

Núm. 1497

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials a Girona

Resolució de 19 de gener, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sersall 95, SL, de Castelló d'Empúries, per als anys 2009-2019 (codi de conveni núm. 1702472)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sersall 95, SL, de Castelló d'Empúries, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 17 d'abril de 2009, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1 j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes concordants,

Resolc:

--1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sersall 95, SL, de Castelló d'Empúries, per als anys 2009-2019 (codi de conveni núm. 1702472) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.

--2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

--3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el BOP.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 19 de gener de 2010

Núria Arnay i Bosch

Directora dels Serveis Territorials a Girona

Text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sersall 95, SL, de Castelló d'Empúries, per als anys 2009-2019.

Capítol 1. Normes generals

Article 1. Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni s'han d'aplicar a tota la plantilla que presta els seus serveis a l'empresa Sersall 95, SL, adscrit als serveis de neteja pública, recollida de residus sòlids urbans, gestió de residus i altres relacionat amb els residus.

Article 2. Àmbits funcional i personal

Aquest Conveni obliga a l'empresa Sersall 95, SL i als treballadors de la mateixa.

El Conveni afecta la totalitat del personal de l'empresa i afecta tant els treballadors fixes com els eventuals o interins que actualment presten serveis laborals, així com els que ingressin a l'empresa durant la vigència del Conveni.

Article 3. Durada

Aquest Conveni per l'any 2009 entra en vigor amb caràcter general el dia de la seva signatura, independentment de la data en què es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i la seva durada és fins al 31 de desembre de 2019.

Article 4. Denúncia

La denúncia per a la rescissió o la revisió d'aquest Conveni, la pot formular qualsevol de les parts, mitjançant un escrit raonat en què s'han d'indicar o bé la rescissió del Conveni, o bé, de forma detallada, els punts objecte de la revisió. La denúncia ha d'ésser notificada a l'altra part amb una antelació mínima de 6 mesos a la data del seu venciment inicial o la de qualsevol de les seves pròrrogues, d'un any.

Una vegada denunciat el Conveni, i mentre no s'assoleixi l'acord exprés, perden vigència les seves clàusules obligacionals, mantenint-se en vigor, en defecte de pacte, el seu contingut normatiu.

Article 5. Pròrroga

En cas que cap de les parts legitimades denunciï aquest Conveni en el termini fixat per a això, aquest s'ha d'entendre prorrogat tàcitament per períodes d'una anualitat, sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls i retribucions, en defecte de pacte.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la consideració pràctica, s'han de considerar globalment en còmput anual.

Article 7. Prelació de normes

Allò convingut per les parts d'aquest Conveni regula amb caràcter preferent i prioritari les relacions entre l'empresa i els treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

En tot allò que no preveu aquest Conveni s'han d'aplicar les disposicions legals vigents previstes a l'estatut dels treballadors.

Article 8. Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que superin les del Conveni amb caràcter global, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 9. Clàusula d'inaplicació econòmica

1. En el cas que l'empresa es trobi en situació de pèrdues i altres causes, reconegudes i constatades pels treballadors mitjançant l'aportació de documentació presentada en els dos darrers exercicis davant els organismes oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil), podrà desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic continguts al present Conveni.

Amb aquesta finalitat l'empresa haurà de lliurar al representant legal dels treballadors, la documentació a la qual es fa referència en el paràgraf anterior, i els treballadors s'han de comprometre a mantenir la necessària reserva. En el moment que l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació en el seu si, ho comunicarà, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació quantitativa de la present clàusula d'inaplicació econòmica. Aquest procés no serà superior a 30 dies.

2. En cas de desacord entre les parts, ambdues ho plantejaran a la Comissió Paritària que resoldrà en un termini màxim de 15 dies, i si persisteix el desacord, empresa i treballadors es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

3. Si l'empresa acorda l'aplicació de la clàusula d'inaplicació econòmica, es crearà una Comissió de seguiment, integrada pels representants de les parts, per vetllar pel compliment de l'acord assolit.

Article 10. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària que s'ha d'encarregar de totes les qüestions que resulten de l'aplicació del Conveni i a la qual s'han de sotmetre les parts ineludiblement, en primera instància. La Comissió està formada de dos vocals treballadors i dos vocals de l'empresa, escollits per les seves representacions respectives d'entre els que han participat en les deliberacions d'aquest Conveni. A les reunions de la Comissió Paritària podran assistir els assessors de les representacions respectives, els quals tindran veu però no vot.

Per a l'adopció d'acords cal la conformitat d'almenys tres vocals.

Article 11. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

A efectes de solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en el Títol V de l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de juliol de 2005, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 9 de setembre de 2005 i en el Reglament de funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya, publicat en el mateix Diari de 17 d'octubre de 2005.

Capítol 2. Productivitat i organització del treball**Article 12. Productivitat**

Totes dues parts convenen que la productivitat tant la del personal com la dels factors que intervenen en l'empresa constitueix un dels mitjans principals per a l'elevació del nivell de vida.

Consegüentment són facultats de l'empresa: a. La determinació i l'exigència de rendiments normals. b. L'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigít.

c. La fixació de les normes laborals que garanteixen la bondat i la seguretat del servei, i també l'establiment de les sancions per al cas d'incompliment. Tots dos extrems s'han de determinar en escrits que l'empresa autoritzi i publiqui degudament, els quals s'han de fer avinents prèviament als interessats.

d. L'exigència d'atenció, vigilància i netedat del vehicles, les eines, la maquinària, etc. al personal que en sigui responsable.

e. La mobilitat i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les necessitats d'organització de producció.

f. El manteniment de l'organització de la feina en els casos de disconformitat dels treballadors tot esperant la resolució de la Delegació de Treball.

g. L'adaptació de les normes d'activitat i de rendiment a unes noves condicions laborals que resultin del canvi del mètode operatiu, vehicles, maquinària, utilitatge, etc.

Capítol 3. Jornada, vacances i llicències

Article 13. Jornada laboral

1. La jornada de treball es de 40 hores setmanals, dins de la jornada s'han de gaudir de 20 minuts de descans sempre que s'efectuïn més de 5 hores continuades.

2. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb disminució física, psíquica o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Article 14. Control d'hores extraordinàries

A l'efecte que el delegat dels treballadors pugui dur a terme el control i la vigilància dels límits d'hores extraordinàries que es poden fer segons la llei, l'empresa ha de lliurar puntualment amb caràcter mensual els informes TC1 i TC2.

Article 15. Vacances

Els treballadors gaudiran amb salari real d'unes vacances anuals de trenta dies naturals, 22 dies de dilluns a divendres, 4 dissabtes i 4 diumenges.

Queda exclòs gaudir les vacances durant els mesos de juliol i agost per ser l'època de major activitat del sector.

Durant els mesos de juny i setembre hi haurà com a màxim un 10 per cent de la plantilla de vacances.

En el transcurs del mes de desembre els treballadors escolliran les dates per fer les vacances l'any vinent amb les següents condicions:

Escolliran per categories i per antiguitat amb preferència als treballadors amb responsabilitats familiars perquè els hi coincideixin amb els períodes de vacances escolars.

No podran coincidir amb el mateix període de vacances els conductors i els peons de la mateixa ruta.

Les vacances es programaran ajustant al màxim per dies guanyats (2,5 x mes).

Article 16. Festes

Les festes de què es pot gaudir són les dotze que estableix el Calendari Laboral de la Generalitat de Catalunya més dues de locals. Si per necessitats de servei es convenient que es treballi en un dia festiu es buscarà el sistema més adient per la seva compensació entre empresa i treballador.

Article 17. Llicències

El treballador després d'un avís i una justificació previs, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i d'acord amb el temps següent:

a. En cas de matrimoni, quinze dies naturals.

b. Tres dies per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c. En el cas de naixement d'un fill dos dies. Quan per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de quatre dies.

d. Per trasllat de domicili habitual, un dia.

e. Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i temporal, el temps indispensable amb les condicions establertes en la lletra d. del número 3 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

f. Un dia de llicència per assumptes propis que no admetin demora. Cal un preavís a l'empresa abans de 48 hores.

g. Per les consultes mèdiques, si aquestes coincideixen amb l'horari laboral, 12 hores a l'any. Per gaudir d'aquests permisos serà necessari un preavís amb una antelació suficient i requerirà una posterior justificació per part del facultatiu de la Seguretat Social.

h. El permís per lactància d'un fill menor de 9 mesos, establert en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà acumular en jornades completes per a qui tingui dret i així ho sol·liciti, com prolongació de la situació de maternitat. Per a gaudi de l'acumulació haurà d'acreditar que aquest permís no és gaudit per l'altre progenitor i sol·licitar-lo a l'empresa amb almenys quinze dies d'antelació a la conclusió del període del permís per maternitat. Aquestes llicències també es poden gaudir en els casos de parelles de fet, prèvia justificació mitjançant certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet.

Capítol 4. Retribucions**Article 18. Retribucions**

Durant la vigència d'aquest Conveni, i per l'any 2009 cal aplicar la taula que figura a l'annex, que comprèn el salari base, els imports seran revisats cada any al mes de juny aplicant-hi l'augment de l'IPC amb data 31 de desembre de l'any anterior, l'aplicació tindrà els efectes al mes de juny.

Complement personal

Com acord contractual, empresa i treballador pacten un salari brut mensual, el complement personal és la diferència entre el salari brut pactat i el salari base.

Article 19. Antiguitat

La promoció econòmica en funció del treball desenvolupat, que meritara des del dia 1 del mes natural següent al seu venciment, es satisfarà a raó de 5 quinquennis al 3%, calculats sobre el salari base del conveni per cada categoria.

Article 20. Plus de nocturnitat

Els serveis que es presten entre les deu del vespre i les sis del matí, s'han de remunerar amb l'increment d'un plus sobre el salari base i l'antiguitat, en la quantia del 10 %. Sempre que la modificació horària no sigui a petició del treballador per les seves conveniències i l'empresa hi estigui d'acord.

Article 21. Plus voluntari variable (valoració al mèrit)

S'estableix un plus amb una quantitat màxima mensual per categoria que figura en l'annex el qual es veurà modificat depenent dels punts que se li pugui restar al treballador en base a una sèrie de valors que figuren en l'annex.

Article 22. Plus voluntari RSU

S'estableix un plus amb una quantitat fixa mensual per els conductors de camions de RSU i Neteja contenidors que figura en l'annex, la meritació d'aquest plus s'obtindrà quan l'empresa consideri al conductor que treu el rendiment òptim en aquest treball (aproximadament sis mesos de pràctica).

Article 23. Plus voluntari Multilift

S'estableix un plus amb una quantitat fixa mensual per els conductors de camions de Multilift que figura en l'annex, la meritació d'aquest plus s'obtindrà quan l'empresa consideri al conductor que treu el rendiment òptim en aquest treball (aproximadament sis mesos de pràctica).

Article 24. Plus voluntari Selectiva (grua)

S'estableix un plus amb una quantitat fixa mensual per els conductors de camions de Selectiva que figura en l'annex, la meritació d'aquest plus s'obtindrà quan l'empresa consideri al conductor que treu el rendiment òptim en aquest treball (aproximadament sis mesos de pràctica).

Article 25. Hores extraordinàries

S'ha d'evitar la realització d'hores extraordinàries, en cas de ser necessàries s'optarà per la seva compensació en hores de treball, així mateix es crea una compta d'hores amb la finalitat de que les hores que es deixin de treballar per motius justificats i no abonades, es procedirà a la seva recuperació. Si no fora possible lo exposat i no hi ha més remei que fer hores, aquestes es consideraran de caràcter estructural derivat de la naturalesa del treball de què es tracta.

Article 26. Feines en dies de descans setmanal

Els treballadors que han de prestar serveis el dia de la seva festa setmanal han de percebre el salari com a dia festiu. Els conductors que prestin serveis s'entendrà, amb independència de la durada real, que aquest no és inferior a 4 hores.

Article 27. Pagues extraordinàries

1. S'estableix en 2 pagues extraordinàries anuals (juny i desembre) que consistirà en l'abonament de 30 dies de salari base, complement personal, antiguitat i plus variable.
2. Les pagues de juny es prorratejarà amb els dotze mesos i la de desembre s'ha de fer efectiva abans del dia 23 de desembre.

Article 28. Dietes

L'import de les dietes a les quals té dret el personal que surt de la seva residència per raó de la feina o del servei és el mateix per a totes les categories professionals, i cal aplicar-lo d'acord amb les quanties següents:

Esmorzar 3,50 euros i dinar/sopar 11,00 euros.

Capítol 5. Millores socials

Article 29. Assegurança d'accidents

L'empresa té l'obligació de tenir contractada una assegurança d'accidents que cobreixi la defunció, la incapacitat permanent total i la incapacitat permanent absoluta per a tots els treballadors; pel que fa a aquestes darreres s'han d'atènyer a les normes vigents. En tots els tres supòsits, les causes que la motivin han de ser conseqüència d'un accident laboral, i la quantia corresponent serà la que la disposi la llei.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de la víctima o accidentat, d'acord amb les normes de la Seguretat Social, llevat d'una designació expressa dels beneficiaris per part de l'interessat. Les empreses han de presentar la pòlissa corresponent a petició dels treballadors en el termini de 30 dies a comptar des del dia de la publicació oficial del Conveni.

Article 30. Premi de jubilació

El personal que fa deu anys o més que presta serveis a l'empresa i causi baixa voluntària per jubilació entre els 60 anys i els 64, ha de percebre de l'empresa una gratificació d'una sola vegada d'acord amb les taules següents:

1000 euros, als 60 anys; 800 euros, als 61 anys; 500 euros, als 62 anys; 400 euros, als 63 anys; 300 euros, als 64 anys.

S'extingeix aquest dret als 60 dies posteriors des del compliment de cada edat corresponent.

Article 31. Retirada del carnet de conduir

1. Durant el període de vigència d'aquest Conveni, en cas que l'autoritat judicial o administrativa corresponent retiri a un conductor el carnet de conduir per un temps no superior als tretze mesos, sempre que aquesta retirada de carnet sigui conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i a compte i per ordre seus, segons registre de la Prefectura Central de Trànsit, si s'adapta a una altra feina digna en algun dels serveis de què disposa l'empresa, ha de cobrar a raó de salari base, i plus si n'hi ha de la nova categoria, llevat que aquesta retirada de carnet sigui motivada per ingestió de drogues o alcohol.

2. En el supòsit de la pèrdua de vigència del permís de conduir com a conseqüència de la pèrdua dels punts, el conductor amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària pel termini des de que l'administració declari la pèrdua de vigència del permís fins a l'obtenció del nou, i en tot per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a tretze mesos, que no computarà a l'efecte d'antiguitat. Excepte les particularitats recollides en aquest article, quant al règim i efectes de l'excedència estigui previst en l'Estatut dels treballadors.

Article 32. Multes i sancions

L'empresa és responsable de les sancions i les multes que les autoritats imposin als conductors, sempre que aquestes multes o sancions siguin imputables a l'empresa (excepte les de port i transport que siguin culpa del conductor per negligència com per exemple excés de pes, etc.), en cas contrari, es farà responsable el conductor. El conductor té l'obligació, si li és comunicat personalment, de lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa com més aviat millor. Els desacords en aquesta matèria passen a la Comissió Paritària.

Capítol 6. Contractació eventual

Article 33. Contractació

1. Els treballadors tenen la consideració de contractats de forma indefinida o temporal d'acord amb el tipus de contractació legalment establerta. La contractació del personal s'ajustarà al que disposa la legislació vigent en cada moment.

2. La durada màxima dels contractes que es disposen a l'article 15.1 lletra b. del Reial decret legislatiu 1/1995, per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, es podrà estendre fins a 12 mesos en un període de 18 mesos. En el cas que els contractes es formalitzessin per un període inferior als 12 mesos es podrà fer una única prorroga.

Article 34. Període de prova

El període de prova establert a l'article 14 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, no serà superior a 3 mesos per al personal tècnic i titulat, ni superior a 2 mesos per als treballadors no qualificats.

Capítol 7. Seguretat i higiene

Article 35. Prevenció de Riscos Laborals

La Comissió Paritària del conveni ha d'efectuar un seguiment dels acords del conveni en matèria de prevenció de riscos i salut laboral i ha d'avaluar l'aplicació de la llei de prevenció de riscos laborals.

Article 36. Roba de feina

L'empresa ha de facilitar als treballadors la roba de feina a raó de tres jocs complets cada dos anys, entregant dos en el primer any i un en el segon. Les sabates es substituiran quan sigui necessari.

Per el personal que treballi a l'exterior es donarà un anorac cada tres anys i un màxim de dues mudes de pluja al any .

Els treballadors aniran degudament uniformats i amb la roba neta, cal conservar d'indumentària.

Capítol 8. Relacions sindicals**Article 37. Drets sindicals**

Els delegats de personal han de disposar del temps necessari, sense pèrdua de remuneracions, per al compliment de la seva representació, fins al nombre màxim que determini la llei, prèvia comunicació a l'empresa i la justificació del temps esmerçat.

Capítol 9. Règim disciplinari**Article 38. Faltes lleus**

Faltar un dia al treball.

Fins a tres faltes de puntualitat en un mes.

Abandonar el lloc de treball o el servei durant breu temps durant la jornada de treball.

Els petits descuits en la realització de la feina i la conservació de vehicles, eines i materials.

La inobservança als reglaments i ordres de servei, així com la desobediència als comandaments tot ell amb matèria lleu.

La falta de respecte en matèria lleu a les persones subordinades, companys, companyes, comandaments i públic, així com la discussió amb ells.

La falta de neteja e higiene personal, així com les dependències, serveis i útils de l'empresa.

No portar la roba de treball.

No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o les dades necessàries per a la seguretat social i medicina d'empresa.

Article 39. Faltes greus

La doble comissió de falta lleu, dins el període d'un mes, excepte les de puntualitat.

La falta de dos dies al treball en el període d'un mes.

L'atorgament, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades, qüestions i fets que puguin afectar a la seguretat social i medicina d'empresa.

L'incompliment de les normes legals generals, les d'aquest conveni o del reglament d'empresa en matèria de seguretat amb el treball. Serà falta molt greu quan tinguí conseqüències en les persones, vehicles, màquines, materials, instal·lacions o edificis.

La desobediència als comandaments en qüestions de treball.

La voluntària disminució de l'activitat habitual o els defectes en la qualitat fixada, per negligència.

L'ocupació de temps, materials, màquines i útils de treball en qüestions alienes al mateix.

Les injúries proferides contra persones e institucions de tota mena.

La suplantació activa o passiva de la personalitat.

L'embriaguesa no habitual durant el treball.

Article 40. Faltes molt greus

La reiteració de falta greu dins el període d'un mes, sempre que aquella hagi sigut sancionada.

La falta de sis dies al treball en el període de sis mesos.

Més de dotze faltes de puntualitat en el període de sis mesos, o de vint-i-cinc en el període d'un any.

La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança la competència il·lícita per amb la empresa i el furt o robament tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers dins les dependències de la mateixa o durant la realització de treballs o serveis per compte de l'empresa.

El fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en vehicles, útils, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, materials i documents de l'empresa.

L'indisciplina o desobediència al reglament de regim interior de l'empresa o a les ordres dels comandaments així com també a la inducció a la mateixa quan revesteixi especial gravetat.

La participació directa o indirecta en la comissió de delictes qualificats com a tal en el codi penal.

La falsedat en les circumstàncies d'accidents de treball, la simulació de malaltia o accident i la prolongació maliciosa o fingida de la seva curació.

L'embriaguesa habitual durant el treball.

L'abandonament del treball en càrrecs de responsabilitat.

L'abús d'autoritat.

La disminució voluntària i continuada de rendiment.

La comissió d'actes immorals en els locals i dependències de l'empresa, dins i fora de la jornada de treball.

Totes les esmentades a l'article 54.2 del Estatut dels Treballadors, considerades com a causa justa d'acomiadament.

Article 41. Sancions

Les sancions màximes que es poden imposar-se són les següents:

Per falta lleu: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a dos dies.

Per falta greu: Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies; inhabilitació per l'ascens durant el període d'un any.

Per falta molt greu: Suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies; inhabilitació per l'ascens per un període de fins a cinc anys, acomiadament.

Article 42. Prescripció

Les faltes prescriuran per el transcurs del termini que, en cada moment, estableixi la legislació aplicable.

Article 43

Sense perjudici d'aquells altres casos en que és procedent l'acomiadament sense indemnització, d'acord amb la legislació vigent, l'empresa podrà acordar-lo, sense que venja obligada a imposar una altra sanció, en els casos que a continuació es detallen:

Faltar deu dies al treball en el període de sis mesos.

Faltar a la puntualitat vuit vegades en un mes, catorze en tres mesos o vint en sis mesos.

L'indisciplina o desobediència quan produeixi greus danys a l'empresa, als companys de treball, a la normalitat de la prestació d'aquest i sempre que es produeixi de forma pública i amb escàndol.

La disminució voluntària del rendiment normal en el treball durant tres setmanes seguides o sis alternes en el període de sis mesos.

L'embriaguesa habitual públicament advertida en el centre de treball.

El originar reiteradament renyines o baralles amb els companys de treball, bastant una sola vegada quan es produeixin lesions, danys a les instal·lacions o notòria interrupció en el treball.

La infidelitat a l'empresa per passar a prestar serveis a un altre competidora tenint-ho prohibit, el revelar secrets o dades d'obligada reserva, falsificar o tergiversar dades o documents, el ofendre greu i públicament a l'empresa o al seu personal directiu.

La simulació de malaltia o accident de treball.

Capítol 10. Polítiques d'igualtat

Article 44. Promoció de la igualtat

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures.

2. Per a contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.

Disposició addicional 1

Els conceptes dels que fa esment l'annex II, el defecte de qualitat en els mateixos a més de produir una disminució dels punts per obtenir el plus variable, podrà ser motiu de sanció previst al règim disciplinari (Capítol 9).

Annex 1

Categories professionals Salari Base Any 2009

Categoria	Euros mes
Conductor 1ª	950
Conductor 2ª	850
Especialista	750
Peó	725
Encarregat secció	1100
Xapista / Soldador	1000

Categoria	Euros mes
Mecànic 1ª	990
Mecànic 2ª	910
Cap reciclatge	1110
Oficial administratiu	950
Especialista Administratiu	760
Cap de Serveis	1350
Direcció	1500

Annex 2

Plus variable (valoració al mèrit)

Aquest plus, tal i com indica el seu nom té un import màxim mensual el qual es podrà veure reduït d'acord amb els demèrits del treballador.

Les quantitats per categoria representen un total de 100 punts, distribuït de la següent forma.

Presencia	10 punts
Documentació i albarans	20 punts
Polícia roba de treball	8 punts
Queixes del servei	32 punts
Manteniment / estat vehicle	30 punts

Hi haurà una pèrdua de la meitat dels punts de cada apartat per cada vegada que s'incompleixi la qualitat establerta lo que representarà una disminució proporcional de la quantitat a percebre.

Valor màxim del plus variable

Conductor de 1ª	150 euros
Conductor de 2ª	100 euros
Especialista	100 euros
Peó	100 euros

El treballador que mantingui els 100 punts al mes obtindrà 50 euros de premi.

Annex 3. Altres Plusos

Per els conductors de 1ª amb una antiguitat mínima de sis mesos i prèvia garantia de fer el treball amb qualitat i rendiment, obtindran un plus mensual addicional d'acord amb el tipus de treball.

Recollida R.S.U	100 euros
Treballs Multilift	150 euros
Recollida Selectiva (grua)	250 euros