

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 2703

*Corrección de error, por omisión, del convenio colectivo: "Mar de Mallorca, S.A.- Sección Playa"*

Direcció General de Treball

Ordenación Laboral (Convenios colectivos).

Expediente: 16 (Libro III, asiento 19).-

Código del convenio: 07/01691.-

CONVENIO COLECTIVO PARA: "MAR DE MALLORCA, S.A."-  
SECCION P L A Y A

-subsanación error de omisión-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores de: "MAR DE MALLORCA, S.A."-SECCION P L A Y A, suscribieron su Convenio Colectivo, que fue publicado en el BOIB Nº 13 de día 30-01-2001, y habiendo observado esta Direcció General de Treball que en dicho Boletín Oficial no aparece en el texto articulado del convenio el artículo preliminar referido a las "partes que conciertan el convenio", así como tampoco la nueva redacción dada al artº 4º del mismo, debido todo ello a un error en la remisión a dicho Boletín Oficial del soporte informático (disquet) que contenía el convenio citado, es por lo que:

Comprobado lo anteriormente dicho, esta Direcció General de Treball

ACUERDA:

1º.- LA CORRECCION DE DICHA OMISION, con la publicación ahora íntegra, del convenio colectivo de la empresa MAR DE MALLORCA-S.A.-SECCION PLAYA.

2º.- Publicar este Acuerdo y el citado convenio en el BOIB.

3º.- Dar conocimiento de todo ello a la comisión negociadora del convenio.

Palma, 31 de Enero de 2001

**El Director general de Treball**

Fernando Galán Guerrero

III CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA MAR DE MALLORCA, S.A."Sección Playa"

**Artículo preliminar. PARTES QUE LO CONCIERTAN.** Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo la representación legal de los trabajadores de la empresa Mar de Mallorca, S.A., Sección Playa; y por parte empresarial la dirección de la empresa Mar de Mallorca, S.A., Sección Playa.

### CAPITULO I. NORMAS GENERALES

**Artículo 1º. AMBITO DE APLICACIÓN.**- Será de aplicación a las actividades de limpieza, vigilancia y explotación de la Playa de Palma y S'Arenal, rigiéndose por el Convenio la Empresa concesionaria del servicio y los trabajadores contratados para prestar las citadas actividades en la denominada "sección de playa" en el organigrama de la Empresa, en el centro, lugares y puestos de trabajo de la misma.

Queda excluido del Convenio el personal que ocupe puestos de dirección y jefatura de departamento (Director Gerente, Director Administrativo, Jefe de personal y Encargado General).

**Artículo 2º. VIGENCIA.**- El presente Convenio tiene su entrada en vigor desde la fecha de su firma por las partes otorgantes, sin perjuicio de las otras fechas que el propio Convenio establece en su artículo en materias concretas.

La vigencia del mismo concluirá el día 31 de Diciembre de 2.003, prorrogándose de año en año si el mismo no fuera denunciado en tiempo y forma.

El convenio podrá ser denunciado durante el mes de Septiembre de 2.003 o, en su caso, cualquiera de los posteriores meses de Septiembre si el mismo quedara prorrogado tácitamente, mediante comunicación escrita de la parte denunciante a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

**Artículo 3º. PUBLICIDAD DEL CONVENIO.**- Un ejemplar del presente Convenio será entregado a cada trabajador afectado por el mismo, así como se exhibirá uno permanentemente en el tablón de anuncios de la Empresa.

**Artículo 4º. COMISION MIXTA PARITARIA.**- Se constituye una Comisión Mixta Paritaria. Esta Comisión fijará su reglamento de actuación y será

competente para la interpretación y vigilancia del convenio sirviendo de instrumento de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, por lo que será requisito previo el acudir a la misma en las cuestiones litigiosas que se pudieran plantear por tales causas. Dicha comisión estará constituida por dos miembros que serán un representante legal de los trabajadores, y el otro un representante en nombre de la empresa.

### CAPITULO II. CONTRATACION LABORAL

**Artículo 5º. NORMAS COMUNES.**- Serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

**Artículo 6º. PERIODO DE PRUEBA.**- Para los trabajadores de nueva admisión se establece que deberán superar un período de prueba, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, y que no excederá de los siguientes plazos:

- a) Personal no cualificado, dos meses.
- b) Técnicos titulados, seis meses.

**Artículo 7º. CESES.**- El trabajador que cese voluntariamente dando así por extinguido su contrato de trabajo, deberá preavisar al empresario por escrito con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación salarial correspondiente el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en dicho aviso.

**Artículo 8º. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.**- Las formalidades, llamamientos e interrupciones de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos serán las establecidas en la legislación vigente en esta materia.

Los trabajadores fijos discontinuos que en el año 2001, o en sucesivos, hubiesen alcanzado o alcancen a partir de ese año, tres periodos anuales consecutivos prestando servicios para la empresa por tiempo igual o superior a seis meses al año, con la condición contractual de fijo discontinuo, tendrán una garantía de ocupación de seis meses al año.

Los trabajadores fijos discontinuos que tuviesen reconocida una garantía de ocupación anual superior a la regulada en el párrafo anterior de este artículo, conservarán el derecho a la misma.

A su vez, los trabajadores fijos discontinuos que se relacionan en el anexo I tendrán una garantía «ad personam» de ocupación anual de nueve meses siempre y cuando el régimen de tiempo de trabajo y descanso sea el especial especificado en el artículo 13º. del Convenio.

Dentro del periodo de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

La interrupción de actividades de los trabajadores fijos discontinuos con las garantías de ocupación antes citada se irá produciendo a medida que la misma se vaya agotando, independientemente de la antigüedad en la Empresa, siempre y cuando no haya trabajadores eventuales contratados en la misma categoría profesional.

En el supuesto de que la Empresa acuerde la creación de algún puesto de trabajo con el carácter de fijo continuo, el mismo será cubierto por un trabajador fijo discontinuo de la plantilla, siempre y cuando éste reúna las condiciones, idoneidad y especialización requeridas para el citado puesto.

Los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos se realizarán de conformidad al modelo que como anexo II se recoge en el presente Convenio, así como la interrupción de actividades, que se ajustará al modelo que como anexo III igualmente se recoge al final del texto convencional.

**Artículo 9º.- CONTRATO EVENTUAL.**- Debido al carácter estacional de la actividad de que se trata, y las continuas fluctuaciones del mercado turístico del que depende básicamente la actividad de la empresa, el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1 b), del Estatuto de los Trabajadores, podrá realizarse a lo largo de todo el año, y hasta una duración máxima de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran.

### CAPITULO III GRUPOS PROFESIONALES

**Artículo 10º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**- Los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán en las siguientes grupos y categorías profesionales:

## GRUPO I. PERSONAL DE ADMINISTRACION

Oficial Administrativo  
Auxiliar Administrativo

## GRUPO II. PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y PLAYA

Inspector  
Radiofonista  
Chofer  
Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento  
Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento  
Ayudante de Mantenimiento  
Playero Especialista  
Limpiador Especialista  
Velomarista  
Peón

**Artículo 11º. DEFINICION DE FUNCIONES.-** Las funciones enunciativas y no excluyentes de las distintas categorías profesionales, son las siguientes:

**OFICIAL ADMINISTRATIVO.-** Es el empleado que realiza con la máxima perfección y meticulosidad trabajos burocráticos que requieren iniciativa y todos aquellos que exigen conocimientos generales de técnica administrativa, operando maquinaria de oficina, organizando archivos, custodiando libros, llevando registros, estadísticas, operando la caja, inventarios, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida realiza los mismos trabajos que el Oficial Administrativo, si bien subordinado a las órdenes de sus superiores.

**INSPECTOR.-** Es el encargado de supervisar la realización del trabajo del personal de playa, impartiendo instrucciones y velando por el cumplimiento de las funciones encomendadas. Atenderá las reclamaciones que se produzcan por los usuarios de playa. Se encargará del mantenimiento, reparación e instalación de los útiles, enseres y demás instalaciones de la explotación.

**RADIOFONISTA.-** Tiene asignada la misión de establecer comunicaciones a través de radio y teléfono, u otros medios técnicos, tomando y transmitiendo recados y avisos entre los servicios centrales y las distintas unidades y viceversa. Mantendrá en perfecto estado las instalaciones y medios que se le faciliten para realizar su tarea.

**CHOFER.-** Será el encargado de la conducción de los vehículos y maquinaria de la Empresa que se le asigne. Velará por el mantenimiento de los mismos y cuidará activamente de su revisión y conservación.

**OFICIAL 1.<sup>a</sup> MANTENIMIENTO.-** Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un profesional de oficio, con pleno conocimiento, autonomía, responsabilidad e iniciativa. Se adscribirán a esta categoría los oficios de Mecánico, Herrero, Jardinero, etc., siempre que acrediten la correspondiente cualificación y capacitación profesional.

**OFICIAL 2.<sup>a</sup> MANTENIMIENTO.-** Son los trabajadores que ejecutan los mismos trabajos que los Oficiales 1.<sup>a</sup>, si bien su autonomía, responsabilidad e iniciativa quedará supeditada a las instrucciones y orientación directa que reciban de sus superiores.

**AYUDANTE DE MANTENIMIENTO.-** Son los trabajadores que auxilian en su trabajo a los Oficiales de Mantenimiento pero subordinados a las instrucciones que reciban de los mismos o de sus superiores, también se encargarán del vaciado de los contenedores de basura de la Playa.

**PLAYERO ESPECIALISTA.-** Cuidará de la limpieza y buen estado de conservación de la zona de playa y zona ajardinada asignada; cuidará de la conservación, mantenimiento, distribución y almacenaje de todo el material de explotación de la playa, así como participará en todas las labores de reparación y montaje de instalaciones, útiles así como nuevas construcciones. Entregará y cobrará los billetes de los servicios facilitados por la Empresa, haciendo entrega de los mismos a los usuarios, controlando en todo momento su buen uso. Colaborará ocasionalmente en labores de recogida y vaciado de los bidones de basura.

**LIMPIADOR ESPECIALISTA.-** Será el encargado de la limpieza, cuidado y conservación de la playa, jardines, estacionamientos, paseos, aceras, etc., recogerá la basura y será responsable del mantenimiento y conservación de las instalaciones, construcciones y útiles afectos a la explotación. Cuando así se le requiera colaborará en la distribución y puesta en uso de los útiles de

explotación. Manejará con sumo cuidado la maquinaria de limpieza, cuando se le asigne, siendo responsable de su revisión y mantenimiento.

**VELOMARISTA.-** Estará encargado de vigilar los velomares de la playa, cobrando el precio establecido, controlando el tiempo de uso y su equivalencia con las tarifas abonadas, estará al cuidado del material que se le entregue y mantendrá limpia y en orden la zona de la playa asignada.

**PEON.-** Será su función la de colaborar en todas las tareas básicas de la Empresa, limpieza, mantenimiento, etc., atendiendo a todas las instrucciones que le impartan sus superiores.

**Artículo 12º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.-** Se acuerda la movilidad funcional en el seno de la empresa que no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales dentro de los grupos profesionales instaurados en este convenio colectivo y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente (11). La movilidad funcional ahora pactada se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice si estas fuesen superiores, salvo en los casos de encomienda de funciones de inferior retribución a su categoría dentro del grupo profesional al que pudiera pertenecer el trabajador, en que mantendrá la retribución de origen.

**Artículo 13º. TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORIA.-** El trabajador que realice trabajos de categoría profesional superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo continuado y permanente superior a cinco meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Empresa la clasificación profesional adecuada.

La consolidación de categoría superior a que se refiere este artículo no es aplicable a los supuestos de sustituciones debidamente documentadas por servicio militar, incapacidad laboral transitoria o invalidez, permisos, excedencias y demás situaciones con reserva de plaza, en cuyos casos la sustitución podrá comprender todo el tiempo que duren las circunstancias que la haya motivado.

Con independencia de que corresponda o no dicha clasificación, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

**Artículo 14º. ESCALAFON DE PERSONAL.-** La Empresa confeccionará un escalafón de la plantilla de personal indicando el nombre y apellidos del trabajador, categoría profesional y antigüedad.

## CAPITULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 15º. JORNADA Y DESCANSO SEMANAL.-** La duración de la jornada anual ordinaria queda establecida en mil ochocientos veinticuatro (1.824) horas, o la parte proporcional correspondiente en los casos de contrataciones o tiempos de llamamiento (fijos discontinuos) inferiores al año, llevándose a cabo la verificación de su cómputo en ciclos anuales o inferiores, según los casos, que se corresponderá con la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, teniendo derecho a un descanso semanal de dos días.

La duración de la jornada de trabajo para los trabajadores fijos discontinuos con garantía de relación laboral de nueve meses al año, que se relacionan en el Anexo I, que supone una jornada anual de mil trescientas sesenta y ocho (1.368) horas, se distribuirá en seis meses, prestándose el trabajo durante seis días a la semana, de forma y manera que tanto la ampliación de jornada reflejada como los descansos semanales no disfrutados, festivos trabajados y vacaciones devengadas se compensen en tiempo equivalente en el período de inactividad, sin perjuicio del devengo mensual de las retribuciones ordinarias en partes iguales durante todo el período de ocupación.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo sin garantía de ocupación mínima anual, eventual y otros de modalidad a tiempo determinado, realizarán su jornada a razón de cuarenta horas semanales, de forma que el promedio diario de la misma resulte de ocho horas ordinarias de trabajo efectivo, sin perjuicio de la regulación del descanso semanal que en el párrafo siguiente se establece.

Los trabajadores con contrato fijo discontinuo sin garantía de ocupación mínima anual, eventual y otros de modalidad a tiempo determinado, disfrutaran de dos días de descanso semanal de la forma siguiente; uno durante la semana y otro, acumulado para su disfrute al final del periodo de actividad o contrato, dentro de cada año. En consecuencia, la semana laboral será de seis días de trabajo efectivo a razón de ocho horas ordinarias efectivas.

**Artículo 16°. RECUPERACION DE HORAS NO TRABAJADAS.-**

Las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo o cualquier otra causa no imputable a la Empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes o en otra fecha que la Empresa determine.

**Artículo 17°. DESCANSO DURANTE LA JORNADA.-** Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso de una hora de interrupción como mínimo.

Aquellos trabajadores cuya duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas dispondrán de un período de descanso de quince minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo remunerado, a diferencia del descanso en jornada partida.

**Artículo 18°. HORARIO NOCTURNO.-** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base.

**Artículo 19°. HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente capítulo.

Las horas extraordinarias se compensarán, a opción de la empresa, en tiempo equivalente de descanso o bien su compensación económica de conformidad, y en los términos así establecidos sobre tal materia, al artº. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que tengan su causa en prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

**Artículo 20°. HORARIO LABORAL.-** El horario laboral se fijará en el correspondiente calendario laboral. La distribución de turnos se fijará periódicamente. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, en aquellos supuestos de realización de la misma a tiempo completo, el trabajador dispondrá de una pausa para descanso de quince minutos diarios que se computará como de tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 21°. VACACIONES.-** La duración de las vacaciones será de treinta días naturales anuales, o el tiempo proporcional que corresponda en los supuestos de períodos de ocupación o contrataciones de inferior duración.

La época de disfrute deberá coincidir con la de menor actividad productiva estacional de la empresa. En el supuesto de períodos de ocupación o contrataciones de tiempo inferior al año, el período de disfrute se llevará a cabo en el último tramo temporal del contrato o período de ocupación, salvo acuerdo en contrario celebrado entre Empresa y trabajador.

**Artículo 22°. FIESTAS.-** Las fiestas laborales serán las señaladas anualmente por la Autoridad Laboral, si bien, dadas las especificidades de la actividad empresarial, las mismas tendrán el carácter de laborables sin perjuicio de su compensación en tiempo de descanso equivalente en otras fechas acumuladas a las vacaciones.

Cuando excepcionalmente no se pudiera disfrutar el descanso compensatorio equivalente al día festivo trabajado o, en su caso, descanso semanal la Empresa abonará al trabajador el importe de las horas trabajadas en tales días. A tal efecto la Empresa habilitará los descansos compensatorios correspondientes, debiendo proceder al abono en la forma antedicha en defecto de los mismos.

Cuando un día festivo coincida con un día de descanso semanal y el trabajador no tenga suspendido su contrato laboral, tal día festivo se entenderá como trabajado a los efectos de su compensación.

**Artículo 23°. CALENDARIO LABORAL.-** Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

El calendario laboral comprenderá los distintos horarios de trabajo de la Empresa distribuidos por secciones y grupos de trabajadores, y las fechas de variación del mismo durante el año, así como las distintas modalidades de descanso semanal.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas que fije la Empresa en materia de control y verificación del cumplimiento de los horarios de trabajo.

**CAPITULO V. RETRIBUCIONES**

**Artículo 24°. SALARIO BASE.-** Los salarios base mensuales durante el año 2001 serán los fijados a continuación:

**GRUPO I. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Oficial Administrativo 129.130 pts/mes o 776,11 Euros/mes  
Auxiliar Administrativo 111.913 pts/mes o 672,63 Euros/mes

**GRUPO II. PERSONAL DE MANTENIMIENTO PLAYA**

Inspector 158.519 pts/mes o 952,75 Euros/mes  
Radiofonista 145.813 pts/mes o 876,39 Euros/mes  
Chofer 158.519 pts/mes o 952,75 Euros/mes  
Oficial 1ª Mantenimiento 158.519 pts/mes o 952,75 Euros/mes  
Oficial 2ª Mantenimiento 145.813 pts/mes o 876,39 Euros/mes  
Ayudante Mantenimiento 120.422 pts/mes o 723,78 Euros/mes  
Playero Especialista 145.813 pts/mes o 876,39 Euros/mes  
Limpiador Especialista 126.898 pts/mes o 762,19 Euros/mes  
Velomarista 92.584 pts/mes o 556,46 Euros/mes  
Peón 91.115 pts/mes o 547,63 Euros/mes

El personal que actualmente percibe complemento por antigüedad mantendrá este derecho a título «ad personam», no cabiendo, revisión, absorción y compensación del mismo por ulteriores aumentos del salario.

No se efectuará incremento alguno por razón de la antigüedad en la empresa.

Para el año 2002 se aplicará el incremento salarial que a tal fin establezca o hubiera establecido el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares.

Para el año 2003 se aplicará el incremento salarial que a tal fin establezca o hubiera establecido el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares.

**Artículo 25°. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** El trabajador percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, una con la nómina de Julio, denominada de Verano, y otra antes del 18 de Diciembre, denominada de Navidad, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y «antigüedad», en su caso, o la parte proporcional que corresponda según el tiempo trabajado. El devengo de cada gratificación se producirá semestralmente (la de Verano del 1 de Enero al 30 de Junio; y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre).

Se podrá establecer el pago de estas gratificaciones prorrateándolas mensualmente, cuando así se acuerde entre la empresa y el trabajador.

**ARTICULO 26°. PLUS DE DESPLAZAMIENTO.-** Los trabajadores fijos discontinuos que se relacionan en el anexo I, en atención a las especificidades de su jornada de trabajo y para compensar los gastos de desplazamiento por tener jornada partida y seis días de trabajo a la semana, percibirán con cargo a la Empresa un plus de transporte establecido para el año 2.001 en diecisiete mil ciento treinta y siete (17.137) pesetas mensuales o (103,00 Euros), durante los seis meses de actividad. Para el año 2002 el plus de transporte se incrementará en el mismo porcentaje que el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares. Para el año 2003 el plus de transporte se incrementará en el mismo porcentaje que el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares.

Este plus lo es de conformidad a lo dispuesto en el artículo 109, 2. De la Ley General de Seguridad Social, y artículo 23, 2. A), c). del Real Decreto 2064/95, de 22 de diciembre (rectificado por el Real Decreto 1426/97).

**ARTICULO 27°. BOLSA DE VACACIONES.-** Los trabajadores fijos discontinuos que se relacionan en el Anexo I, en atención a las especificaciones de su jornada de trabajo y para compensar los gastos que se le ocasionan al disponer de tres meses de descanso, percibirán con cargo a la Empresa un pago anual en el año 2001 de noventa y ocho mil trescientas una (98.301) pesetas o (590,82 Euros) en la nómina correspondiente al último mes de trabajo en el ciclo anual de llamamiento. Para el año 2002 el importe de la Bolsa de vacaciones se verá incrementado en el mismo porcentaje salarial que el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares para ese año. Para el año 2003 el importe de la Bolsa de Vacaciones se verá incrementado en el mismo porcentaje salarial que el Convenio Colectivo de Hostelería de Baleares para ese año.

**CAPITULO VI. CLAUSULAS SOCIALES**

**Artículo 28°. UNIFORMIDAD.-** La uniformidad para el personal de limpieza y explotación de playa consistirá en una gorra con visera, camiseta y

pantalón. Para el personal de taller, un mono de mecánico, un pantalón y una cazadora. Para el personal que desempeñe funciones de chofer o inspector, gorra con visera, camisa y pantalón. Esta uniformidad será facilitada por la Empresa. La limpieza y conservación de la uniformidad corresponderá al trabajador.

**Artículo 29º. SEGURIDAD E HIGIENE.-** La Empresa y los trabajadores están obligados a cumplir con las normas vigentes en materia de salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo.

**Artículo 30º. MANUTENCION.-** Al trabajador contratado a tiempo completo se le suministrará una comida por día efectivo de presencia en el trabajo, que será dispensada por los propios servicios de la Empresa. El contratado a tiempo parcial tendrá derecho a dicha manutención siempre que su jornada de trabajo coincida con el horario de comida, sin que el tiempo que invierta para la toma de la misma pueda considerarse como tiempo de trabajo.

#### CAPITULO VII. CLAUSULAS ASISTENCIALES

**Artículo 31º. PROMOCION ECONOMICA.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores se pacta un régimen de promoción económica consistente en una paga extraordinaria de naturaleza salarial por fidelidad, para los trabajadores afectados por el presente convenio, que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo.

El trabajador que cese voluntariamente en su trabajo y haya prestado al menos quince años ininterrumpidos de servicios a la empresa y tenga alguna de las edades que a continuación se indican, tendrá derecho a una paga extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Si se el cese se produce a los 65 o mas años de edad, tres mensualidades de salario base.
- b) A los 64 años, cuatro mensualidades de salario base.
- c) A los 63 años, cinco mensualidades de salario base.
- d) A los 62 años, seis mensualidades de salario base.
- e) A los 61 años, siete mensualidades de salario base.

El trabajador que opte por cesar en alguna de las edades precisadas deberá comunicarlo por escrito a la Empresa con al menos un mes de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad citada.

**Artículo 32º. SEGURO DE ACCIDENTES.-** La Empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice al trabajador o a sus beneficiarios un capital de dos millones quinientas mil (2.500.000) pesetas, a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados en los supuestos de invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo o gran invalidez, o muerte, siempre y cuando tales contingencias sobrevengan de un accidente, sea o no laboral, se produzca la extinción del contrato de trabajo y se cumplan las condiciones concertadas en la póliza suscrita.

Copia de esta póliza, así como de los recibos de pago de primas, se entregarán a la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 33º. MEJORA DE LA ACCION PROTECTORA EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).-** El trabajador percibirá con cargo a la Empresa la diferencia existente entre la prestación económica proveniente de la Seguridad Social, siempre que se tenga derecho a la misma, y el salario base y «antigüedad», en su caso, recogido en el presente Convenio, a partir del vigésimo primer día ininterrumpido de baja por I.T., hasta el límite de los doce meses en dicha situación.

En los supuestos de que la I.T. tenga su causa en accidente de trabajo, la diferencia antes citada se percibirá desde el primer día de baja.

En los supuestos de hospitalización derivada de enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto al vigésimo primer día, la Empresa abonará la diferencia antes citada correspondiente a los días de hospitalización.

La Empresa podrá verificar el estado de I.T. del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a tales reconocimientos determinará la pérdida de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la Empresa por dichas situaciones.

#### CAPITULO VIII. REGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 34º. FALTAS.-** Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

Atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, se calificarán en leve, grave y muy grave.

#### 1. FALTAS LEVES.- Serán faltas leves:

1.1 Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

1.2 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como falta grave.

1.3 No cursar en tiempo oportuno el parte de baja por incapacidad temporal.

1.4 El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

1.5 Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6 No atender al público con corrección y diligencia.

1.7 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

1.8 Las discusiones con los demás trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público.

1.9 Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### 2. FALTAS GRAVES.- Tienen esta consideración las siguientes faltas:

2.1 Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2.2 Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

2.3 Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

2.4 Simulación de enfermedad o accidente.

2.5 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

2.6 Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales de la Empresa.

2.7 Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

2.8 La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

2.9 Discusiones con otros trabajadores en presencia del público y que trascienda a éste.

2.10 Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la Empresa.

2.11 La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.

2.12 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

2.13 La falta de aseo y pulcritud del trabajador durante el servicio.

#### 3. FALTAS MUY GRAVES.- Se estimarán como tales las siguientes:

3.1 Faltar tres días al trabajo durante el periodo de un mes, sin causa justificada o más de diez en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2 Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3.3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.4 El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la Empresa.

3.5 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

3.6 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

3.7 Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

3.8 Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles en sus normas de régimen interno.

3.9 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a demás trabajadores o a sus familiares y a clientes.

3.10 La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo con aquél.

3.11 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

3.12 Originar frecuentes riñas y pendencias con otros trabajadores.

3.13 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

3.14 Todo comportamiento o conducta, en el ámbito en que se desarrolla la relación laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, sean o no trabajadores de la empresa, mediante la ofensa de carácter

sexual.

**Artículo 35º. SANCIONES.-** Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y retribución hasta dos días.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y retribución de tres a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y retribución de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

**DISPOSICION FINAL.-** El presente Convenio deroga cualquier norma o pacto convenido con anterioridad al mismo y supletoriamente se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

En Palma de Mallorca a 20 de Noviembre de dos mil.

LA DIRECCION DE LA EMPRESA  
REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ANEXO I  
RELACIÓN DEL PERSONAL, FIJO-DISCONTINUO  
CON GARANTÍA DE RELACIÓN LABORAL DE NUEVE MESES AL  
AÑO

- 01. ESPÍÑEIRA RODRÍGUEZ Francisco
- 02. QUINTAS COSTAS Álvaro
- 03. VÁZQUEZ DÍAZ Enrique
- 04. POLO MORENO David
- 05. FERNÁNDEZ GARCÍA Bartolomé
- 06. FERNÁNDEZ GARCÍA Juan
- 07. GARCÍA FERNÁNDEZ Santiago
- 08. CABALLERO AMENGUAL Luis
- 09. LÓPEZ GARCÍA Juan José
- 10. VÁZQUEZ DÍAZ Juan Carlos
- 11. OSTOS AGUAYO Antonio
- 12. VÁZQUEZ DÍAZ Raimundo

#### ANEXO II

LLAMAMIENTO DE TRABAJADORES FIJOS - DISCONTINUOS  
Y COMUNICACION A LA OFICINA DE EMPLEO  
(Art. 6.5 del R.D. 625/1985, de 2 de abril)

#### EL EMPRESARIO.

NOMBRE Y APELLIDOS :

Nº D.N.I.

COMO DE LA EMPRESA:

DOMICILIO :

Nº SEGURIDAD SOCIAL.

A efectos de realizar el llamamiento previsto en el art.º 12.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, comunica al:

#### TRABAJADOR:

NOMBRE Y APELLIDOS :

Nº AFILIACION SEG. SOCIAL

Nº D.N.I. DOMICILIO Y LOCALIDAD

Que teniendo V.D. la condición de trabajador FIJO - DISCONTINUO de esta Empresa deberá empezar a prestar sus servicios:

Desde el día hasta el día

Fecha, esta última, en la que está previsto concluyan las actividades para las que fue contratado.

#### CLAUSULA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

En virtud de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y legislación complementaria, el trabajador se obliga a cumplir con todas aquellas directrices y normativa interna, que sobre prevención de riesgos laborales y planes de emergencia, puedan ser estipuladas por la empresa, y más concretamente en materia de:

\*Medidas de protección individual y uso de los equipos de protección individual.

\*Planes de emergencia.

\*Recomendaciones sobre las condiciones y riesgos en el puesto de trabajo.

Asimismo, el trabajador reconoce expresamente que el incumplimiento de dichas directrices o normativa dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes por parte de la empresa.

**EL TRABAJADOR :**

(Recibí el duplicado, Fecha y Firma.)

**LA EMPRESA :**

(Fecha y Firma.)

#### ANEXO III

COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJADOR FIJO DISCONTINUO

**MAR DE MALLORCA, S. A**

Gran Vía, 4 Ca'n Pastilla PALMA

En Palma a de del

Señor:

Mediante el presente escrito le comunico que, a los efectos previstos en el núm. 5 del art. 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de Abril, le comunicamos que el próximo día , quedará interrumpida la ejecución de su contrato de trabajo como fijo discontinuo, por haber concluido el periodo de actividad para el que fue ocupado, sin perjuicio de su reanudación siguiente, de acuerdo con lo legal y/o convencionalmente establecido.

Sin otro particular,

MAR DE MALLORCA, S. A.

(EN LA COPIA) RECIBI:

— o —

#### CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Núm. 2084

*Resolución del Director General de Residuos y Energías renovables de convocatòria pública para la presentación de solicitudes de subvención para el ahorro y diversificación energèticos, y aprovechamiento de recursos energèticos renovables para el ejercicio de 2001*

La Orden del Consejero de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Litoral de 23 de marzo de 1998 regula las subvenciones para el ahorro y diversificación energèticos, y aprovechamiento de recursos energèticos renovables.

En el artículo 5.1 de la citada Orden se prevé que «La Dirección General de Ordenación del Territorio y Urbanismo - hoy Dirección General de Residuos y Energías Renovables - anunciará periódicamente, y si es posible cada año, una convocatoria pública para la presentación de solicitudes de subvención».

En los presupuestos generales de la CAIB para 2001 se ha previsto una cantidad de 108.000.000 pesetas, con cargo al capítulo 7, del programa 71C para estas subvenciones.

En virtud de lo que dispone el artículo 5.1 de la Orden, y dada la disponibilidad presupuestaria para 2001, con relación a las subvenciones para el ahorro y diversificación energèticos y aprovechamiento de recursos energèticos renovables, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN

Primero. Se anuncia la apertura de la convocatoria pública para la presentación de solicitudes de subvención para el ahorro y diversificación energèticos y aprovechamiento de recursos energèticos renovables prevista en la Orden del Consejero de Medio Ambiente, Ordenación del Territorio y Litoral de 23 de marzo de 1998.