temps d'alta a l'empresa és inferior a l'any.

c.1) Paga extraordinària d'agost. Consisteix en l'import d'una mensualitat de salari base i antiguitat, que es pagarà abans del 2 d'agost.

c.2) Paga extraordinària de Nadal, amb els mateixos conceptes, que es pagarà abans del 24 de desembre.

d) Paga de complement per objectius. La seva quantia podrà oscil·lar entre el 3,5 % i el 9% del concepte retributiu de Salari Base + Plus de Lloc de Feina anual total de cada nivell salarial, segons el grau de compliment real dels objectius de producció i/o millores fixats per la gerència i el consell d'administració l'exercici anterior per als serveis de subministrament d'aigua, recollida de fems, deixalleria, administració i qualsevol altra activitat que assumís EMSER 2002.

La definició dels objectius serà establerta per la gerència i el consell d'administració amb la col·laboració i presència dels delegats de personal (comissió d'anàlisi i estructuració dels serveis, o comissió paritària, optativa-ment).

En el cas que per qualsevol causa, no es fixin ni es defineixin objectius per a un exercici anual, la paga per objectius serà del 6,75% dels seus conceptes anuals expressats.

El pagament s'efectuarà l'1 de maig de l'any següent pel que s'haguessin fixat els objectius, i intervindran en la fixació de la seva quantia els delegats de personal, els quals també intervindran abans d'efectuar-se el pagament, per a la qual cosa se'ls avisarà amb 20 dies d'antelació, i s'acompanyarà el dit avís amb la liquidació suficientment detallada del pressupost d'EMSER de l'exercici de l'any anterior.

Aquests objectius per cada servei o àrea seran establerts entre l'1 de desembre de l'any anterior als objectius a aconseguir i abans de l'1 de febrer de l'any pel qual aquests es preveuen i seran abonats l'any següent. El càlcul per a l'abonament d'aquesta paga serà de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

L'empresa, fent ús del que disposa l'article 64 de l'E.T., establirà un calendari de reunions trimestrals amb els representants dels treballadors, amb la finalitat de controlar, avaluar la marxa econòmica de l'empresa i el grau de compliment d'objectius i les modificacions, variacions i adaptacions que s'hi hagin d'efectuar, convenients als objectius pactats. Per a l'any 2009, la paga d'objectius es calcularà en base al document signat per ambdues parts a la Comissió Paritària de 15 gener 2009.

Plus Lloc de feina. Com a concepte fix i consolidable, retribueix el conjunt de condicions del lloc de feina referit a la funció general d'una categoria i concretament als aspectes objectius de la seva valoració: comandament, responsabilitat, especialització, destresa, coneixement, habilitat, iniciativa, polivalència, feines penoses i intempèrie no susceptibles d'ésser reduïts, condicions ambientals, atenció al públic i usuaris, assessoraments als mateixos, i altres característiques específiques del lloc de feina.

El plus de lloc de feina, en el seu import anual, es reflecteix a l'annex 1 del conveni, i és fruit de la valoració de cada un dels llocs de feina. El seu import es distribuirà en 12 pagues anuals.

En relació al plus de lloc de feina d'auxiliar administratiu, i atès el grau de polivalència i complexitat que hi concorren, s'acorda procedir des de la signatura del present conveni a completar la formació professional avinent a les tasques que el lloc de feina requereix als treballadors/es que l'ocupin, especialment en el coneixement de la normativa de subministrament d'aigua i RSU, programes informàtics relacionats i tasques avinents. Dins els primers tres mesos de l'any 2010 es procedirà a l'avaluació de l'aprofitament de la formació professional rebuda, a efectes d'augment proporcional del Plus de Lloc de Feina. Amb aquesta finalitat s'acordaran prèviament els coneixements i habilitats a adquirir, establint als efectes un pla de formació.

ARTICLE 30. CONCEPTES DE CAIRE FINALISTA.

a) Torns. Retribueix la disponibilitat del treballador per realitzar el seu treball en règim de torns i/o rotació del descans setmanal, inclosos els canvis de torns que s'hagin de realitzar en el cas de canvis de servei en el supòsit que el treballador estigui assignat a un torn fix.

Plus de localització i disponibilitat fora de jornada.

Atès el caràcter públic i prioritari dels determinats serveis d'EMSER, es podran establir torns de localització i disponibilitat, prioritàriament voluntaris entre el personal qualificat i adscrit al servei que ho precisi, mitjançant llistes obertes i rotatives.

Les intervencions i treballs que de forma necessària s'hagin d'efectuar dins aquest període de temps, i fora de l'horari de treball habitual, tindran la consideració d'hores extraordinàries estructurals i seran retribuïdes sota aquest concepte, o preferentment compensades en temps lliure equivalent al seu valor econòmic, en aplicació de l'exposat a l'article 27.2.

El treballador o treballadors que estiguin en aquesta circumstància tindran al seu càrrec i disposició un telèfon mòbil de l'empresa per atendre els requeriments urgents que s'efectuïn com també un vehicle equipat amb l'utilatge adequat.

c) Plus d'activitat.

A efectes d'augmentar la productivitat a l'empresa, en la seva vessant de considerar i valorar individualment el màxim temps de presència al lloc de feina dins la jornada laboral, es potencia el ja existent Plus d'Activitat, a abonar mensualment en les quantitats que després s'estableixen a partir de l'1 de gener de 2009.

Les quantitats a percebre de forma individual es distribuiran de la forma següent:

1) 6,00 € diaris, a percebre per jornada efectuada inferior a 5 hores, amb un màxim total anual de 1.300€ en jornada de 5 dies setmanals.

7,50 € diaris a percebre per jornada efectuada inferior a 7 hores diàries, amb un màxim total anual de 1.950€ en jornada de 6 dies setmanals.

8,50 € diaris a percebre per jornada efectuada en horari normal de feina igual a 7 hores, amb un màxim total anual de 1.818€ en jornada setmanal de 5 dies.

9,00 € diaris a percebre per jornada diària superior a 7 hores, amb un màxim total anual de 1.917€ en jornada de 5 dies setmanals.

Es deixarà de cobrar aquesta quantitat diària en els casos següents:

- Retard a l'entrada al treball respecte a l'horari assignat, igual o superior a 5 minuts de l'hora de començament.

Anticipació de la sortida del treball en 5 o més minuts en relació a l'horari assignat.

Absència injustificada del treball igual o superior a 10 minuts dins la jornada laboral assignada.

Les anticipacions en l'hora de sortida, absències reiterades o els retards no autoritzats o no justificats, a més del no cobrament del plus, podran ser causa de sanció segons el cas.

d) Plus de dedicació exclusiva, major dedicació o complementaris.

Els treballadors podran pactar períodes regulars no majors de 2 mesos, en què per motiu d'acumulació de tasques o períodes punta de producció, es puguin efectuar horaris superiors a la jornada ordinària sense sobrepassar la jornada de 40 hores setmanals en còmput anual.

Aquestes hores seran abonades amb el valor de l'hora normal de treball, i s'efectuaran de forma estrictament voluntària. Es podran compensar d'acord amb l'empresa, amb temps lliure equivalent, dins els sis mesos posteriors o acumulats a les vacances. Per efectuar-les, es comunicarà als delegats de personal i a tots els treballadors del mateix servei, de forma que es pugui establir una llista i efectuar-les per ordre segons aquesta. En el cas de contractes a temps parcial, el nombre d'hores complementaries no podrà superar en cap cas el 15% de la jornada a temps parcial en còmput anual, i es podran efectuar després d'haver-ho acordat amb el treballador i de comunicar-ho prèviament als delegats de personal.

ARTICLE 31. PLUS DE CONDUCCIÓ.

Ateses les característiques que concorren en les tasques del Servei d'Aigua Potable, i la major productivitat i eficiència que resulta de la deguda cura i atenció de cada vehicle adscrit a aquell, així com el material, eines, utilatge, i qualsevol objecte o document que amb aquella finalitat i tasques porti habitualment al seu interior, s'estableix un plus per major responsabilitat a un operari per cada un dels vehicles del servei. Per facilitar la tasca, cada vehicle portarà una llista de les eines, utilatge i estoc fix del material habitual. Dins les obligacions, hi haurà la de substituir les eines rompudes o no aptes per al seu ús procurant corregir qualsevol anomalia, i notificarà per escrit als superiors les anomalies de l'utilatge i del propi vehicle que no pugui corregir ell mateix o amb l'ajuda dels altres operaris; vetllarà pel seu bon estat, controlarà les revisions a efectuar i reposarà el material i l'estoc assignat segons la llista, que s'anirà actualitzant.

El plus a percebre per l'operari encarregat serà de 75 € mensuals o la part proporcional si el temps fos inferior al mes, per a cada un dels vehicles del servei d'aigua.

En cas de modificació de la flota de vehicles, la Comissió Paritària decidirà en cas de desacord. L'adscripció a aquesta funció s'efectuarà de forma preferentment voluntària i rotativa cada 6 mesos, o de forma obligatòria entre el personal de més nivell salarial o més antic.

Aquest cobrament específic no eximirà els altres operaris de la conducció de vehicles i de la seva deguda cura, netedat, ordre i atenció en relació als vehicles i a qualsevol tipus de material, el seu incompliment pot ser igualment objecte de sanció.

Els treballadors de la RSU de nivell inferior al nivell IV que tinguin al seu càrrec la conducció i cura dels vehicles de la recollida de voluminosos en jornada per efectuar aquest servei, percebran un plus de 75 € mensuals, amb les mateixes obligacions i requisits que el personal del Servei d'Aigua, excepte en la seva periodicitat semestral.

El cobrament del plus implica tenir cura del vehicle, l'ordre, reposició i manteniment de l'utilatge i del seu material, com també del control de la ITV, i haurà de comunicar sempre a l'encarregat o capatàs les anomalies que no pugui resoldre.

El no compliment de les obligacions inherents a aquest plus donarà lloc a la reducció de la meitat, o la totalitat del plus, segons el grau i la gravetat de l'incompliment.

Per cobrir aquest servei a la RSU s'establiran torns preferentment voluntaris.

ARTICLE 32. REVISIÓ SALARIAL

L'increment de les retribucions per a cada un dels anys del conveni serà el següent:

- Per a l'any 2009, les retribucions del personal d'EMSER 2002 SLU s'in-

crementen en el 2%, d'acord amb el que estableix la LIPGE, per als conceptes de sou base i plus de lloc de feina; per als altres conceptes s'establiran variacions específiques.

- Per a l'any 2010, les variacions econòmiques per al personal d'EMSER, seran les que estableixi la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat per al 2010 per al sector públic, i se seguirà el mateix criteri per als anys següents.

- Als treballadors del nivell VI se'ls incrementaran les retribucions corresponents al sou base i plus de lloc de feina igualant la suma dels dos conceptes, la suma d'aquests conceptes el sou base i plus de lloc de feina dels peons de recollida de fems, nivell V, a partir de l'1 de juliol de 2009. L'increment es fonamenta en la major quantitat de tasques i funcions a assumir, que s'establiran a la propera Comissió Paritària.

ARTICLE 33. QUILOMETRATGE I DESPLAÇAMENTS. DIETES.

Els treballadors amb domicili habitual d'empadronament amb una distància total, resultant del desplaçament d'anada i tornada, superior a 6 km del lloc de feina al qual estan destinats, tindran una ajuda anual de desplaçament de 308 € Els que la tinguin, ja sigui d'anada o tornada superior a 6 km, rebran una ajuda de 616 €

El dret a la percepció d'aquesta ajuda serà controlat per l'encarregat corresponent i serà abonada en prorratge mensual.

Per tenir dret a la percepció d'aquest plus es requerirà el certificat d'empadronament corresponent. Qualsevol modificació de domicili haurà d'ésser notificat a l'empresa en el termini màxim de 20 dies.

Si per necessitats del servei, els treballadors han d'utilitzar el seu vehicle personal per tasques d'EMSER, aquesta li abonarà la compensació de quilometratge prevista a la normativa autonòmica.

En el cas que un treballador s'hagi de desplaçar a un altre municipi o província per tal de prestar un servei o efectuar un treball d'EMSER 2002 aquesta li abonarà, a més del desplaçament i l'allotjament si cal, el mateix import de les dietes o mitges dietes establertes al conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Insular de Mallorca.

ARTICLE 34. PREMI DE VINCULACIÓ AL SERVEI.

Els treballadors que totalitzin 15 anys de vinculació al servei, seran recompensats el mes de l'any en què es compleixin els 15 anys amb un premi consistent en l'abonament de l'import d'un mes de retribució dels conceptes fixos habituals..

Igualment, el mes de l'any en què es compleixin els 25 anys de vinculació al servei, li serà abonat l'import de dos mesos de retribució dels conceptes fixos habituals.

Aquests imports abastaran el sou base, antiguitat i plus lloc de feina.

Les jubilacions que es produeixin als 65 anys d'edat o mes, tindran un premi de 300€ quan es facin efectives.

ARTICLE 35. TAULA SALARIAL.

La taula salarial ve reflectida a l'annex I i I bis del conveni.

CAPÍTOL VIII . RÈGIM DISCIPLINARI. FALTES I SANCIONS.

ARTICLE 36

Els treballadors podran ser sancionats pels òrgans competents de l'empresa mitjançant la resolució corresponent i en virtut de l'incompliment de les obligacions contractuals, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol. Per a la seva graduació es tindrà en compte la importància, intenció i transcendència de la falta comesa amb ocasió o com a conseqüència del treball. Aquesta graduació serà de faltes lleus, greus i molt greus.

a) Seran faltes lleus les següents:

1.- Les de descuit, error o retard inexplicable en l'execució dels treballs, com també petits descuits en la conservació i ordre del material, documents, equips de feina o mitjans de protecció i en la seva deguda neteja.

2.-No avisar els superiors immediats dels defectes del material, instal·lacions, equips o eines, o de la necessitat d'aquest per al normal desenvolupament del servei.

3.-L'incompliment de les normes de seguretat quan no comportin riscos personals o materials.

4.-La incorrecció amb el públic i amb els usuaris del servei, i també amb els companys o subordinats.

5.- La no comunicació amb la deguda antelació de l'absència en el treball per causa justificada, a no ser que es provi la impossibilitat d'efectuar-la.

6.-La no assistència al treball sense causa justificada d'un a dos dies, dins el període d'un mes.

7.-En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit inexcusable.

8.-L'incompliment de l'horari de treball, sense justificació, entre tres i quatre ocasions al mes.

9.-Les discussions per qüestions alienes al treball, dins les dependències

de l'empresa o durant actes de servei. Si aquestes discussions produïssin escàndol, podran ésser considerades com a falta greu o molt greu.

b) Seran faltes greus les següents:

1.-La falta de disciplina en el treball o del degut respecte a superiors, companys o subordinats, i que els comportin insults o menyspreu.

2.-L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors relacionades amb el treball i de les obligacions concretes del lloc de feina o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar perjudicis greus per al seu servei, material o documents.

3.-La desconsideració amb els usuaris en l'exercici del treball.

4.-L'incompliment greu de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals contemplades a la legislació vigent.

5.-La falta d'assistència al treball sense causa justificada de tres a quatre dies dins el període d'un mes.

6.-L'incompliment no justificat de l'horari de treball entre tres i set ocasions, que comportin més de quatre hores d'absència al mes.

7.-La simulació de malaltia o accident.

8.-La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors en relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball, o simular la seva presència fixtant per ell.

9.-La disminució continuada i voluntària en el rendiment al treball normal o pactat.

10.-Cometre una falta lleu, després de tenir anotades i no cancel·lades, o sense possibilitat de cancel·lar, al manco dues faltes lleus.

11.-L'abús d'autoritat en el desenvolupament de les funcions encomanades. Es considerarà abús d'autoritat que un superior cometi un fet arbitrari, amb infracció d'un dret del treballador reconegut legalment per aquest conveni, E.T. i altres lleis en vigència, d'on es derivi un perjudici evident per al subordinat, ja sigui material o moral.

12.-La falta de puntualitat, sense la deguda justificació, quan s'hagués de rellevar un company, i quan el seu lloc de feina hagués de ser cobert forçaament per un altre treballador.

13.-L'ocultació de qualsevol fet que el treballador hagués presenciat, que causi de forma evident perjudici greu de qualsevol classe a l'empresa, als seus companys o a tercers.

14.-Realitzar treballs particulars dins la jornada laboral.

c) Seran faltes molt greus les següents:

1.-El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades. La utilització d'estrís, material, utilitatge o vehicles sense autorització d'EMSER, seran considerat abús de confiança.

2.-La manifesta i evident insubordinació individual o col·lectiva.

3.-La notòria falta de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

4.-El consum fraudulent d'aigua de la xarxa pública, o la complicitat amb aquest.

5.-Realitzar treballs aliens a l'empresa o en relació amb ella, a canvi de favors econòmics de persones o organismes aliens a ella, dins la jornada laboral.

6.-El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

7.-La falta d'assistència al treball no justificada durant cinc dies al mes.

8.-L'incompliment no justificat de l'horari de treball durant mes de 8 ocasions al mes o més de 15 al trimestre, que comportin més de 5 hores al mes o més de 12 al trimestre.

9.-Cometre una falta greu, després de tenir anotades i no cancel·lades, o sense possibilitat de cancel·lar, almenys dues faltes greus.

10.-La persecució sexual, o l'assetjament psicològic.

11.-La violació de la neutralitat i independència política, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.

12.-L'obstaculització en l'exercici de les llibertats públiques i sindicals.

13.-L'incompliment de l'obligació d'atendre, en cas de vaga, els serveis previstos a l'article 6.7 del R.D. Llei 17/1977 de 4 de març.

14.-L'obtenció de beneficis econòmics per raó de feina, aliens al lloc desenvolupat.

15.-L'embriaguesa o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball. Es considerarà agreujant si l'embriaguesa o toxicomania es habitual.

16.-La tolerància o encobriment dels caps o superiors respecte a les faltes greus o molt greus comeses pels seus subordinats.

17.-L'incompliment molt greu de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals contemplades a la normativa vigent, entenent com a tals quan d'aquest se'n puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física o psíquica d'altres treballadors o de tercers.

ARTICLE 37. SANCIONS.

Les sancions que podran imposar-se, en funció de la classificació de les

faltes, seran les següents:

- a) Per faltes lleus:
 - amonestació verbal.
 - amonestació per escrit
 - suspensió de feina i sou de fins a dos dies.

Les sancions per faltes lleus podran ser interposades per la gerència, amb comunicació prèvia als delegats de personal.

- b) Per faltes greus:
 - inhabilitació per a la promoció o ascensos i també per accedir a proves selectives durant un període no superior a un any.
 - suspensió de feina i sou de tres dies a tres mesos.
- c) Per faltes molt greus:
 - suspensió de feina i sou de dos mesos i un dia a sis mesos
 - inhabilitació per a la promoció o ascensos per un període d'un any i un dia a cinc anys.
 - trasllat forçós sense dret a indemnització
 - acomiadament.

No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de les vacances, minva dels drets al descans o multa econòmica.

L'abast de la sanció, dins cada categoria i nivell, es farà tenint en compte:

- a) El grau d'intencionalitat, descuit o negligència que evidenciï la conducta.
 b) El dany a l'interès públic, que es quantificarà en termes econòmics quan sigui possible.
 c) La reiteració o reincidència.

ARTICLE 38 . TRAMITACIÓ I PROCEDIMENT SANCIONADOR.

1-Durant la tramitació de l'expedient disciplinari s'haurà de complir el principi d'audiència a l'interessat. L'incompliment d'aquest principi donarà lloc a la nul·litat d'allò actuat i s'haurà de retrocedir al moment en què es produí l'incompliment de l'esmentat principi. Qualsevol activitat al respecte es notificarà per escrit a l'interessat.

2.-Les sancions per faltes lleus seran imposades després d'haver donat audiència al presumpte infractor i un cop escoltada la representació dels treballadors. La sanció s'haurà de comunicar per escrit a l'interessat i a la representació dels treballadors. A l'escrit de notificació es farà constar la data i el motiu de la sanció, i la qualificació de la falta.

3.-Les sancions per faltes greus o molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient. La incoació podrà ésser d'ofici o per denúncia, i se'n trametrà còpia a l'interessat i als representants dels treballadors, com també al denunciant en el cas de denúncia.

En tot el que no preveu aquest article, s'estarà al que preveu l'article 82 del Conveni Únic del Personal Laboral de l'Administració de l'Estat i al previst a l'E.T.

Totes les faltes, incloses les lleus, seran comunicades per escrit a l'interessat.

ARTICLE 39. PRESCRIPCIÓ.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les faltes greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, comptats tots ells a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès. Els esmentats períodes de temps quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o informació preliminar, inclosa l'audiència prèvia a l'interessat.

En qualsevol cas, des de l'inici de l'expedient, inclosa la informació preliminar, fins a la seva resolució, no podran transcórrer més de sis mesos, llevat de quan el retard sigui imputable al treballador objecte d'expedient.

En referència a la cancel·lació i denúncia a instància de part, se seguirà el que preveuen els articles 84 i 85 de l'esmentat Conveni Únic de l'Administració de l'Estat, i de l'E.T.

Els superiors de l'empresa que s'apercebossin d'una falta, estaran obligats a comunicar-la de forma immediata a la direcció.

CAPÍTOL IX.

SELECCIÓ DE PERSONAL. PROMOCIÓ INTERNA. PROMOCIÓ EXTERNA.

ARTICLE. 40 INGRESSOS.

La selecció i contractació de personal de nou ingrés, qualsevol que en sigui la modalitat de contractació, es farà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat, tenint en compte que EMSER 2002 és una empresa pública de serveis bàsics i prioritaris.

Es fixaran els requisits, adaptats a les necessitats de cada lloc de feina, que de forma regular regiran les proves de cada un d'aquests. Els delegats de personal en seran informats una vegada establertes, i prèviament a cada convocatòria

S'acorda que a cada lloc de feina permanent li correspon un contracte fix de plantilla. En el cas dels contractes de substitució, interinitat i relleu, hi haurà de figurar, a més del nom de la persona substituïda, quan això sigui preceptiu, el número de lloc de feina que figura a la darreraplantilla aprovada. A tots els contractes, hi haurà de figurar el lloc de feina previst a la plantilla que de forma temporal o permanent s'ocupa.

Els contractes per cobrir una plaça de la plantilla de forma interina, segons la disposició R.D. 2720/1998 de 18 de desembre, article 4, 2b, mentre tinguin lloc el procediment i procés selectiu per cobrir-la de forma fixa a la plantilla, i malgrat tenir un període de temps raonablement suficient, tindrà la durada mínima possible, i en tot cas no superior a 9 mesos, aquestes contractacions també hauran de passar el procés selectiu previ .

L'ordre de prioritat per l'ingrés o reingrés a l'empresa serà:

- a) Excedència amb reserva de lloc de feina.
 Excedència voluntària sense reserva de lloc de feina, sempre que no s'hagi amortitzat la plaça.
 b1) Promoció interna.
 b2) Promoció externa.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, els contractes laborals concertats per EMSER amb treballadors per cobrir un lloc de feina en règim d'interinitat en la durada del procés selectiu per cobrir el dit lloc de feina de forma definitiva, la durada d'aquests contractes d'interinitat no podrà excedir de 9 mesos, i haurà de figurar al document de contracte d'interinitat el nombre o detall identificador del lloc de feina que figura a la plantilla o relació de llocs de feina.

ARTICLE 41. PROMOCIÓ INTERNA. PROMOCIÓ EXTERNA. APLICACIÓ DE PRINCIPIS.

Totes les categories incloses en el conveni col·lectiu, amb l'excepció de les considerades com a de confiança o de direcció, segons l'article 2, 1. a. de l'Estatut dels Treballadors, es cobriran pel sistema de promoció professional, sempre que els treballadors inclosos en l'àmbit de la promoció reuneixin els requisits d'especialitat i professionals exigits.

Són categories de confiança de la direcció els determinats al 'Grup de Direcció'.

Qualsevol lloc de feina que hagi de ser cobert amb personal fix, un cop estudiada la seva necessitat, se sotmetrà al següent ordre de selecció:

- 1r) Promoció interna
 2n) Promoció externa

La titulació exigible segons els diversos graus acadèmics i/o rames/famílies professionals oficials serà en funció del contingut del lloc de feina i relacionades directament aquest. Igualment les proves selectives que s'efectuïn estaran relacionades amb la preparació o coneixements avinents amb les tasques a efectuar al lloc de feina a cobrir.

El treballador que tingui una antiguitat efectiva a l'empresa de deu anys dins la mateixa professió, podrà optar a qualsevol trasllat o promoció en una categoria superior, fins i tot si no té la titulació acadèmica exigida, en aquest cas s'exigirà el certificat de qualificació professional avinent, segons la Llei Orgànica 05/2002 de 19 de juny (Llei de les Qualificacions i la Formació Professional). EMSER facilitarà, en la mesura de les seves possibilitats legals, l'obtenció del dit certificat.

Queden exclosos de la regla abans expressada els nivells 0 i I, per als quals serà necessària en tot cas la titulació acadèmica específica exigida.

L'empresa, sempre que sigui convenient, i amb la deguda antelació, efectuarà cursos orientatius de les matèries específiques de les proves a efectuar.

ARTICLE 42. TRIBUNAL DE SELECCIÓ

El tribunal de selecció estarà compost per un president i un vocal nomenats per la direcció de l'empresa i un altre vocal per la representació legal dels treballadors o nomenat pels delegats de personal.

El Tribunal fixarà les proves d'accés basant-se en els següents principis:
 - Els criteris de selecció seran adequats especialment a les tasques a realitzar.

S'inclouran les proves o els sistemes de selecció més indicats per garantir l'objectivitat i racionalitat del procés selectiu, i hi predominaran les proves de caire pràctic.

Els membres del tribunal s'abstindran de formar-ne part i d'intervenir en els processos de selecció, fet que hauran de notificar a la direcció, en els casos següents:

- Parentesc de fins a 3r grau inclòs de consanguinitat o afinitat fins al segon inclòs, o relació mercantil o laboral externa a EMSER.
 Amistat íntima o enemistat manifesta, o tenir interès directe per qualque opositor.

Es considerarà falta molt greu no abstenir-se de formar part d'un tribunal per qualque causa de les anteriorment exposades.

Els Tribunals vàlidament constituïts adoptaran els seus acords per majoria dels seus membres. Els corresponen les següents funcions, segons els casos en què actuïn:

1- Verificar les llistes d'admesos i exclosos i publicar-les al tauló d'anuncis de l'empresa almenys 3 dies abans les proves.

Verificar la documentació justificativa dels requisits i mèrits aportats pels aspirants.

Confeccionar i administrar les proves establertes.

Valorar les actuacions, exercicis i mèrits establerts a la convocatòria de cada un dels aspirants, així com la qualificació de les proves o exercicis corresponents.

Aixecar acta de les seves actuacions.

Publicar, a tots els centres de treball, la relació de qualificats per ordre de puntuació i en el cas dels opositors que no hagin superat les proves, la classificació de 'No Apte'.

Vetllar per l'objectivitat i confidencialitat dels processos selectius.

Establir els sistemes de difusió tan amplis com sigui possible i donar la màxima publicitat a totes les ofertes de feina. Aquesta publicitat inclourà la ràdio municipal, els taulers municipals d'anuncis, els mitjans de comunicació locals i comarcals. També es podrà comunicar als municipis limítrofs.

EMSER 2002, a proposta dels tribunals, podrà designar assessors especials (interns o externs) per a totes o algunes proves d'acord amb el que preveuen les corresponents convocatòries, o ajudar en les tasques administratives, amb un màxim de dos per part de l'empresa i un per part dels treballadors.

Els assessors es limitaran a l'exercici de les tasques d'assessorament en relació a les seves especialitats tècniques.

Les dietes de les persones designades per ésser membres del tribunal i que efectuïn les proves selectives, seran les mateixes que les establertes per efectuar les mateixes funcions a l'Ajuntament de Pollença.

ARTICLE 43. PROCEDIMENT

Totes les promocions internes es realitzaran primerament dins l'àmbit dels fixos, si bé, ateses les necessitats, es podran convocar conjuntament fixos i fixos discontinus.

La cobertura mitjançant contractes temporals que de forma excepcional s'hagin de concertar, s'efectuarà mitjançant una bossa de feina integrada per aquelles persones que, tot i haver-se presentat i superat les proves selectives en cobertura externa, no hagin obtingut plaça, en ordre de major a menor puntuació. Queden exclosos de la llista de reserva els candidats que per qualsevol raó rebutgin l'oferta.

Abans de la convocatòria per cobrir els llocs de feina es fixarà el perfil professional de la categoria, indicant:

- Les tasques i funcions genèriques del lloc de feina i el coneixement tècnic exigible, acreditat o d'experiència, lligat al lloc de feina.

El tribunal seleccionarà de forma justificada els aspirants que reuneixin les condicions del perfil professional, elaborarà les proves pràctiques o tècniques que s'hagin de desenvolupar per poder efectuar la selecció i valorarà els mèrits dels candidats que hagin superat la fase d'oposició establerta en aquest conveni.

Les puntuacions per a cada un dels conceptes de proves teòriques o pràctiques seran fixades en cada cas pel tribunal de selecció.

- Per al personal que superi les proves de promoció interna i ocupi una nova plaça, regiran els mateixos períodes de prova que per al personal de nou ingrés. Si l'informe escrit de l'encarregat referent al dit període fos desfavorable, i una vegada analitzat aquest informe pel tribunal, aquest fos també desfavorable per al treballador, aquest retornaria al seu antic lloc de feina.

L'accés a la nova categoria tindrà lloc el primer dia del mes següent a la resolució dels expedients.

La convocatòria inclourà, almenys, les següents referències:

a) Nombre i característiques del lloc a cobrir.

Composició del tribunal de selecció.

Forma i termini per participar en el procés selectiu. En tot cas sempre hi haurà un mínim deu dies naturals entre la convocatòria i la finalització del termini d'admissió.

Els terminis de recusació seran de tres dies un cop acabat el termini d'admissió.

Perfil del lloc de feina a cobrir.

Proves pràctiques i teòriques adequades al lloc de feina a cobrir.

Sistema de valoració.

Sempre que sigui possible, s'indicarà el temari de les proves.

CAPÍTOL X. PROCÉS DE SELECCIÓ

ARTICLE 44. PUBLICACIÓ DE LA LLISTA D'ADMESOS I EXCLOSOS.

En un termini màxim de deu dies hàbils comptats a partir del termini de presentació de candidats, es farà pública a la seu d'EMSER 2002, la relació d'aspirants admesos i exclosos en el procés de selecció, com també la data, hora i lloc de la realització de les proves.

Si s'observés qualque error en la dita relació, aquest serà esmenat en els tres dies següents a la seva publicació, a petició dels interessats, i es publicaran les modificacions que es generin.

Entre la publicació i l'inici de les proves hauran de transcórrer no menys de cinc dies hàbils i no més de deu.

ARTICLE 45 .FASE D'OPOSICIÓ.

Per poder determinar la capacitat professional dels candidats, es desenvoluparan proves teòriques i/o pràctiques relacionades amb el desenvolupament de les operacions, tasques i funcions que hagi de realitzar al lloc de feina objecte de selecció.

Per poder determinar el o els candidats seleccionats per als llocs de feina se sumaran les puntuacions d'ambdues proves, sempre que s'hagin superat els mínims establerts a les proves de la fase d'oposició.

ARTICLE 46. FASE DE CONCURS. VALORACIÓ DE MÈRITS.

Només als aspirants que hagin superat la fase d'oposició se'ls valoraran els següents mèrits, fins a un màxim de 10 punts:

- Antiguitat: 0,25 punts per cada any complet o fracció que resulti per cada mes treballat a l'empresa, en el mateix servei, fins a un màxim d'1'5 punts.

Antiguitat acreditada en la categoria immediatament inferior: 0,25 punts per cada any complet o la fracció que resulti per mes treballat a l'empresa en el servei en què s'ofereix la plaça amb un màxim d'1,25 punt.

Màxim de 0'5 punts per haver efectuat tasques de superior categoria similars al lloc de feina a cobrir per 6 mesos. Es valoraran les fraccions de fins a 1 mes i mig de feina complets efectuant categories superiors al lloc de feina a cobrir.

Experiència externa acreditada en un lloc de feina igual o afí: 0,25 punts per any treballat o la fracció que resulti per mes treballat amb un màxim de 0,75 punts.

Cursos de l'empresa relacionats amb la plaça a cobrir:

0,10 punts per curs de 10 a 30 hores

0,25 punts per curs de 30 a 80 hores

0,50 punts per curs de més de 90 hores.

Màxim 1 punt.

Cursos relacionats directament amb la plaça a cobrir:

0,10 punts per curs de 10 a 30 hores

0,25 punts per curs de 30 a 90 hores

0,50 punts per curs de més de 90 hores

1,50 punts per llicenciatura o diplomatura universitària avinent.

Màxim 2 punts.

Certificats de qualificació professional avinents directament amb la plaça a cobrir, fins a 3 punts. Es consideraran els nivells 1, 2 i 3 del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

Si durant la vigència d'aquest conveni, es modifiquessin i/o ampliessin els sistemes, procediments per l'atorgament de nivells i títols de qualificació professional del Sistema Nacional de les Qualificacions Professionals i Formació Professional, es modificarà també de forma convenient el sistema de puntuació per la valoració de mèrits, de forma que també es valorin de forma efectiva la formació i capacitació professional acreditats per l'esmentat sistema, relacionats amb les funcions que desenvolupa EMSER. A l'annex II es refereixen les qualificacions professionals actuals avinents amb els treballs que es desenvolupen a EMSER. Els cursos de l'empresa i els relacionats directament amb la plaça a cobrir són acumulables.

Tots els mèrits que siguin valorables dins la fase de concurs hauran de ser aportats abans que acabi el termini de presentació de sol·licituds.

La puntuació per mèrits tindrà un valor del 40 % de la nota final.

ARTICLE 47. RESULTATS

Una vegada determinada la qualificació aconseguida per cada aspirant, el tribunal farà pública la relació dels aprovats per ordre de puntuació. No es podran cobrir més places de les convocades.

Els valors sobre la puntuació total seran del 60% de la fase d'oposició i del 40% de la fase de concurs.

El resultat final serà la suma de la nota d'oposició i de concurs, en els seus respectius percentatges.

ARTICLE 48 .CONTRACTACIÓ

Els aspirants proposats pel tribunal aportaran a l'empresa la documentació necessària per formalitzar el corresponent contracte, dins els vuit dies naturals posteriors en què es facin públiques les relacions d'aprovats. Una còpia de la relació d'aprovats serà exposada a lloc avinent a la seu de EMSER 2002 SLU. La no presentació de l'esmentada documentació dins el termini indicat, excepte en cas de força major, motivarà la no contractació i que quedin anul·lades les seves proves, a més, se'n podrà exigir la responsabilitat que correspongui. La plaça serà ocupada pel següent en puntuació que hagi superat el mínim exigít.

El personal contractat haurà de mantenir els requisits exigits per al seu ingrés.

Una vegada formalitzat el contracte de treball previst, es classificarà l'interessat d'acord amb les funcions pròpies del lloc de feina cobert i no per les que es considera capacitat per realitzar.

Tots els contractes es formalitzaran per escrit, i hauran de precisar l'objecte i causa que els motiva, així com les dades legals complementàries al seu propi cas.

El contracte de treball del personal temporal s'extingirà automàticament, així com els efectes que se'n derivin quan desaparegui la causa que va motivar la seva formalització, o una vegada arribada la data de la seva finalització.

D'acord amb la legislació al respecte, s'entregarà a la representació legal dels treballadors còpia bàsica de cada contracte, signada pel treballador i per l'empresa. Es comunicaran a aquests representants els acabaments o pròrrogues dels contractes. Al treballador li serà entregada una còpia registrada del contracte.

No es faran contractacions a través d'empreses de treball temporal.

ARTICLE 49. PROMOCIÓ INTERNA ENTRE ELS FIXOS I FIXOS DISCONTINUS.

Per poder accedir a la promoció interna del nivell immediatament superior, els treballadors hauran de reunir els següents requisits:

- Tenir la condició de fix, fix discontinu en el seu cas o contracte indefinit.

Per a les places per a les quals es precisin titulacions, tenir les titulacions requerides.

No tenir un índex d'absentisme personal superior al 10% anual, calculat a l'any immediatament anterior a la data de l'anunci de la cobertura, no es computaran la d'AT, EP, maternitat o malalties derivades de l'embaràs, malaltia greu o crònica determinada per la comissió paritària, amb assessorament mèdic.

No haver estat sancionat per l'empresa per falta greu o molt greu durant l'any anterior a la data d'anunci de la cobertura.

Tenir una antiguitat acumulada a EMSER de 4 anys per accedir als nivells 0, I i II, de tres anys per als nivells III i IV, i d'1 any per a al nivell V, tots ells anys naturals.

En el cas dels fixos discontinus i per a places amb aquests tipus de contractació, els períodes anuals pel còmput d'antiguitat se substituiran per períodes de 9 mesos.

- En el cas de quedar posteriorment vacants les places ocupades en les promocions, seran ocupades pels següents de major puntuació, i així successivament, dins el període de 5 anys següent a cada prova, sempre que no s'hagi amortitzat la plaça.

CAPÍTOL XI. SELECCIÓ EXTERNA.

La cobertura de places que no hagin pogut ésser cobertes mitjançant les promocions internes o fixos discontinus, es cobriran mitjançant personal de nou ingrés. Per a les promocions externes se seguiran els mateixos terminis de tramitació i principis establerts que per a les promocions internes.

L'empresa donarà la publicitat necessària a la convocatòria i al procés de selecció de cobertura de les places.

ARTICLE 50. BOSSA DE CONTRACTACIÓ

a) Amb la finalitat de complir els principis de mèrit, igualtat, capacitat i publicitat, l'empresa es compromet a elaborar una bossa de contractació per cobrir vacants eventuais i interines que puguin sorgir per les necessitats dels serveis, d'acord amb l'expressat a l'acord del Consell de Govern de 23-02-07, BOIB núm.33, del 03-03-07, núm. 4202, A). 4 i B).

Aquesta bossa es renovarà quan sigui necessari, i la seva vigència finalitzarà en tot cas als anys d'haver-se efectuat les proves corresponents.

Una vegada finalitzat el procés de selecció externa, el tribunal elaborarà una llista amb els aspirants aptes que no hagin obtingut plaça ordenada mitjançant la puntuació final total de major a menor.

b) La contractació temporal es realitzarà per ordre rigorós de llista. Una vegada finalitzat el seu contracte, el treballador passarà a l'últim lloc de la llista, sempre i quan aquest hagi treballat un mínim de dos mesos.

c) El treballador que rebutgi una oferta de feina, llevat de quan sigui per

motiu d'I.T., quedarà fora de la bossa. També quedarà fora de la bossa el qui hagi estat contractat amb anterioritat i no hagi finalitzat el seu període contractual per causa no justificada, quedant exclòs de les successives bosses de treball.

d) En els casos en què EMSER 2002 SLU hagués atendre situacions urgents de força major en els seus serveis, reconegudes per l'autoritat competent, i que afectessin greument la seguretat i la salubritat dels usuaris dels seus serveis, podrà també una vegada esgotada la bossa de contractació, o si aquesta no s'hagués creat, contractar pel temps imprescindible personal adequat per a solucionar aquestes situacions singulars, mitjançant contractes de la modalitat d'obra o servei determinat.

Igualment podrà contractar en la modalitat de contracte d'interinitat, personal avinent en els casos de baixes per IT o maternitat.

En ambdós casos els delegats de personal seran informats de la situació i participaran en la selecció del personal, quan no es disposi de treballadors provinents de la bossa de contractació. Atesa la necessitat urgent de cobrir aquests llocs de feina de forma temporal i immediata, serà facilitada informació mitjançant la ràdio municipal, i pels mitjans de difusió que es considerin convenients i efectius.

CAPÍTOL XII. MOBILITAT**ARTICLE 51. TREBALLS DE SUPERIOR CATEGORIA**

Tant en els treballs de superior categoria com en els d'inferior categoria, els aspectes salarials a percebre corresponents a antiguitat i paga de complement d'objectius, seran les del lloc de feina que té assignades de forma permanent i fitxa.

Per necessitats d'organització o de servei, el treballador podrà ser destinat a realitzar treballs de superior categoria de la que té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

La superior categoria no es podrà realitzar per un període superior a sis mesos continuats dins un any natural. Quan un lloc de feina es vengui ocupant amb treballs de superior categoria per un període igual a dotze mesos continus o discontinus en un període de dos anys, es crearà una vacant amb la categoria del lloc de feina i es cobrirà mitjançant el sistema de promocions establert, no implicant necessàriament un augment de plantilla.

En cap cas, el fet de superar els sis mesos en superior categoria donarà dret a la consolidació de la plaça ni a les percepcions econòmiques d'aquesta una vegada superat aquest termini. Transcorregut el període límit fixat per a l'exercici de superior categoria, la direcció haurà de reintegrar el treballador a la categoria professional que tingui legalment reconeguda.

L'empresa efectuarà la formació professional adequada anualment per tal que pugui ocupar, en igualtat de condicions, les categories superiors que precisi l'empresa.

L'empresa procurarà ocupar els llocs de superior categoria amb personal fix.

Les retribucions per als treballadors que efectuin tasques de superior categoria seran les del lloc de feina assignats, per a tots els conceptes.

ARTICLE 52 .TREBALLS D'INFERIOR CATEGORIA

Per raons urgents o imprevistes, els treballadors podran ésser destinats a realitzar treballs d'inferior categoria pel temps indispensable, que no serà mai superior a un mes dins un any i s'haurà de retornar als treballs de la categoria original quan ja no es donin les circumstàncies que obligaren al canvi.

El treballador afectat per la prestació del treball d'inferior categoria haurà de percebre el salari corresponent a la categoria que té reconeguda, inclosos els conceptes de caire variable, durant tot el període natural que durin les feines d'inferior categoria.

En tot cas l'empresa informará els delegats de personal de les raons objectives que han obligat al canvi temporal i a la Comissió d'Anàlisi de Serveis en el seu moment.

CAPÍTOL XIII. PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES. JUBILACIÓ**ARTICLE 53. COMPLEMENT PER I.T.**

En les situacions d'I.T. degudes a accident laboral o malaltia professional, es complementarà fins al 100% del còmput de les retribucions mensuals dels darrers dotze mesos d'activitat al mes anterior a la baixa, des del primer dia de la baixa i mentre durin aquestes situacions.

En les altres situacions de malaltia comuna o accident no laboral, EMSER complementarà les prestacions econòmiques que la Seguretat Social o mútua contractada en el seu cas abonin per les baixes. Els treballadors hauran de complir les normes que aquestes entitats tinguin establertes.

Del primer al tercer dia de baixa l'empresa complementarà fins al 90% de les retribucions mensuals habituals prenent com a referència les retribucions percebudes en els darrers 12 mesos d'activitat laboral anteriors al mes en què es produeixi la baixa del treballador afectat, i que serviren de base per a la cotitza-

ció a la Seguretat Social.

Del quart dia i fins a dotze mesos, l'empresa complementarà fins al 95% de les retribucions que serviren de base per a la cotització a la Seguretat Social prenent com a referència la mitjana de la base reguladora dels darrers dotze mesos del mes anterior a la baixa.

Es complementaràn fins al 100% del sou habitual quan la baixa sigui deguda a malaltia que per la seva pròpia naturalesa sigui considerada com a greu i risc durant l'embaràs degudament acreditats.

En el cas que l'índex d'absentisme del treballador afectat per la IT sigui superior al 7% dins els 12 mesos d'activitat anteriors a aquell en què es produeixi la baixa, el percentatge d'ajuda complementària es reduirà en un 3% per malaltia comuna o accident no laboral.

La suma de les prestacions de la Seguretat Social o de la mútua, i els complements per la IT a abonar per l'empresa, no superaran en cap cas el sou habitual del treballador en actiu en còmput del darrer any d'activitat anterior al mes de la baixa.

Per tenir dret als esmentats complements, el treballador haurà de complir els següents requisits:

1.- Lliurar els comunicats de baixa, d'alta i, en el seu cas, confirmació a l'empresa en els termes i terminis prevists a la legislació, de 5 dies de notificació de baixa i 3 dies de notificació de confirmació, després que s'hagi produït o confirmat, respectivament.

2.- Haver notificat, conforme al sistema de comunicació establert, la previsió d'absència al servei tan aviat com sigui possible o, almenys, dins les primeres dues hores de la primera jornada d'absència, a no ser per causes de força major acreditades. En el cas contrari no s'abonarà el complement en els primers deu dies de baixa.

3.-Que es compleixin per al treballador en els terminis prevists legalment tots els tràmits establerts per al reconeixement oficial de la baixa.

4.-Que es compleixin les recomanacions i instruccions facultatives i es faciliti qualsevol revisió mèdica durant el període d'I.T.

Si el treballador no es pot desplaçar, haurà d'acreditar davant la comissió paritària aquesta impossibilitat.

L'incompliment d'alguna de les condicions establertes en aquest article podrà deixar sense efecte el pagament de les prestacions complementàries des del primer dia en què es produeixi aquest incompliment i al llarg de la durada de la revisió, independentment del fet que posteriorment es compleixin els requisits abans esmentats.

Els serveis mèdics de l'empresa podran concertar una visita al treballador en situació d'I.T., a la qual el treballador haurà d'assistir.

ARTICLE 54. INDEMNITZACIÓ PER JUBILACIÓ ANTICIPADA.

EMSER 2002 abonarà als treballadors en actiu i amb una antiguitat major de deu anys que es jubilin voluntàriament complida l'edat de 60 anys, les següents quantitats:

Des del dia que compleix 60 anys fins el dia anterior a complir-ne 61.	9.500 €
Des del dia que compleix 61 anys fins el dia anterior a complir-ne 62.	7.500 €
Des del dia que compleix 62 anys fins el dia anterior a complir-ne 63.	5.500 €
Des del dia que compleix 63 anys fins el dia anterior a complir-ne 64.	4.000 €
Des del dia que compleix 64 anys fins el dia anterior a complir-ne 65.	1.500 €

Per tal de poder percebre aquestes quantitats, el treballador que vulgui jubilar-se anticipadament ho haurà de posar en coneixement de l'empresa amb una anticipació de mig any abans de la data de la seva jubilació anticipada.

En el cas dels treballadors amb contracte a temps parcial en el moment de la jubilació, aquestes quantitats es cobraran proporcionalment a la jornada efectiva contractada en els darrers 10 anys.

La jubilació del personal d'EMSER s'efectuarà d'acord amb la normativa laboral vigent.

ARTICLE 55. CONTRACTE DE JUBILACIÓ PARCIAL I CONTRACTE DE RELLEU .

EMSER 2002 accedirà i donarà curs a les sol·licituds dels treballadors majors de 60 anys que es vulguin acollir a una jubilació parcial, definida a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors, a la Disposició Transitòria Quarta del mateix estatut, al R.D.1131/2002, de 31 d'octubre i la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social, facilitant el pas dels treballadors que es vulguin acollir a aquest tipus de jubilació i reuneixin els requisits exigibles, especialment els establerts a l'article 4, en un termini no superior als 7 mesos des que ho hagin sol·licitat. El sol·licitant haurà d'indicar en el seu escrit, la data en què vulgui accedir a la jubilació parcial, que no podrà ser abans dels 3 mesos des de la data de sol·licitud.

El contracte de relleu a temps parcial o la jornada que s'acordi, ho serà per un temps de reducció de jornada, d'acord amb la normativa vigent i del que es pacti entre EMSER 2002 i el treballador amb jornada parcial substituïda d'acord amb l'apartat a) de l'article 10 del R.D. esmentat, amb reducció proporcional de sou. Paral·lelament, EMSER 2002 concertarà un contracte a temps parcial o complet de relleu, per substituir la jornada deixada vacant pel jubilat parcial, o superior a aquesta, segons decideixi EMSER.

La distribució de la jornada parcial es podrà pactar en distribució irregular dins la jornada anual total. No es podran pactar hores complementàries a la jornada a temps parcial superiors al 15% de la mateixa.

ARTICLE 56. JUBILACIÓ ESPECIAL ALS 64 ANYS.

Igualment, els treballadors es podran jubilar voluntàriament en complir els 64 anys amb el 100% dels seus drets en la forma i condicions establertes en el Reial Decret 1194/85, de 17 de juliol.

Per poder-hi procedir, hauran d'avisar amb sis mesos d'antelació al moment previst de jubilació.

ARTICLE 57. INCAPACITAT SOBREVINGUDA.

El treballador que a causa de la declaració de qualsevol grau d'invalidesa reconeguda per la Seguretat Social, o a causa d'una disminució física sobrevinguda, no pugui fer la seva feina habitual, i sempre que hi hagi un lloc de feina idoni i adequat a les seves condicions, podrà optar entre percebre l'import de l'assegurança subscripta per EMSER o ésser adscrit a un d'aquests llocs de feina.

Si el treballador veu alterada en qualsevol sentit la seva invalidesa o disminució, que hagi ocasionat el canvi de lloc de feina o l'adequació d'aquest a la seva situació, ho haurà de comunicar a l'empresa tan aviat com aquesta situació es produeixi, en cas contrari podrà ésser objecte de sanció.

El personal que hagi disminuït la seva capacitat de treball per raó de la seva edat, estat de salut, accident, etc. sense arribar a constituir una incapacitat permanent segons el que estableix la Llei General de la Seguretat Social, sempre que hi hagi un lloc de feina idoni a les seves condicions, hi serà adscrit.

El comitè de seguretat i salut laboral tindrà competència per determinar els llocs de feina idonis i convenients al personal que hagi disminuït la seva capacitat per qualsevol circumstància justificada. Amb aquesta finalitat, el comitè de seguretat i salut podrà requerir els informes necessaris.

En tot cas al treballador li seran respectades les retribucions que percebi abans del reconeixement de la seva disminució física, sense que aquesta nova destinació pugui suposar un augment de categoria.

ARTICLE 58 . ASSEGURANÇA DE VIDA I INVALIDESA.

1.-EMSER 2002 es compromet a formalitzar una assegurança que cobreixi una indemnització als drethavents, per una sola vegada, en cas de mort natural d'un treballador, o accident no laboral, de 12.000 € i per mort deguda a accident laboral, de 36.000 €

2.-EMSER 2002 també concertarà una pòlissa d'assegurança amb una cobertura per als graus d'invalidesa permanent o parcial o total per al seu treball habitual, de 7.100 € per a la incapacitat permanent per a tot tipus de professió, de 20.000 € i de 36.000 € per a la incapacitat absoluta o gran invalidesa.

3.-En tots els casos, la invalidesa i el seu grau hauran de ser reconeguts per l'òrgan competent de la Seguretat Social abans d'haver pagat la indemnització única.

ARTICLE 59. AJUDA PER MORT.

Quan mori un treballador en actiu de la plantilla laboral es lliurarà per una sola vegada i en el termini màxim de tres mesos posteriors a l'òbit, una quantitat que resulti de les següents aportacions:

- L'import del 2% del salari base de tots els treballadors de la plantilla corresponent a la nòmina del personal, tant fix com temporal del mes anterior a l'òbit, quantia que serà descomptada a cada un quan es faci efectiu el pagament de la retribució del mes següent.

Una altra quantitat igual que resulti segons allò previst en el paràgraf anterior serà aportada per EMSER 2002.

El total resultant serà lliurat en concepte d'ajuda per afrontar les despeses d'enterrament a qui les hagi suportat i les acreditat. En el cas que la despesa sigui coberta per qualque tipus d'assegurança l'ajuda econòmica serà entregada als drethavents designats o reconeguts, un cop acordat per la comissió paritària.

Els representants dels treballadors rebran un detall especificat del descompte efectuat a cada treballador, i l'ajuda s'haurà de lliurar en presència d'almenys un representant del treballadors.

ARTICLE 60. GARANTIES PER ACCIDENT DE TRÀNSIT. EMPA-

RAMENT LEGAL.

Si el treballador té un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa o amb un vehicle particular al servei d'aquesta durant les hores de feina habituals o extraordinàries, disposarà de les garanties següents:

a) Que li sigui proporcionada, si és preceptiu, assistència lletrada davant el jutjat o organisme públic corresponent.

Prestació de la fiança que es pugui assenyalar, i també de les despeses judicials, informes pericials i en general, de totes les despeses que per aquest motiu sigui necessari meritar. Abonament de la defensa lletrada necessària davant tots els organismes.

Si com a conseqüència de l'accident li fos retirat al treballador el permís de conduir, la direcció li assignarà un lloc de feina, d'acord amb la seva competència professional, per a les tasques del qual no es requereixi el permís de conduir com a condició necessària. En tot cas el treballador percebrà tots els conceptes retributius que tingui legalment reconeguts, a excepció del plus específic de lloc de feina, que serà el que correspongui al lloc de feina que realment desenvolupa.

Si com a conseqüència de l'accident al treballador li fos privada la llibertat, li seran abonades, mentre duri la privació, les retribucions salarials que legalment tingui reconegudes.

La privació de llibertat o del permís de conduir com a conseqüència de l'accident, no serà considerat motiu de sanció disciplinària sense perjudici de l'expressat al paràgraf següent.

En el cas que al treballador li fos detectat en el moment de l'accident, un grau d'alcoholèmia superior al permès, o li fos detectada la conducció sota la influència de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma fos condemnat per imprudència temerària, no li seran d'aplicació les garanties contemplades en aquest article, i haurà de retornar les quantitats avançades per l'empresa.

EMSER 2002 atorgarà totes les garanties, sempre que aquestes no estiguin ja previstes o contemplades a les assegurances dels vehicles implicats.

EMSER 2002, assumeix igualment la protecció legal i jurídica dels seus treballadors que per motiu de l'exercici de les tasques i funcions que tinguin encomanades, o per motiu de la defensa dels legítims interessos de l'empresa segons les lleis, instruccions tècniques o legals avinentes, o rebudes dels superiors, rebu i pateixin amenaces, sevícies, coaccions, lesions o qualsevol tipus d'impediments externs a EMSER provats i comunicats, en l'exercici de les seves funcions. A aquests efectes, l'empresa concertarà o disposarà dels avinents serveis jurídics.

ARTICLE 61. MULTES DE TRÀNSIT.

L'empresa es farà càrrec dels imports de les multes de trànsit que puguin ésser imposades als treballadors que durant el temps de treball conduïxin vehicles de l'empresa sempre i quan la infracció sigui imputable a l'esmentada empresa. Les infraccions que siguin imputables als treballadors seran abonades per aquests, els quals tindran la possibilitat d'acudir a la comissió paritària per a l'estudi de cada cas.

Totes les denúncies i, en el seu cas, les sancions, seran comunicades i examinades a la Comissió Paritària, als seus efectes.

CAPÍTOL XIV. AJUDES SOCIALS. DEFINICIÓ I REQUISITS.

Per tenir dret a les ajudes, prestacions o complements establerts en aquest capítol, els treballadors hauran d'acreditar el dret a percebre-les. En cas de modificació de la situació durant la vigència de la seva relació laboral respecte a les ajudes expressades, s'haurà de comunicar immediatament a la gerència.

Als efectes recollits al conveni, s'entendrà que la parella de fet, o amb més de 18 mesos de convivència acreditada és assimilada al cònjuge.

ARTICLE 62. COMPLEMENTS PER ESCOLARITAT I MATRICULACIÓ.

A tots els treballadors en situació d'alta a EMSER 2002 els serà abonada una ajuda denominada d'escolaritat de 41 € mensuals per a cada un dels fills menors de 18 anys, o fins a l'acabament del curs escolar en què es compleixi aquesta edat. Aquesta ajuda es pagarà mensualment a la nòmina i servirà per compensar les despeses efectuades amb caràcter general per a la guarda, custòdia, ensenyament i educació del fills.

Els treballadors hauran d'acreditar l'escolarització dels fills menors de 18 anys i majors d'edat laboral. El treballador amb fills majors de 18 anys i menors de 25 matriculats a algun centre d'educació oficial rebrà en concepte d'ajuda per escolaritat el 50% de la matrícula que hagi formalitzat per a l'obtenció de títols reconeguts oficialment pel Ministeri de Educació i Ciències, sempre i quan acreditati que ha superat més del 50% de les assignatures en les quals s'hagi matriculat en el curs anterior, sempre que aquestes representin el 60% de les del curs.

En acabar el curs s'haurà d'acreditar que ha superat més del 60% de les assignatures de les quals s'hagi matriculat. En cas contrari s'hauran de retornar les quantitats rebudes.

EMSER podrà verificar que les ajudes previstes en aquest article es destinen a la finalitat per la qual han estat concedides.

ARTICLE 63. AJUDES PER A PERSONES AMB INSUFICIÈNCIA FÍSICA O PSÍQUICA A CÀRREC DEL TREBALLADOR.

Amb la finalitat de contribuir al suport de la càrrega econòmica i humana dels treballadors que es trobin en aquesta circumstància, s'estableixen les següents ajudes:

1.-Els treballadors que tinguin al seu càrrec familiars de primer grau, o de segon grau mentre hi convisin, amb insuficiència física o psíquica degudament reconeguda per l'IBAS, igual o superior al 33% i fins al 64%, tindran dret a rebre una ajuda mensual de 110€ per a cada una de les persones en aquesta situació. Quan es tracti de persones a càrrec del treballador i convivint amb una minusvalidesa o discapacitat reconeguda per l'IBAS igual o superior al 65% i fins al 74%, rebrà una ajuda per aquest motiu de 250€ per cada una d'aquestes persones. Quan es tracti de persones a càrrec del treballador i convivint amb una minusvalidesa o discapacitat reconeguda per l'IBAS igual o superior 75%, l'ajuda serà de 340€

2.-Tindran dret al 50% de les despeses efectuades en concepte d'educació especial, els treballadors que tinguin al seu càrrec fills amb disminució física o psíquica degudament reconeguda per l'IBAS.

L'ajuda serà abonada anualment dins el primer trimestre de l'any següent o de mutu acord empresa - treballador i tindran una quantia màxima de 2.000 € per a les discapacitats o disminucions del 33% fins al 64%, de 2.750 € per a les superiors a 64% i fins al 74%, i de 3.400 € per a les que igualin o superin el 75% de discapacitat. En tot cas s'hauran de justificar les despeses efectuades en l'educació especial.

Quan la mitjana d'ingressos anuals de cada persona que pateix la discapacitat superi l'import del 75% del salari mínim interprofessional (SMI) en còmput anual, les quantitats expressades es reduiran en un 25%, i en un 50% quan igualin o superin el 100% del salari mínim igualment en còmput anual. Quan l'afectat precisi l'ajuda d'una tercera persona i superi el 70% de discapacitat, les reduccions del 25% i 50% s'efectuaran quan se superin el 150% i el 175% del SMI igualment en còmput anual de la persona a càrrec afectada.

En qualsevol moment EMSER podrà verificar que les ajudes expressades es destinen a la finalitat d'ajuda i suport per a les quals són atorgades, i les podran reduir, i fins i tot anul·lar, un cop consultada la comissió paritària i amb assessorament dels serveis socials de l'Ajuntament o d'un altre organisme avinent, si es demostra que es desvien de l'objecte per al qual s'han atorgat. En tots els casos s'haurà d'acreditar anualment la tutela o dependència respecte al treballador que percebi l'ajuda de la persona discapacitada i aportar declaració de la renda de la persona afectada o altra documentació avinent segons es determini, o de la persona administradora de l'ajuda. Quan cessin les situacions que donen dret a les ajudes d'aquest capítol el treballador receptor de l'ajuda ho haurà de comunicar a l'empresa el més aviat possible. La utilització fraudulenta d'aquesta i altres ajudes serà considerada falta greu, o molt greu segons la circumstància, a més d'haver de retornar les quantitats indegudament percebudes, si és el cas.

ARTICLE 64. AJUDES PER ESTUDIS DELS TREBALLADORS.

EMSER 2002 concedirà als seus treballadors fixos, fixos discontinus o amb contracte indefinit amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa, o interins amb més de 9 mesos d'antiguitat, beques anuals d'estudis en els termes i quanties màximes que seguidament s'indiquen, sempre que la seva matrícula superi les esmentades quantitats i hagin estat prèviament abonades pel treballador:

- ESO, batxillerat, mòduls. 350 €
- Accés a la universitat 40% de l'import de la matrícula
- Estudis universitaris 40% de l'import de la matrícula

Ajudes per a l'adquisició de llibres de text prescrits pel professorat del curs on s'hagi matriculat, prèvia presentació de factures fins a un màxim de 230 € sempre que estiguin matriculats als cicles educatius abans esmentats.

Per poder obtenir les ajudes pels estudis expressats, el personal haurà d'acreditar la matrícula amb indicació del nombre d'assignatures que ha cursat i aprovat i si aquestes comprenen la totalitat o part del curs. En aquest darrer cas s'abonarà la quantitat a les assignatures cursades.

Per cobrir les despeses de l'obtenció del permís de conduir C o C1 l'empresa concedirà una ajuda de fins a 600 € a aquells treballadors que puguin accedir a la categoria de conductor primera, i que hagin obtingut el permís amb posterioritat a la seva incorporació com a personal fix a l'empresa.

Aquesta ajuda es concedirà a iniciativa de l'empresa i els treballadors beneficiats estaran obligats a retornar el seu import si cessen a l'empresa voluntàriament dins els dos anys posteriors a l'obtenció del permís referit utilitzant l'ajuda.

Els imports, tant de la matrícula com dels llibres, s'abonaran en el seu cas, prorratejats pel nombre d'assignatures del curs i sempre que s'hagi acreditat formalment el seu aprovat, i seran lliurats, en el seu cas, després d'haver presentat la corresponent factura, si s'han aprovat els cursos o obtingut els permisos de conduir pels quals es concedeixen i posteriorment a la seva acreditació formal.

CAPÍTOL XV. AJUDES ASSISTENCIALS.

ARTICLE 65. DEFINICIÓ I LIMITACIONS .

EMSER 2002, amb la finalitat de complementar l'acció protectora de la Seguretat Social, cobrirà les despeses assistencials que s'exposen en aquest capítol a tots els treballadors en els termes i amb les condicions que s'expressen, sempre que les esmentades despeses no siguin cobertes en la seva totalitat per la Seguretat Social, i fins un màxim total anual de 10.000 € per la totalitat de la plantilla i de 600 € màxim per treballador per al 2009, i de 12.000€ i 620€ per treballador per l'any 2010. Els casos de discrepància seran resolts per la comissió paritària.

ARTICLE 66. PRESTACIONS DENTÀRIES.

	(euros)
Dentadura completa (superior i inferior)	225
Dentadura inferior o superior	130
Peces, per cada una, fins a un màxim de 12 per unitat familiar, o parella de fet, i any	30
Empastaments, cada un, fins un màxim de 12 per unitat familiar o parella de fet, i any	30
Desvitalització	86
Ortopèdia, màxim 2 per any, total anual	300
Profilaxi - neteja (una a l'any)	45
Corones	30

ARTICLE 67. PRESTACIONS AUDITIVES

	(euros)
Es retribuïran segons import factura, amb un màxim de:	
Audiòfons	400

ARTICLE 68 . PRESTACIONS OCULARS

	(euros)
Es compensaran, segons l'import de la factura, amb un màxim de:	
Vidres	135
Renovació vidres	135
Lents de contacte	135
Renovació lents de contacte	135
Muntures	70
Intervenció quirúrgica, cirurgia correctiva amb làser i altres intervencions similars, el cost de les quals no sigui cobert per la Seguretat Social i sigui imprescindible i de necessitat vital per a l'afectat	500

Altres prestacions

	(euros)
Segons import factura com a màxim fins a :	
Plantilles ortopèdiques (cada una)	20
Calçat ortopèdic (per unitat)	40
Altres pròtesis ortopèdiques	50
Dispositiu intrauterí (DIU)	150
Revisió ginecològica anual	100
Citologia	30
Mamografies	100
Cadires amb rodes per a invàlids	300
Si les cadires de rodes s'han d'utilitzar a causa de les conseqüències d'accident laboral, l'empresa assumirà el seu cost total, per una sola vegada i segons prescripció facultativa.	

ARTICLE 69. TEMPS DE RENOVACIÓ

(Quedaran sense efecte en cas de rompuda o pèrdua per accident de feina o a causa de l'activitat laboral)

	(euros)
Ulleres (muntures)	
de 0 a 6 anys	1 any
de 7 a 12 anys	2 anys
a partir de 13 anys	3 anys
Vidre (nova graduació)	1 any
De vidres a lents de contacte	2 anys
De lents de contacte a vidres	2 anys

Renovació lents de contacte (nova graduació)	2 anys
Plantilles ortopèdiques (fins als 14 anys d'edat)	1 any
Plantilles ortopèdiques (des dels 15 anys)	2 anys
Calçat ortopèdic	1 any
Audiòfons	5 anys
Altres pròtesis	2 anys

Les cadires de rodes per a invàlids seran substituïbles quan es faci necessari a causa del seu ús habitual prolongat i es justifiqui.

Condicions generals de les ajudes en aquest capítol:

a) Les ajudes contingudes en aquest capítol s'abonaran sempre que ho sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'informe del facultatiu i si es presenta la factura original.

S'entenen com a beneficiaris d'aquestes ajudes: el treballadors d'EMSER 2002, el cònjuge o parella de fet, els fills menors de 18 anys, els altres familiars de primer grau majors i amb una minusvalidesa superior al 33% que estiguin a càrrec del treballador i que no rebin rendes superiors al 75% del S.M.I. en còmput anual.

CC)Els fixos discontinus podran acollir-se a totes les ajudes assistencials establertes en aquests articles, dins el seu període de vigència del contracte, sempre que justifiquin més de sis mesos d'antiguitat.

Aquestes prestacions socials seran d'aplicació per a aquells treballadors que tinguin un contracte fix o de temps indefinit, o estigui treballant en el moment de demanar la prestació i hagin estat contractats dotze mesos dins els darrers dos anys amb qualsevol altre tipus de contracte.

Totes les ajudes socials i assistencials es regularitzaran a partir de dia 1 de gener de cada any segons l'IPC registrat a la CAIB.

CAPÍTOL XVI. FORMACIÓ CONTÍNUA

ARTICLE 70 . PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA

Anualment, la direcció de l'empresa, juntament amb els representants dels treballadors, elaboraran el Pla de Formació, que s'haurà de correspondre amb els objectius següents:

- Millorar l'organització del treball
- Millorar la qualificació dels treballadors
- Millorar els mètodes i temps de treball
- Millorar el clima laboral
- Millorar la qualitat dels serveis de EMSER 2002

Qualsevol altres que incideixin a garantir la competitivitat de l'empresa en el seu àmbit professional.

L'empresa assumirà la totalitat del cost de la formació que sigui necessària per al desenvolupament del lloc de feina.

A tots els efectes, EMSER 2002 s'adhereix a l'acord de formació contínua del sector públic.

Per tal de facilitar la formació professional en el treball al personal afectat pel present conveni, EMSER 2002 facilitarà el gaudi dels següents permisos:

- Els necessaris per assistir a exàmens i preferència per escollir el torn de feina quan el personal cursi, amb la regularitat deguda, estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, i especialment els certificats de professionalitat de les famílies professionals d'energia i aigua, administració, seguretat i medi ambient, i mecànica de vehicles automòbils.

L'adaptació de la jornada ordinària de feina per assistir a cursos de formació professional, o concessió del permís per a la realització d'aquests cursos de formació o perfeccionament professional. Aquests casos no tindran la consideració de llicència retribuïda a excepció d'aquells que es puguin considerar de perfeccionament dels treballadors dins la seva especialitat. Aquesta consideració serà proposada pels representants dels treballadors i acordada, en el seu cas, per la direcció.

En aquells cursos o estudis relacionats directament amb les tasques que desenvolupi el treballador i per tal de millorar voluntàriament els seus coneixements al respecte, aquest, després de justificar-ho, rebrà un ajut econòmic consistent en el 50% del cost de la matrícula sempre i quan els estudis es realitzin a centres d'ensenyament oficial i s'hagi pactat amb l'empresa. El treballador haurà de justificar l'aprofitament del curs.

CAPÍTOL XVII. SEGURETAT I SALUT LABORAL. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

ARTICLE 71. CRITERIS I PRINCIPIS.

Ambdues parts acorden promoure la seguretat i la salut laboral de tots els treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i activitats necessàries per a la prevenció de riscos i malalties derivades de l'activitat laboral, en aplicació de l'esperit i la lletra de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre Prevenció de Riscos Laborals, i els reglaments que posteriorment la complementin.

Dins aquest marc, s'actualitzarà el més aviat possible la preceptiva avaluació de riscos i es desenvoluparà un sistema de gestió de prevenció dotat amb els procediments, mitjans i normes que permetin:

- Dotar-se d'una organització que asseguri un bon assessorament tècnic per a la prevenció.

Eliminar els riscos, sempre que sigui possible, com a millor forma de prevenció.

Avaluar els riscos que no es poden evitar per poder prendre les mesures per controlar-los.

Planificar la prevenció en document escrit.

Assegurar l'eficàcia i actualitat del pla, amb un seguiment constant, permanent i prioritari.

Formar els treballadors en aquests criteris en relació al seu lloc de feina.

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de portar endavant les actuacions previstes al pla de prevenció derivat de l'avaluació de riscos, amb el suport de les prestacions que siguin necessàries. Aquestes responsabilitats seran compartides pels treballadors, en funció de les seves respectives competències, i aquests estan obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i la normativa vigent.

Amb la finalitat de millorar la prevenció de riscos i de salut integral del personal d'EMSER, l'empresa anualment hi reservarà una partida econòmica dels pressupostos.

Aquesta provisió es destinarà a les mesures i instal·lacions necessàries que donant prioritat als objectius expressats, permetin aconseguir el millor nivell de seguretat i salut de forma moderna i eficient.

Els delegats de personal i de prevenció seran consultats en la negociació per determinar la partida pressupostària avinent i el seu destí, i també hi podrà participar el Servei de Prevenció, a requeriment de l'empresa.

ARTICLE 72 . COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT A LA FEINA.

A EMSER 2002 el comitè de seguretat serà l'òrgan intern especialitzat de participació en aquestes matèries, i actuarà com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions en matèria de prevenció de riscos, compost pel nombre de membres segons l'establert a la legislació vigent.

Els delegats de prevenció seran designats d'entre els representants dels treballadors i en cas de desacord d'aquests, per o entre els treballadors de l'empresa. Tindran dret a un crèdit horari igual al dels delegats de personal, de 20 hores mensuals, no acumulables als altres delegats i destinades exclusivament a la funció prevista a la legislació, pels delegats de prevenció. Quan coincideixin les funcions de delegat de personal i delegat de prevenció en una mateixa persona, les hores de crèdit d'horari de les funcions esmentades seran acumulables.

En tot l'expressat s'estarà al que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

ARTICLE 73. RECONeixEMENTS MÈDICS.

1) Es farà un reconeixement mèdic exhaustiu anual, amb caràcter voluntari, a tots els treballadors. En els casos en què sigui exigible, d'acord amb l'expressat a l'article 22.1. de la L.I.P.R.L., els reconeixements seran obligatoris. Aquests reconeixements estaran sobretot relacionats amb el lloc de feina, per detectar o prevenir malalties o alteracions relacionades amb els riscos als quals està exposat el treballador. Els delegats de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin de les revisions mèdiques (art. 22.4. de la L.I.P.R.L.) i tindran dret a accedir a la documentació expressada a l'article 23 i 16 de la expressada Llei.

Els treballadors de nova incorporació hauran de passar, a l'inici del seu període de prova, un reconeixement mèdic en el qual es declari la seva aptitud per al treball.

Aquests reconeixements es realitzaran durant l'horari laboral i en dependències que reuneixin les condicions sanitàries establertes per la llei. Els resultats d'aquests reconeixements es lliuraran en sobre tancat als interessats.

En tot cas, quan els reconeixements s'hagin d'efectuar fora de la jornada laboral, els treballadors tindran dret a compensar posteriorment el temps de la seva durada, d'acord amb l'empresa.

ARTICLE 74. BEGUES ALCOHÒLIQUES.

Amb la finalitat de millorar el que disposa l'article 29.1 de la Llei 3/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, en relació a vetllar per la seguretat d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional o la de terceres persones, es prohibeix la ingestió de begudes alcohòliques, substàncies psicotròpiques i totes aquelles que puguin afectar la capacitat i reflexos del treballador dins la jornada laboral. EMSER 2002 prendrà les mesures legals per donar compliment al que estableix aquest article.

Per altra part, l'empresa tindrà a disposició dels treballadors i per al seu consum, exclusivament durant la jornada laboral, aigua potable en els centres de treball, talment com està actualment a les dependències de Sant Domingo 31.

ARTICLE 75 . VESTUARI I EQUIPAMENT DE FEINA.

L'empresa lliurarà a tots els treballadors destinats a les àrees de producció els elements i/o equips de protecció i prevenció personal (EPI) adequats a les característiques dels llocs de feina, i les peces del vestuari de feina preceptives adequades en quantitat i qualitat per cada temporada.

EMSER 2002 SLU disposarà de cambres amb mides suficients proveïdes de WC, dutxes adequades i taquilles individuals on tenir les mudes de roba, calçat i EPI per al personal. El personal de producció disposarà de taquilles anomenades de cos sencer, suficients per a una muda completa de roba i calçat, i roba i botes d'aigua. Es procurarà que les peces en contacte amb el cos siguin 100% de cotó.

Com a norma general, el vestuari facilitat per l'empresa serà el següent :

RECOLLIDA DE FEMS, ESTIU

Polo color groc o camises màniga curta	3 unitats
Pantalons color blau	2 unitats
Jaqueta dos colors	1 unitat
Sabata puntera seguretat estiu	1 parell

AIGUA POTABLE, ESTIU

Camisa o polo color blau, màniga curta	3 unitats
Pantalons color blau	2 unitats
Jaqueta dos colors	1 unitat
Sabata puntera seguretat estiu	1 parell

RECOLLIDA DE FEMS, HIVERN

Camisa màniga llarga, groga	2 unitats
Jersei de coll en punta dos colors	2 unitats
Anorac dos colors o armilla - anorac	1 unitat
Pantalons blaus hivern	2 unitats
Bota pell puntera seguretat	1 parell

AIGUA POTABLE, HIVERN

Camisa màniga llarga, blava	2 unitats
Jersei de coll en punta blau	2 unitats
Anorac dos colors o armilla -anorac	1 unitat
Pantalons blaus hivern	2 unitats
Bota pell puntera de seguretat	1 parell

Gorres per a tots els treballadors que les sol·licitin.

Una granota màniga llarga per als que ho sol·licitin i ho precisin.

El personal administratiu la feina del qual impliqui atenció al públic, tindrà dret a disposar de dues camises per a l'estiu, i dues camises i dues jaquetes o jersis en l'hivern, marcades amb l'anagrama d'EMSER.

L'empresa reposarà les peces que estiguin en un estat d'ús indegut .

Per a la reposició de qualsevol peça serà obligatori i indispensable entregar la peça usada deteriorada que haurà de correspondre al treballador que en sol·licita la reposició. Les peces recollides seran entregades a associacions benèfiques i/o a ONG. La Comissió Paritària controlarà la gestió i destí d'aquestes peces de roba, i podrà designar la persona o persones encarregades d'aquesta gestió.

Els encarregats, amb criteris d'austeritat i sota la seva responsabilitat, admetran o rebutjaran la petició de reposició de forma immediata, i en el cas d'admissió hauran de substituir la peça a través del proveïdor o sistema establert el més aviat possible.

El vestuari d'hivern es renovarà de manera col·lectiva abans de novembre i el d'estiu abans de l'1 d'abril, excepte els anoracs o anoracs-armilla que es renovaran cada dos anys.

Es proveirà al personal que ho pugui precisar de roba i botes d'aigua de qualitat adequada a les tasques. Aquestes peces es mantindran a les taquilles individuals de cada treballador i es renovaran segon el seu estat d'ús i necessitat.

Les peces descrites en aquest article seran utilitzades exclusivament durant el temps de treball i en el moment d'anar i venir del domicili particular al treball.

Quan s'hagin instal·lat les taquilles de doble cos i condicionat el local de vestuari amb dutxes i WC adients i suficients, les peces de roba seran utilitzades exclusivament durant la jornada laboral.

En el moment d'efectuar la comanda semestral de les peces de roba, el delegat de prevenció i els delegats de personal seran consultats.

Treballadors temporals i eventuais:

Es proveirà els treballadors temporals i eventuais de dues unitats de cada peça segons la temporada. Se'ls entregarà una sola unitat de jaqueta i anorac, i gorra per als qui ho demanin.

Serà obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte i en el moment del pagament de la liquidació contractual.

CAPÍTOL XVIII. DRETS SINDICALS

ARTICLE 76. DELEGATS DE PERSONAL.

Tot d'una que sigui possible l'empresa facilitarà una dependència per al desenvolupament de les tasques sindicals, adequat al nombre dels representants dels treballadors. L'esmentada dependència complirà les condicions de seguretat i higiene que siguin d'aplicació, i també contindrà el mobiliari oportú. EMSER també facilitarà el material i l'utilatge d'oficina necessaris, mentrestant donarà totes les facilitats possibles per a la utilització dels locals i mitjans informàtics disponibles. Igualment permetrà i facilitarà la utilització de telèfon, fax i ordinador, de la qual donaran compte els delegats.

La utilització de la dependència per part dels representants dels treballadors tan sols estarà supeditada a les necessitats dels delegats de personal, i les activitats que s'hi desenvolupin seran estrictament sindicals. No obstant això, es podrà establir d'antuvi un calendari d'utilització compartida en el cas que s'hagués de compartir. En aquest cas la utilització per part dels delegats serà de 2 dies per la setmana i es disposarà d'armari suficient amb pany per al dipòsit i arxiu de documents.

El calendari d'utilització s'establirà amb 15 dies d'antelació i per períodes de 3 mesos

Temps sindical.

Cada un dels delegats de personal disposarà d'un crèdit horari de 25 hores sindicals mensuals, retribuïdes a salari real. Per fer-les efectives bastarà comunicar-ho a l'empresa per escrit amb un dia d'antelació. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva, redacció del conveni i reunions convocades per l'empresa no es computaran com hores de crèdit horari, i es podran compensar sempre que aquestes reunions no coincideixin amb les hores de jornada laboral dels delegats. Tampoc no computaran com hores de crèdit horari les reunions de la comissió paritària.

Totalment o parcialment el temps de crèdit horari, previ acord signat pels delegats de personal, podrà acumular-se en un o dos delegats. L'acumulació haurà de ser comunicada a l'empresa amb 21 dies d'antelació.

Drets de comunicació i publicacions.

EMSER posarà a la lliure disposició dels delegats, un tauler d'anuncis a cada centre de treball. També garantirà la lliure circulació dels delegats per les dependències de treball per poder informar els treballadors, sense perjudici del desenvolupament productiu dins les hores de crèdit establertes, després d'haver-ho comunicat a l'empresa..

Garanties.

Els delegats de personal i els delegats sindicals, com a representants legals dels treballadors, tindran dret a les següents garanties:

No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per motiu de l'exercici de la seva representació durant el seu manament, i dins els dos anys següents a la seva expiració, revocació o dimissió. En tots aquests casos seran d'aplicació els apartats A i B de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. Quan s'hagi de procedir a un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un delegat de personal, aquest, llevat que sigui la seva voluntat, serà el darrer en ser canviat de torn o traslladat. Els delegats sindicals només tindran dret a les hores sindicals que els siguin cedides per part dels delegats de personal del seu crèdit horari, els quals ho comunicaran amb 14 dies d'antelació.

Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària per falta greu o molt greu, i perquè sigui vàlida, EMSER ho haurà de notificar, mitjançant un escrit raonat, als delegats de personal, els quals emetran un informe i seran escoltats. Les garanties establertes pels delegats de personal es mantindran fins als dos anys posteriors al seu cessament, pels motius exposats al paràgraf anterior.

Els treballadors tindran dret a sol·licitar i disposar de la presència d'un delegat de personal, o del delegat sindical en el cas dels afiliats a un sindicat, en les entrevistes convocades pels seus superiors en les quals el motiu siguin qüestions susceptibles de sanció.

ARTICLE 77. ASSEMBLEES DE TREBALLADORS.

Els treballadors disposen de deu hores anuals per a la celebració d'assemblees. Durant el període de negociació col·lectiva el nombre d'assemblees podrà ser de dues mensuals amb una durada màxima de dues hores cada una. Aquestes assemblees se celebraran dins l'horari laboral i s'entendran com una sola assemblea quan per motiu d'horari diferent de la jornada en els diferents serveis en la mateixa data, no hi pugui acudir tot el personal dins la seva jornada laboral, així s'hauran de fer diferents assemblees per a cada servei, fins a un màxim de dues.

La celebració d'assemblees no podrà ser causa de realització d'hores extraordinàries o hores de major dedicació dins la mateixa jornada.

En el cas que per haver d'assistir a una assemblea sigui necessari allargar la jornada, s'abonarà a preu de salari normal diari.

Es procurarà que aquestes assemblees, que seran per a tots els treballadors, es convoquin amb un horari que coincideixi amb el principi o el final de la jornada laboral habitual, i seran convocades pels delegats de personal o per un terç de la plantilla. Es comunicarà per escrit a l'empresa amb una antelació de tres dies i contindrà l'ordre del dia, la data, l'hora i el lloc de celebració. La direcció, per raons fonamentades, podrà modificar la data de celebració d'assemblea. De la mateixa manera, els convocants podran reduir el termini de previ avís a 24 hores. La falta de resposta de l'empresa a la petició d'assemblea s'entendrà sempre en sentit positiu, sense perjudici del que estableix la legislació vigent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. DEFINICIONS.

- ET: Estatut dels Treballadors.
- EBEP: Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.
- LIPGE: Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Personal de producció: categories de comandaments intermedis i operaris (encarregats, capatassos, oficials primera i segona, peons, lectors, zeladors -vigilants)
- Personal administració: personal de direcció i administració (gerent, títols superiors i mitjans, diplomats, administratius, comptables).
- Període de màxima activitat: de juny a setembre, ambdós inclosos.
- SMI: Salari Mínim Interprofessional.
- Deure inexcusable de caràcter públic: inclou activitats com assistir a un judici per haver estat citat, citacions de les forces d'ordre públic, formar part d'un jurat, anar a votar, citacions d'Hisenda, citacions de l'escola als pares amb justificació escrita, sempre que coincideixin amb l'horari de feina que hi havia previst efectuar.
- Tasques menors: tasques que suposin una ocupació en conjunt menor de 30 minuts de durada dins el període de localitzable – disponible.
- IT: Incapacitat Temporal.
- IPC: Índex de Preus del Consum. Les variacions pactades ho son en relació als de la CAIB.
- Definició Grups Professionals :
 - Aigua Potable (SMA)
 - Recollida de Residus Sòlids Urbans (RSU)
 - Administració, comptabilitat, tècnics mitjans i superiors.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

En relació a les jornades i horaris pactats en aquest conveni, s'acorda aplicar l'acordat al punt 7 la Comissió Paritària de 10 de novembre de 2009, que serà publicat al BOIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA.

Amb caràcter supletori al que estableix el present conveni, s'aplicarà el que disposen les lleis laborals adinents, les seves normes de desenvolupament i les normes i articles de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que hi siguin d'aplicació, especialment l'article 2, capítol II del títol III, article 18, 19 i 20. Capítol VI amb els articles 52, 53, 54, 55 i 59, títol II, article 8. ci d. Article 96 en tot el que fa referència a personal laboral, especialment punts 2 i 3, de l'EBEP.

Títol IV, article 69, títol VII. article 61, paràgraf 7, i disposicions addicionals primera de l'EBEP, i transitòria quarta, valorant aquesta darrera el temps de servei en el sector públic i en els mateixos rams que EMSER i experiència en llocs de feina similars.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA.

Si com a conseqüència de no poder arribar a acords interpretatius respecte a l'aplicació i desenvolupament d'aquest conveni, les parts arriben a qualque tipus de conflicte, abans d'acudir a la instància judicial se sotmetran voluntàriament a la conciliació, mediació i/o arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA.

Als treballadors a temps parcial els seran abonades les retribucions i complements salarials en proporció a la jornada treballada.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA.

Les parts es comprometen al fet que durant la vigència d'aquest conveni es porti a terme la descripció, anàlisi i valoració dels llocs de feina de l'empresa. Així mateix es comprometen a tenir feta, abans de juliol de 2010, la descripció del lloc de treball de cada un dels mateixos del personal d'EMSER 2002 SLU i que abans del període de denúncia del present conveni estigui enllestida la valoració de llocs de feina.

Una vegada aprovada pel Consell d'Administració s'aplicarà en la seva totalitat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SETENA.

Seràn d'aplicació a EMSER 2002 SLU, les 'Mesures preventives de la persecució sexual i protocol d'actuació en l'àmbit del Conveni Col·lectiu' expressades pel Conveni Col·lectiu d'Hoteleria de la CAIB, publicat al BOIB 119, de 26.08.2008, Annex VII.

Les sancions que s'hagin d'imposar ho seràn d'acord amb el que estableix l'article 36, paràgraf b11, c 10 i c 16 del capítol VIII, d'aquest conveni col·lectiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL VUITENA

Les quantitats econòmiques compensatòries pactades als articles i paràgrafs d'aquest conveni que a continuació es mencionen: 18 i, 18 j, 19 a, 19 b, 19 c, 19 d, 21, 30, 31, 33, 34, 54, 58, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 queden establertes per als exercicis dels anys 2009 i 2010. A partir de primer de gener de l'any 2011, s'incrementaran o variaran segons el que determini la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al sector públic per a l'any 2011, a més de la suma de les variacions que haguessin experimentat a la mateixa Llei per als anys 2009 i 2010. Igualment registrarà aquest criteri cada any següent si no s'ha substituït per un nou conveni.

ANNEX I (Taula d'acord amb allò pactat a l'article 32 del present C. Col·lectiu.)

SALARI BASE ANUAL I PLUS DE LLOC DE FEINA ANUAL.

NIVELL SALARIAL	LLOC DE FEINA	SOU BASE ANUAL	PLUS LLOC DE FEINA	TOTAL ANUAL
0	Títulat superior	36.845,06 €		Pendent de valoració
I	Títulat mitjà	27.844,74 €		Pendent de valoració
II	Oficial 1ª Adm. (nota 1)	18.197,62 €	5.778,60 €	23.976,22 €
II	Oficial Adm. (nota 2)	21.415,80 €	5.778,60 €	27.194,40 €
IV	Oficial 1ª Conductor RSU		15.032,64 €	3.443,40 €
II	Encarregat SMA (nota 3)	18.197,06 €	6.305,76 €	24.502,82 €
II	Encarregat SMA (nota 4)	20.591,90 €	6.305,76 €	26.897,66 €
II	Encarregat recollida de fems		18.197,06 €	6.305,76 €
III	Capatàs RSU		15.630,30 €	5.895,24 €
III	Capatàs Aigua Potable		15.560,36 €	6.603,60 €
IV	Oficial 1ª Polivalent Llanterner		15.032,64 €	6.603,60 €
IV	Oficial 1ª Polivalent Picapedrer		15.032,64 €	5.007,72 €
IV	Lector – Revisor – Inspector		15.032,64 €	6.603,60 €
IV	Oficial 1ª Mecànic i Conductor		15.032,64 €	4.074,36 €
IV	Auxiliar Administratiu		15.032,64 €	2.186,76 €
V	Oficial 2ª Aig. Poliv. Llanterner		14.335,86 €	4.682,16 €
V	Oficial 2ª Aig. Poliv. Picapedrer		14.335,86 €	3.788,76 €
V	Peó Recollida RSU		14.335,86 €	2.571,12 €
VI	Peó Especialitzat Aigua Potable		12.838,42 €	2.571,12 €
VI	Peó Recepció RSU (*)	6.416,38 €	1.224,08 €	7.640,46 €
VI	Peó Recepció RSU (**)	7.167,91 €	1.285,56 €	8.453,47 €

Nota 1. Oficial 1ª Administratiu amb menys de 10 anys d'antiguitat

Nota 2. Oficial Administratiu amb més de 10 anys d'antiguitat

Nota 3. Encarregat aigua potable amb menys de 10 anys d'antiguitat

Nota 4. Encarregat aigua potable amb més de 10 anys d'antiguitat

Les quantitats assenyalades amb * corresponen al sou base i plus de lloc de feina semestral a percebre des de l'1 de gener fins el 30 de juny de 2009, i les assenyalades amb ** a les corresponents de juliol a desembre de 2009.

ANNEX I bis

SALARI BASE I PLUS DE LLOC DE FEINA. MENSUAL TOTAL

CÀLCUL AMB PLUS DE LLOC DE FEINA per a 2009

NIVELL SALARIAL	LLOC DE FEINA	SOU BASE ANUAL	PLUS LLOC DE FEINA	TOTAL ANUAL
0	Títulat superior	2.631,79 €		Pendent de valoració
I	Títulat mitjà	1.988,91 €		Pendent de Valoració
II	Oficial 1ª adm. (nota 1)	1.299,83 €	481,55 €	1.781,38 €
II	Oficial 1ª adm. (nota 2)		1.529,70 €	481,55 €
III	Encarregat SMA (nota 3)	1.299,79 €	525,48 €	1.825,27 €
II	Encarregat SMA (nota 4)	1.470,85 €	525,48 €	1.996,33 €
II	Encarregat recollida de fems		1.299,79 €	525,48 €
III	Capatàs RSU. 1.116,45 €		491,27 €	1.607,72 €
III	Capatàs aigua potable		1.116,45 €	550,30 €
IV	Oficial 1ª polivalent llanterner		1.073,76 €	550,30 €
IV	Oficial 1ª polivalent picapedrer		1.073,76 €	417,31 €
IV	Lector-revisor-inspector		1.073,76 €	550,30 €
IV	Oficial 1ª conductor RSU		1.073,76 €	286,95 €
IV	Oficial 1ª mecànic i conductor		1.073,76 €	339,53 €
IV	Auxiliar administratiu		1.073,76 €	182,23 €
V	Oficial 2ª llanterner-picapedrer		1.023,99 €	390,18 €
V	Oficial 2ª picapedrer- llanterner		1.023,99 €	315,73 €
V	Peó recollida RSU		1.023,99 €	214,26 €
VI	Peó especialitzat aigua potable		917,03 €	214,26 €
VI	Peó recepció RSU (*)	917,03 €	204,01 €	1.121,04 €
VI	Peó recepció RSU (**)	1.023,99 €	214,26 €	1.238,25 €

Nota 1. Oficial 1ª adm. amb menys de 10 anys d'antiguitat

Nota 2. Oficial Administratiu amb més de 10 anys d'antiguitat

Nota 3. Encarregat aigua potable amb menys de 10 anys d'antiguitat

Nota 4. Encarregat aigua potable amb més de 10 anys d'antiguitat

Les quantitats senyalades amb * corresponen al sou base i plus de lloc de feina mensual a percebre des de l'1 de gener fins el 30 de juny 2009.

ANNEX II
TITULACIÓ ACADÈMICA I TAULA DE CATEGORIES SEGONS
NIVELL.
(ACTUALITZAR EN EL CURS DE 2010 I ACORDAR A LA COMISSIÓ
PARITÀRIA)
GRUP DE DIRECCIÓ

0	Llicenciatura. - TÈCNIC LLICENCIAT
I	Diplomatura.- ASSESSORIA I CONTROL DE PRODUCCIÓ
I	Diplomatura.- ENGINYER TÈCNIC
I	Batxillerat.- DIRECTOR, GESTOR DE DIRECCIÓ
II	F.P.II – BATXILLERAT – BATXILLERAT SUPERIOR

GRUP D'ADMINISTRATIUS

II	FPII. Administratiu-Mòdul superior Adm. Batxiller:CAP ADMINISTRATIU
II	FPII. Administratiu-Mòdul sup. Adm. Batxiller ADMINISTRATIU DE GESTIÓ
II	FPII. Administratiu-Mòdul sup. Adm. Batxiller TÈCNIC INFORMÀTIC
III	FPI –Administratiu-Mòdul mitjà Adm. Graduat Escolar: AUXILIAR ADMINIS- TRATIU

COS TÈCNIC

II	FPII Mecànica – BUP: ENCARREGAT SERVEI-CAP TALLER
III	Graduat Escolar. FP I Mecànica: CAPATÀS
IV	FPI – Mecànica-Graduat Escolar: XOFER 1ª, MECÀNIC
IV	FPI – Graduat Escolar: OF. PRIMERA. SERVEI D'AIGÜES
IV	FPI.- Graduat Escolar: OF PRIMERA. PICAPEDRER
IV	FPI – Administratiu - Graduat Escolar: INSPECTOR ZELADOR- LECTOR
V	FPI – Graduat Escolar: OFICIAL SEGONA. OFICIS
V	Certificat d'escolaritat: - PEÓ RECOLLIDA DE FEMS
VI	Certificat d'escolaritat: - PEÓ OFICIS

QUALIFICACIONS PROFESSIONALS A CONFIRMAR/MODIFICAR
A LA COMISSIÓ PARITÀRIA

RSU. MECÀNICA.

- Família professional: seguretat i medi ambient. Qualificació, Neteja d'Espais Oberts i Instal·lacions Industrials. Nivell: 1. Codi: SEA406_1.

- Família Professional, Seguretat i medi ambient. Nivell 2. Qualificació, Gestió de Residus Urbans i Industrials. Codi :SEA027_2.

- Família Professional: Transport i Manteniment de vehicles. Qualificació, operacions Auxiliars de Manteniment de Carrosseria de Vehicles. Nivell 1. Codi TMV194_1.

- Família Professional: Transport i Manteniment de Vehicles. Qualificació Operacions Auxiliars de Manteniment d'electromecànica de Vehicles. Nivell 1. Codi: TMV195_1.

- Família Professional: Transport i Manteniment de Vehicles. Qualificació Manteniment d'Estructures de Vehicles. Nivell 2. Codi : TMV045_2.

- Família Professional: Transport i Manteniment de Vehicles. Qualificació, Manteniment d'Elements no Estructurals de Carrosseries de Vehicles. Nivell 2. Codi: TMV046_2.

- Família Professional: Transport i Manteniment de Vehicles. Qualificació, Manteniment de Sistemes de Transmissió de Força i Trens de Rodament de Vehicles Automòbils. Nivell 2. Codi: TMV047_2.

AIGUA POTABLE

- Família Professional: Seguretat i Medi Ambient. Qualificació, Operació d'estacions de tractament d'aigües. Nivell 2. Codi SEA026_2.

- Família Professional: Energia i Aigua. Qualificació, Muntatge i manteniment de xarxes d'aigua. Nivell 2. Codi : ENA191_2..

- Família professional: Energia i aigua. Qualificació: Organització i control de muntatge i manteniment de xarxes i instal·lacions d'aigua i sanejament. Nivell 3. Codi: ENA262_3.

ADMINISTRACIÓ

- Família Professional: Administració i gestió. Qualificació, Operacions auxiliars de serveis administratius i generals. Nivell 1. Codi: ADG305_1.

- Família Professional: Administració i gestió. Qualificació, operació de gravat i tractament de dades i documents. Nivell 1. Codi: ADG306_1

- Família professional: Administració i gestió. Qualificació, Activitats administratives de recepció i relació amb el client. Nivell 2. Codi ADG307_2.

ANNEX III

ACORD TEXTUAL DEL PLE DE 6 DE MARÇ DE 2003, PUNT 7

Ratificació de l'acord entre l'Ajuntament i el Comitè d'Empresa respecte

del personal laboral adscrit a EMSER.

Vist el dictamen de la Comissió Informativa General Permanent adoptat en sessió de 28 de febrer de 2003, en el qual es dóna compte:

De l'acord plenari adoptat en sessió de 28 de gener de 2003 pel qual es va adscriure el personal laboral fix, que fins ara formava part de les àrees del Servei d'aigua i Recollida de fems de la plantilla de l'Ajuntament de Pollença, a l'empresa municipal de serveis;

De l'acord entre el Comitè d'Empresa del Personal Laboral i aquest Ajuntament, de reconeixement del dret a la indemnització prevista als arts. 52 i 56 de l'Estatut dels Treballadors per a aquell personal laboral de l'Ajuntament traspasat a l'empresa que sigui acomiadat per causes objectives.

Pre la paraula el Sr. Sabater i indica que, en primer lloc, no entén el motiu pel qual aquest punt ha de ser tractar en sessió plenària ja que totes les negociacions les ha duit a terme l'equip de govern amb el Comitè d'Empresa i per tant no era necessari la seva ratificació.

En segon lloc demana quins membres de l'equip de govern han signat l'esmentat document.

Continua el Sr. Sabater i manifesta que encara que aquest acord no fos ratificat pel Ple de l'Ajuntament, els treballadors tendrien els mateixos drets. Per altra banda, si l'empresa es dissol els treballadors tornaran a l'Ajuntament i gaudiran dels drets ja reconeguts per l'Ajuntament al Conveni Col·lectiu. Finalment demana per què ha de tractar-se al Ple, amb la intervenció de l'oposició, si fins ara l'oposició no hi havia participat, excepte si és a petició dels treballadors afectats.

Pre la paraula el Sr. Cerdà Buades i assenyala que realment no era imprescindible tractar aquest punt a una sessió plenària, però es tracta d'un acord de millora de les condicions del personal, ja que en cas d'acomiadament la indemnització legal és de 20 dies i amb aquest acord es reconeix de 45 dies, i tractar-lo al Ple suposa donar-li reconeixement i més solemnitat. Les signatures del document corresponen a la batlessa, a la regidora de personal i al regidor de l'Àrea de Serveis; s'ha pensat que és més convenient donar-li transparència i publicitat.

Pre la paraula el Sr. Sabater i manifesta que li sembla correcta la intervenció del Sr. Cerdà Buades, però la transparència, en aquest cas, s'aplica quan ja està firmat el document. Demana si no hagués estat millor comunicar als membres de la oposició que s'havia arribat a un acord, tractar-lo en un Ple, i després signar-lo conjuntament.

Pre la paraula el Sr. Cerdà Buades i demana disculpes però recorda que es va tractar a un Comissió Informativa. A la qual cosa respon el Sr. Sabater que l'acord es va signar fa dos mesos.

Pre la paraula el Sr. Comas i assenyala que aquest punt és un acord entre el Comitè d'Empresa i l'equip de govern en un assumpte en el qual l'oposició no hi ha tingut res a dir. Així mateix indica que subscriu la intervenció del Sr. Sabater. Insisteix en el fet que ara se'n fa publicitat quan les converses s'han duit de manera particular.

Pre la paraula la Sra. Batlessa i manifesta que l'ordre del dia el fa la batlessa amb la secretària i varen creure més convenient que, ben igual que es tracten els decrets per a la seva ratificació, també s'havia de fer amb aquest acord per a una major transparència.

Efectuada la votació, els reunits, per majoria, amb els vots favorables del PSOE, PSM, UM i UNPI i l'abstenció dels grups del PP i UMP, adopten el següent acord:

Primer.- Ratificar l'acord adoptat entre el Comitè d'Empresa del Personal Laboral i aquest Ajuntament, de reconeixement del dret a la indemnització prevista als arts. 52 i 56 de l'Estatut dels Treballadors per a aquell personal laboral de l'Ajuntament traspasat a l'empresa que sigui acomiadat per causes objectives.

Segon.- Notificar aquest acord al Consell d'Administració de l'Empresa Municipal de Serveis.

— o —

CONSELLERIA D'INNOVACIÓ, INTERIOR I
JUSTÍCIA

Num. 12615

Resolució de la presidenta de l'Escola Balear d'Administració Pública per la qual es convoquen els cursos corresponents al segon semestre dels plans de formació per a l'any 2010

Antecedents

1. L'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) és el principal ins-