

## Sección I - Comunidad Autónoma Illes Balears

### 1.- Disposiciones generales

#### PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

Núm. 10496

*Ley 9/2001 de 16 de mayo, de cesión gratuita al Ayuntamiento de Palma de la titularidad de tres solares situados en el término municipal de Palma*

#### EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE LAS ILLES BALEARS

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de las Illes Balears ha aprobado y yo, en nombre del Rey, y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 27.2 del Estatuto de Autonomía, tengo a bien promulgar la siguiente:

#### LEY EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La preocupación del Gobierno para conseguir el máximo bienestar de la población, con una mejora de su calidad de vida, requiere una intervención decisiva de las administraciones competentes para alcanzar los citados objetivos.

Como consecuencia de la política de esponjamiento promovida por el Gobierno de las Illes Balears, la comunidad autónoma tiene la propiedad de tres solares situados en el término municipal de Palma, cuya cesión quieren acordar el Ayuntamiento de Palma y el Gobierno de las Illes Balears para poder destinarlos a zonas verdes. En este sentido, es importante la colaboración entre las administraciones, ya que el aumento de los espacios verdes en la ciudad de Palma será muy beneficioso para todos sus habitantes.

El artículo 42 de la Ley 11/1990, de 17 de octubre, de patrimonio de la comunidad autónoma de las Illes Balears, establece que los bienes inmuebles de la comunidad autónoma, cuya afectación o explotación no se consideren previsibles, se pueden ceder gratuitamente para finalidades de utilidad pública o de interés social, a favor de instituciones con personalidad jurídica pública, corporaciones públicas o entidades sin ánimo de lucro.

De acuerdo con la misma ley, y dado que la tasación pericial de los bienes excede de ciento cincuenta millones de pesetas, la cesión debe llevarse a cabo por ley del Parlamento de las Illes Balears. De la misma forma, el acuerdo de cesión debe prever la finalidad concreta a la que los cesionarios deben destinar los bienes.

#### Artículo 1. Autorización de la cesión

1. Se autoriza la cesión gratuita, a favor del Ayuntamiento de Palma, de la propiedad de tres solares en el término municipal de Palma.

2. Los inmuebles que se ceden son los siguientes:

a) Solar situado en Gènova, del término municipal de Palma, que procede de los predios Can Tàpera y Son Toells, de una superficie de 1.427'50 m<sup>2</sup>. Finca de registro número 5395 del Registro de la Propiedad número 6 de Palma. El importe de valoración es de 54.295.972 pesetas.

b) Solar situado en el término municipal de Palma, que procede del predio Porto Pi, de una superficie de 1.534'63 m<sup>2</sup>. Finca de registro número 18.375 del Registro de la Propiedad número 6 de Palma. El importe de valoración es de 204.232.000 pesetas.

c) Solar situado en la carretera militar de s'Arenal del término municipal de Palma. Fincas de registro número 54.592, 54.593 y 74.105 del Registro de la Propiedad número 6 de Palma. El importe de valoración es de 67.673.000 pesetas.

#### Artículo 2. Destino

El Ayuntamiento de Palma debe destinar los inmuebles descritos en el artículo anterior a zonas verdes públicas.

#### Artículo 3. Condiciones

La cesión queda sometida a las siguientes condiciones:

1. Los inmuebles de referencia se ceden con el destino único y exclusivo que se destinen a zonas verdes públicas. El Ayuntamiento de Palma queda obligado al cumplimiento de la citada finalidad en el plazo de 5 años y deberá mantener el destino durante los 30 años siguientes. Si los bienes cedidos no se han destinado al uso previsto en este plazo, o dejan de estarlo posteriormente, se considerará resuelta esta cesión y aquéllos revertirán en la comunidad autónoma de las Illes Balears, con todas sus pertenencias y accesiones. Del mismo modo, la comunidad autónoma tendrá derecho a percibir del cesionario el valor de los detrimentos y de los deterioros que los bienes hayan experimentado, habiendo hecho previamente su tasación pericial.

2. En ningún caso, el Ayuntamiento de Palma no puede enajenar, ceder o

alquilar los bienes de referencia a terceros.

3. Todos los gastos que se deriven de la formalización de la cesión serán a cargo del Ayuntamiento de Palma.

#### Disposición final primera. Formalización de la cesión

La Consejería de Presidencia debe llevar a cabo las actuaciones necesarias para la formalización de la cesión que autoriza esta ley.

#### Disposición final segunda. Entrada en vigor

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de haberse publicado en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos guarden esta Ley y que los Tribunales y las Autoridades a los que correspondan la hagan guardar.

Palma, a dieciseis de mayo de dos mil uno

#### EL PRESIDENTE

Francesc Antich i Oliver

#### El Consejero de Presidencia

Antoni Garcias i Coll

— o —

Núm. 10512

*Decreto nº 4/2001 del Presidente de las Illes Balears de 11 de mayo de 2001 por el cual se designa a D. Juan José Maestre Gómez vocal de la Junta Rectora del Consorcio de Aguas de Pollença.*

De conformidad con lo que dispone los artículos 11 y 13 de los Estatutos del Consorcio de Aguas de Pollença, digo lo siguiente

#### DECRETO

Se designa a D. Juan José Maestre Gómez, vocal de la Junta Rectora del Consorcio de Aguas de Pollença, en representación de la Presidencia del Govern de les Illes Balears.

Palma, 11 de mayo de 2001

#### EL PRESIDENTE,

Francesc Antich i Oliver

— o —

### 3.- Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 10198

*Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral de día 8 de mayo de 2001, por la que se hace público el Convenio Colectivo de "Consignatarias de Buques y Agentes de Aduana de la CAIB" (Cód.: 07/00215, Exp.: 106, libro III, asiento 4).*

Direcció General de Treball i Salut Laboral  
Ordenación Laboral (Convenios colectivos).

Expediente: 106 (Libro III, asiento 4).-

Código del convenio: 07/00215.-

CONVENIO COLECTIVO DE: "CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y AGENTES DE ADUANA DE LA CAIB".

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-A.P.E.A.M.,

-CC.OO. y

-U.G.T.

han suscrito su CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la *Direcció General de Treball i Salut Laboral*, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la indicada comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 8 de Mayo de 2001

**El Director general de Treball i Salut Laboral**  
Fernando Galán Guerrero

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y AGENTES DE ADUANAS, DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS.

## CAPITULO I

### EXTENSIÓN

#### ARTICULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio, será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

#### ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio regirá las relaciones de trabajo entre Consignatarias de Buques y Agentes de Adunas, y el personal que en ellas prestan sus servicios.

#### ARTICULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de Marzo de 2.001 y finalizará el 31 de Diciembre de 2.003 y con efectos económicos a partir del 1 de Marzo de 2.001, según tabla salarial adjunta.

Así mismo, se entenderá prorrogado por tácita reconducción si no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses antes de la finalización del mismo o, en su caso, de cada una de sus prorrogas. En el supuesto, de que fuera prorrogado por no existir denuncia por ninguna de las partes, las partidas económicas pactadas en este Convenio se incrementarán en un porcentaje igual al incremento del coste de la vida, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 bis del presente Convenio.

## CAPITULO II

### VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD, ABSORCIÓN COMPENSACIÓN Y MEJORAS

#### ARTICULO 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Este Convenio forma un todo único e indivisible, por lo que, si alguna de las cláusulas quedarán sin efecto por disposición de rango superior, deberá reconsiderarse el contenido del mismo dado que la regulación que establece el presente Convenio tiene, en el ámbito que le es propio, carácter de mínimos, en todos los Convenio de ámbito inferior serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo modificarse sus artículos si no es para mejorar su contenido.

#### ARTICULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, tienen la condición de mínimas por lo que los trabajadores conservarán sus actuales condiciones en cuanto a su computo anual estas sean más beneficiosas.

Así mismo, las condiciones económicas pactadas en este serán absorbibles por las superiores que puedan disfrutarse actualmente por los trabajadores, consideradas en computo anual.

## CAPITULO II

### CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DEFINICIONES

#### ARTICULO 6º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

##### JEFE DE SECCIÓN.-

Es el empleado provisto o no de poderes que, con los conocimientos propios del cargo, bajo la dependencia directa de la Dirección o gerencia, al mando o responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus ordenes los Negociados que requieren sus servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolos debidamente y aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga encomendada.

##### JEFE DE NEGOCIADO.-

Es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las ordenes inmediatas del Jefe de Sección si lo hubiere, y esté encargado de dirigir, orientar

y dar unidad al negociado o dependencias que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende, si este existe, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

##### ENCARGADO DE ALMACÉN O CAPATACES.-

Es el responsable del almacén a su cargo, debiendo despachar y recibir los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc, correspondientes. Así mismo, dirigirá todas las labores o trabajos propios de almacén.

##### OFICIAL ADMINISTRATIVO.-

Es el empleado con o sin poderes, que con iniciativa propia y responsabilidades restringidas, con o sin empleados a sus ordenes realiza funciones que precise capacitación y preparación adecuadas, con carnet en su caso para tramitar documentos en los Organismos oficiales.

##### CONDUCTORES.-

Es el trabajador que estando en posesión del carnet de clase correspondiente, conduce vehículos de la Empresa, dirigiendo la carga de la mercancía, o efectuándola por si mismo en el caso de que se trate de paquetería, o bultos de poco peso y responde la misma, si durante el viaje se encomendara a otra persona, dando, cuando así se lo exigen, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cumplir y cubrir los recorridos por el itinerario que se le fije, siendo discrecional de la empresa, el que vaya o no acompañado de un mozo ayudante.

##### CONSERJE

Es el empleado que tiene bajo su mando a porteros, ordenanzas, mujeres de la limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden de la limpieza, siendo responsable, además del ornato de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

##### TELEFONISTA.-

es el empleado que tiene por misión el manejo de la centralita de teléfonos, para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficinas no incompatibles con su función peculiar, salvo que el volumen de líneas a su cargo exija plena dedicación.

##### COBRADOR

Es el empleado cuya misión es la de realizar los cobros y pagos que deban efectuarse fuera de la oficina.

##### MOZO DE ALMACÉN Y DESPACHO DE MERCANCÍAS

Es el empleado que a la ordenes del encargado, si lo hubiere, efectúa el Transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro y fuera del almacén, según ordenes que reciba de sus superiores y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente su oficio, exigen practica para su ejecución. Entre dichos trabajos, pueden comprenderse el de enfiar o embalar, con sus operaciones preparatorias de reparto, prepara y pesar mercancías y cualquier otra semejante, pudiendo encomendarle trabajo de limpieza de los locales.

##### AUXILIAR

Es el empleado, que habiendo cumplido 18 años, sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a las operaciones elementales administrativas o de gestión de documentos, y en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos, de aquellos y del mecanógrafo.

##### ORDENANZA

Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomiendan, en la copia o presa de los documentos, la recogida y entrega de la correspondencia, dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

##### PORTERO

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a la oficina o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

##### ASPIRANTE

Es el empleado mayor de 16 y menor de 18, que trabaja en labores propias de oficina, dentro y fuera de ellas, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de esta.

##### BOTONES

Es el empleado mayor de 16 años y menor de 18, que realiza funciones

semejantes a las señaladas para el ordenanza.

#### PEÓN

Con funciones propias de tal categoría según normas generales.

#### PERSONAL DE LIMPIEZA

El de uno u otro sexo que realiza tales funciones

La enumeración es puramente enunciativa sin que exista obligación por parte de las Empresas de cubrir todas las categorías que en función de la magnitud de la empresa podrán ser polivalentes.

### CAPITULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTICULO 7º.- SALARIOS

Los salarios pactados en este convenio son los que se establecen en la tabla que figura como Anexo I, que no será revisada durante la vigencia del mismo.

#### ARTICULO 8º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal percibirá anualmente tres gratificaciones extraordinarias: una en Junio con la mensualidad, otra el 22 de Diciembre, y una tercera conjuntamente con la mensualidad de Marzo, todas ellas por el importe de una mensualidad mas antigüedad, o la parte proporcional si es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el año.

El complemento de residencia, no tendrá repercusión sobre estas pagas extraordinarias.

Las empresas previo acuerdo con los Representantes de los trabajadores, o estos en su defecto, podrán abonar mensualmente la doceava parte de las gratificaciones anuales extraordinarias.

#### ARTICULO 9º.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de este Convenio, percibirán un complemento personal de antigüedad del 5 % del salario base por trienio, en lo términos y con los límites previstos en el artículo 25 en la Derogada Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTICULO 10º.- PLUS DE RESIDENCIA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán mensualmente como complemento por Residencia el 50 % del salario base.

#### ARTICULO 11º.- PLUS DE TRANSPORTE

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores, se establece en concepto de indemnización un plus de distancia y transporte de **62.213** Ptas. anuales, que será igual para todas las categorías profesionales, y será abonado a razón de **5.184** Ptas. mensuales en cada una de las 12 mensualidades del año natural

El derecho a percibir este plus no variara en caso de que el trabajador se encuentre en situación de IT, toda vez que constituye una indemnización calculada anualmente y distribuida a efectos de pago por mensualidades.

Esta cantidad de acuerdo con el Art. 109.2 del R. Decreto legislativo 1/1.994 de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, estará excluida de la base de cotización a la seguridad social.

#### ARTICULO 12º.- PODERES E IDIOMAS

El personal, cualquiera que fuera su categoría, al que le fueran conferidos poderes, percibirá sobre su sueldo una gratificación anual de **44.439** Ptas.

Así mismo el trabajador que en función habitual hable algún idioma extranjero con suficiencia y lleve correspondencia en idioma extranjero, percibirá como complemento salarial la cantidad de **44.439** Ptas. anuales.

#### ARTICULO 12º.- QUEBRANTO DE MONEDA

El personal de caja, cobradores y otros que realicen operaciones de carácter de continuidad de cobro o pago, teniendo responsabilidad de las mismas, percibirán una gratificación de **44.439** Ptas. Anuales, independientemente de los salarios y demás percepciones convenidas.

#### ARTICULO 13º.- DIETAS

En concepto de dieta fuera de la isla de residencia, se abonará al trabajador la cantidad de **3.363** para manutención ( desayuno, comida y cena). Si por circunstancias especiales éstos gastos se sobrepasase el importe citado, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previa justificación de los gastos realizados.

Los gastos de viaje y alojamiento irán a cargo de la empresa.

En los desplazamientos en la isla de residencia, se abonará al trabajador

los gastos que tenga que realizar y que no pueda realizar en su domicilio. Se satisfarán previa justificación del importe de los mismos.

#### ARTICULO 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán tal consideración las que se realicen sobre la jornada diaria o semanal pactada.

Quedarán suprimidas las horas extraordinarias habituales, en la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación.

Se realizarán de maneras obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, igual criterio se seguirá en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

Se realizaran, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación, las horas extraordinarias que sean precisas por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio. La calificación de hora estructural se efectuará de forma negociada con la representación de los trabajadores de forma mensual.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria, o su compensación en descanso a razón de 1.45 minutos por hora.

#### ARTICULO 15 BIS.- CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

Los Salarios base previstos en la tabla salarial Anexa y demás conceptos retributivos previstos en el presente Convenio, serán revisados anualmente. A tal efecto, se pacta que durante el período 1/1/2002 a día 31/12/2002, dichos salarios base y demás conceptos retributivos serán incrementados con los Índices interanuales de los Precios al Consumo con carácter nacional que facilite el Instituto Nacional de Estadística u Organismo que en un futuro le pueda sustituir. Durante el período 1/1/2003 a día 31/12/2003, se aplicará la misma fórmula de revisión salarial.

### CAPITULO V

JORNADA, PERÍODO DE PRUEBA, ASCENSOS, VACACIONES, AYUDAS, EXCEDENCIAS, ETC.

#### ARTICULO 16º.- JORNADA

La jornada laboral será de 39 horas semanales, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a Jueves, y 7 horas los viernes, con un descanso de 20 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche, y las 6 de la mañana, salvo que el salario esté establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario.

Dadas las características de las funciones que desempeña el personal, la empresa y los representantes de los trabajadores, podrán pactar de mutuo acuerdo el cubrir las necesidades del servicio en la jornada del sábado, domingos y festivos.

Los turnos de trabajo serán programados por la empresa de acuerdo a sus necesidades, previa consulta a los representantes de los trabajadores. Los turnos serán fijados con un mes de antelación, quedando sujetos a variación por necesidades perentorias.

#### ARTICULO 17º.- PERÍODO DE PRUEBA

Podrán concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de 60 días para ocupar puestos de personal técnico o administrativo y de 30 días para el resto de las categorías profesionales cualesquiera que sea la modalidad de contratación efectuada.

En los contrataos eventuales de duración determinada, el período de prueba será proporcional al período de ocupación.

Cuando de nuevo se contrate a un trabajador que haya permanecido vinculado a la empresa en virtud de alguna modalidad de contrato laboral, no será sometido a período de prueba siempre y cuando el o los contratos anteriores hayan sido recientes y en ellos el trabajador ya haya superado el período de prueba en la categoría profesional en que se contrata.

#### ARTICULO 18º.- ASCENSOS

El auxiliar administrativo que tenga 24 años cumplidos y cuatro de trabajo ininterrumpido en la misma categoría en la empresa, percibirá en nómina el salario correspondiente a oficial administrativo, adquiriendo esta categoría al cumplir los 26 años y 6 de servicio ininterrumpido, siguiendo desempeñando las funciones que la empresa le señale aún cuando sean las de auxiliar.

Cuando se produzca una vacante en la categoría de oficial administrativo, está se cubrirá por un trabajador en la situación prevista en el párrafo anterior.

Cuando un trabajador realice de forma esporádica trabajos de categoría

superior, percibirá la remuneración correspondiente a dicha categoría, durante el tiempo que lo desempeñe.

#### ARTICULO 19º.- VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año o la parte proporcional en caso de contratos eventuales.

Si por necesidades de la empresa las vacaciones se disfrutasen en meses no comprendidos entre Junio y Septiembre, ambos incluidos, el período de vacaciones se incrementará en 5 días naturales.

#### ARTICULO 20º.- JUBILACIÓN

La jubilación será voluntaria a los 60 años de edad. En este supuesto, la empresa abonará al trabajador las cantidades siguientes:

A los 60 años.....	780.000
A los 61 años.....	676.000
A los 62 años.....	572.000
A los 63 años.....	468.000
A los 64 años.....	364.000

Para tener derecho a estas prestaciones, el trabajador deberá tener un mínimo de 10 años de antigüedad.

#### ARTICULO 21º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad, el trabajador percibirá las prestaciones previstas en las normas de la seguridad social

Complementando la empresa, como mejora de prestación, la satisfecha por la seguridad social durante los 20 primeros días de I.T., hasta el 75 % del salario real.

En el supuesto de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo grave o que implique inmovilización de miembro y por período mínimo de 30 días de asistencia médica, las empresas complementarán la prestación económica que perciba el trabajador hasta el 100 % de su salario real, y hasta un máximo de tres meses.

En caso de incapacidad temporal derivada de maternidad, las empresas complementarán las prestaciones económicas dispuestas por la seguridad social hasta el 100 % del salario real.

#### ARTICULO 22º.- DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

Se concede una ayuda anual de **71.760** Ptas., pagadera en 12 mensualidades de **5.980** Pts. a aquellos trabajadores que tengan a su cargo un hijo, afectado de impedimento, físico o psíquico que le inhabilite para trabajar.

#### ARTICULO 23º.- EXCEDENCIAS

Se reconocen dos casos de excedencia, voluntaria y forzosa

##### a) Voluntaria:

Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

Se perderá el derecho a reingresar en la empresa, si no se solicita salvo, en caso de fuerza mayor, antes de treinta días naturales de expirar el plazo para la cual se concedió la excedencia

Esta excedencia voluntaria no dará derecho a retribución alguna y no se computará a ningún efecto mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo en la empresa.

Salvo aquellos casos especiales que la empresa pueda determinar, el trabajador excedente conservará solo el derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

##### B) Forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al computo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por nombramiento o elección para cargo público, puesto Directivo en empresas públicas o de propiedad pública, entidades participadas por el Estado o de naturaleza similar, Jurídico Mercantil y/o Administrativa.

Al finalizar este tipo de excedencia deberá solicitarse el reingreso en el centro de trabajo que será automático dentro del mes siguiente a dicha finalización

Las excedencias voluntarias para el cuidado de los hijos menores tendrá la duración máxima fijada en la legislación vigente, con reingreso automático en su puesto de trabajo al finalizar aquel plazo siempre y cuando la ley Autorice la celebración de contratos de duración por tiempo cierto y de duración igual al de la excedencia.

En caso de segunda excedencia por el mismo motivo, los requisitos y

forma de concesión, duración y derecho de reingreso se regirá por la legislación aplicable.

#### ARTICULO 24º.- LICENCIAS Y PERMISOS

##### 1) Sin sueldo

Para casos especiales, la empresa podrá conceder a juicio de la misma y en casos que estime oportunos licencias de hasta un año, sin sueldo a sus trabajadores fijos.

##### 2) Con sueldo

a) Tres días naturales, que podrán ampliarse a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento en los casos de enfermedad grave, o fallecimiento de padre o madre, de uno u otro cónyuge, hijos nietos, abuelos y hermanos.

b) Cinco días, pudiendo prorrogarse excepcionalmente a juicio de la empresa, por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, acreditada mediante certificado médico de la seguridad social.

c) Un día en el caso de matrimonio de hijos o hermanos coincidiendo con la fecha de celebración de dicha ceremonia y tres días en el caso de desplazamiento fuera de la Isla.

d) Tres días en caso de nacimiento de hijos.

e) un día en caso de Bautismo o Primera Comunión de los hijos o nietos coincidiendo con la celebración de dicha ceremonia.

f) Quince días en caso de matrimonio

g) Un día por traslado de domicilio

h) por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su composición económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar de derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma que regulen las disposiciones vigentes

i) Para realizar funciones Sindicales o de representación de personal de la empresa, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) En caso de enfermedad que requiera visita médica, el trabajador podrá disponer del tiempo necesario debiendo presentar posteriormente el justificante oportuno.

#### ARTICULO 25º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Ambas partes son conscientes de la importancia que para el sector tiene el Acuerdo nacional de Formación Continua (ANFE). Por ello facultan a la Comisión Paritaria del Vigente Convenio, para que inicie los trámites necesarios, para la creación de una Fundación, que entre otros que la Comisión considere oportunos, tenga como fines:

a) La formación, tanto de los trabajadores en activo, como de los desempleados.

b) Fomentar el estudio y la investigación en materia de Formación Profesional y Social.

c) Definir las necesidades de formación y calificación de los trabajadores

d) la realización de estudios que permitan conocer la realidad del sector en Baleares

e) Aquellas otras que puedan ser consideradas de interés en beneficio de la estabilidad sectorial, etc.

Para la realización de los cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador justificando la matrícula y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda.

#### ARTICULO 26º.- REVISIÓN MEDICA

Se efectuará una revisión médica anual gratuita para todos los trabajadores que así lo soliciten, en centros médicos Oficiales de la Seguridad o Mutua Patronal, habilitados al efecto.

Para el personal, cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de ordenadores el reconocimiento médico anual incluirá un estudio oftalmológico que podrá repetirse con intervalos menores a petición del trabajador, en casos justificados por recomendación médica.

#### ARTICULO 27º.- ESCALAFONES

Cada año, durante el primer trimestre, las empresas vendrán obligadas a exponer el escalafón, teniendo los trabajadores un plazo de quince días para efectuar las reclamaciones oportunas. Dichas reclamaciones serán resueltas en el plazo de una semana, por el Comité de Empresa, o Delegado de Personal, conjuntamente con la empresa.

#### ARTICULO 28º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

En los supuestos de retirada provisional de carnet de conducir derivada de accidente de circulación que los conductores sufran durante la jornada laboral, conduciendo vehículos de la empresa, por razones que no se deriven de

conducción en estado de embriagues probada por la autoridad competente o de conducción temeraria, la Empresa garantizara a este el salario real durante la suspensión

Se incluye el contenido de la protección, indicada en el párrafo anterior durante el período "in itere" con el máximo de una hora de ida y vuelta, con las mismas limitaciones citadas.

## CAPITULO VI DE LOS DERECHOS SINDICALES

### ARTICULO 29º.- DERECHOS SINDICALES

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato, puedan realizar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

No se podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquiera otra forma a causa de su afiliación sindical.

Aquellos sindicatos legalmente constituidos, que cuenten con un porcentaje de afiliación igual o superior al diez por ciento de la plantilla, y con un mínimo de seis afiliados entre los componentes de aquella podrán nombrar un Delegado Sindical.

Serán funciones del Delegado Sindical la difusión de las publicaciones y avisos del sindicato a cuyo efecto dispondrán de un tablón de anuncios en la Empresa, se encargará también del cobro de cuotas.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la empresa deberá de acreditarlo de modo fehaciente, reconociendo esta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado Sindical, deberá ser trabajador en activo en la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente un Miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal en cualquier caso gozara de sus derechos y garantías.

Las funciones de los Delegados Sindicales serán las que la ley Orgánica de Libertad Sindical les otorga.

### ARTICULO 30º.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITE DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS SINDICALES.

1.- Disfrutarán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo de la Empresa para el ejercicio de sus funciones.

Se podrán acumular sus créditos de horas en uno o varios de sus componentes así como se podrán realizar la acumulación de dichas horas mediante el computo semestral de las mismas, siempre y cuando aquella persona en que recayera dicha acumulación no fuera el único en su categoría o especialidad en la empresa.

2.- En lo no previsto en este apartado y en esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento.

3.- A los representantes sindicales o cargos de relevancia de las Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores de la empresa, le serán concedidos permisos por la misma, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa este afectada por la negociación en cuestión.

4.- Así mismo tendrá el derecho que se le reconoce en el Art. 64 del Real decreto 1/95 de 24 de Marzo, y en especial a lo especificado en el Art. 64.2 del mencionado texto legal.

## CAPITULO VII INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL

### ARTICULO 31º.- DESCUELQUE

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio Colectivo, según el Art. 3 del mismo, no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio, o en los supuestos en que su aplicación afecte en forma grave a su viabilidad.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en este Convenio Colectivo será de for exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior.

A).- Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención de descuelgue salarial dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio Colectivo, así como la entrega de información amplia y suficiente por escrito sobre situación de la Empresa. Así como la oferta concreta de incremento

propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma Empresa a esta situación.

B).- La Comisión Paritaria una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la Empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de 30 días para emitir informe, transcurrido este plazo, de no emitirse o haber discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar el correspondiente Arbitraje.

C).- El informe de la Comisión Paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:

- Causas que motiva el descuelgue
- Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno
- Plazos y criterios para que la Empresa que efectúe el descuelgue efectúen un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el Convenio Colectivo.

### ARTICULO 32 º.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y MEDIACIÓN.

Toda duda, cuestión o divergencia que surja con motivo de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, será sometida previamente a la Comisión Paritaria de Interpretación Vigilancia y Mediación. A tal efecto se establece esta, que estará formada por tres representantes de la Patronal y Tres de la parte Social, quedando constituida en el plazo de un mes a partir de la vigencia del Convenio Colectivo, que se reunirá a solicitud de cualquiera de las partes. Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, las personas que deban actuar de moderador y Secretario de Actas. A las reuniones que celebre la Comisión podrán asistir con voz, pero sin voto, los expertos que las partes crean conveniente.

Además la Comisión mediará en todos aquellos asuntos atribuidos expresamente a la misma en el presente Convenio.

Toda petición será dirigida al domicilio social de APEAM, sito en l c/ Muelle Viejo 6-J de Palma de Mallorca.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.- CLAUSULA DE SALVAGUARDA

No obstante estar derogada la Ordenanza Laboral para las Empresas Consignatarias de Buques de 24 de Julio de 1.970, de forma subsidiaria será ésta de aplicación en todo lo que no este regulado en este Convenio Colectivo, hasta tanto no sea sustituida por un Convenio Marco Estatal en el que este incluida y afectada la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Los acuerdos que se alcancen en la Comisión Mixta nacional, Patronal, Sindicatos del Sector se incorporarán al presente Convenio Colectivo Provincial una que dichos acuerdo sean firmes.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, SOMETIMIENTO A PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJES.

A efectos de solución de conflictos que pudieran originarse en el ámbito funcional y personal de este Convenio, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de Mediación y Arbitraje regulados en el Acuerdo Profesional de 20 de Diciembre de 1.995, publicado en el BOCAIB 06/02/96 de creación del Tribunal de Mediación y Arbitraje de Baleares, así como al procedimiento en su reglamento de funcionamiento.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.- PARTES FIRMANTES.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, la Asociación Patronal de Empresas de Actividades Marítimas por parte empresarial, y Las Federaciones de Transporte de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. de les Illes Balears, por la parte Social.

### TABLA SALARIAL 2001

	Mes	Euros Mes	2000
TITULADO SUPERIOR	156.671	941,61	150645
TITULADO MEDIO			
Grupo a)	136.756	821,92	131496
Grupo b)	126.634	761,08	121763
<b>ADMINISTRATIVOS</b>			
Jefe Sección	156.671	941,61	150645
Jefe Negociado	136.756	821,92	131496
Of. Administrativo	119.564	718,59	114965
Aux. Administrativo	87.987	528,81	84603
Aspirante 16/17	74.562	448,13	71694
Telefonista	87.987	528,81	84603

### SUBALTERNOS

Conserje	94.714	569,24	91071
Cobrador	86.369	519,09	83047
Ordenanza	86.369	519,09	83047
Portero	86.369	519,09	83047
Sereno	86.369	519,09	83047
Botones 16/17	74.562	448,13	71694
Sra. Limpieza	85.417	513,37	82132

**CATEGORIAS BASICAS**

Encargado de Sección	100.785	605,73	96909
Oficial 1ª	96.381	579,26	92674
Oficial 2ª	90.938	546,55	87440
Oficial 3ª	90.938	546,55	87440
Peón	86.371	519,10	83049
Aprendiz 16/17	74.562	448,13	71694

**CATEGORIAS ASIMILADAS**

Conductor C. Articulado	96.381	579,26	92674
Conductor más de 3.500 Kg.	96.381	579,26	92674
Conductor menos 3.550 Kg.	90.938	546,55	87440
Manipulante	90.938	546,55	87440
Encargado Almacén	96.380	579,25	92673
Mozo Almacén	86.371	519,10	83049
Cosedor	86.371	519,10	83049

— o —

Núm. 9604

**Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral de día 30 de abril de 2001, por la que se hace público la revisión salarial, baja incapacidad temporal y día festivo recuperable, en el convenio colectivo del "Comercio de Baleares" (Cód.: 07/00195, exp. 12 (libro III, asiento 48))**

Direcció General de Treball i Salut Laboral  
Ordenación Laboral (Convenios colectivos).  
Expediente: 12 (Libro III, asiento 48).-  
Código del convenio: 07/00195.-

**REVISION SALARIAL, BAJA INCAPACIDAD TEMPORAL y DIA FESTIVO RECUPERABLE, EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL "COMERCIO DE BALEARES".**

La Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria del convenio colectivo del COMERCIO de Baleares, han presentado en esta Conselleria el día 26-04-2001: ACTAS RELATIVAS A REVISION SALARIAL, BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ASIGNACION DE DIA FESTIVO RECUPERABLE, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

**RESUELVO:**

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la *Direcció General de Treball i Salut Laboral*, depositarlo en la misma y que se informe de ello a las indicadas comisiones.

2.- Publicar esta resolución y las actas de los temas citados, con su tabla salarial, en el BOIB.

Palma, 30 de Abril de 2001

**El Director general de Treball i Salut Laboral**  
Fernando Galán Guerrero

ASISTENTES  
POR U.G.T.:  
Antonio Copete  
Francisco García  
POR CC.OO.:  
José A. Solana  
Ángeles Sánchez  
POR U.S.O.:  
Juana de la Cruz  
POR AFEDECO:

Antonio Font  
Antonio Vilella  
POR PIMECO  
Demetrio Peña  
Ángel Pujol  
Jaume Sitjar (asesor)

En la ciudad de Palma de Mallorca, y, en el local social de AFEDECO, siendo las 11.30 horas del día 18 de abril de 2001, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio, integrado de una parte por los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO., U.S.O. y U.G.T., y de otra, los de las Organizaciones Empresariales PIMEEF, ASCOME, PIMECO y AFEDECO, que al margen se relacionan, al objeto de tratar los siguientes puntos:

1) De acuerdo con el Art. 20 del vigente Convenio Colectivo de Comercio para las Islas Baleares proceder, en su caso, a la Revisión del Salario Base, Plus de Transporte, festivos, kilometraje y Ayuda por Estudio correspondiente al segundo período de vigencia (01/04/2001 – 31/03/2002).

2) Redactar a dichos efectos las nuevas tablas salariales y que tendrán la vigencia 01/04/2001 a 31/03/2002, sustituyendo por tanto las tabla Anexa del Convenio Colectivo publicado en el BOIB de día 18/11/2000. Al mismo tiempo, se procederá a la redacción de la misma en su equivalencia en euros.

3) Facultar al Secretario de Actas tan ampliamente como en derecho proceda, para que, en nombre y representación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Comercio, firme cuantos documentos y efectúe cuantos trámites sean necesarios para la presentación, registro y publicación de la presente Acta.

Antes de entrar en la deliberación de los temas apuntados se acuerda nombrar presidente de la Comisión Paritaria a D. Francisco García y Secretario de Actas a D. Antonio Font Mas. A continuación y tras varias intervenciones se toman los siguientes acuerdos:

a) Una vez visto el Certificado del Instituto Nacional de Estadística sobre el incremento del Índice Precio del Consumo interanual Nacional se acuerda que el incremento que sufrirán las distintas tablas salariales durante el período 01-04-2001 a 31-03-2002, será del 3,9% más 1,25% puntos, arrojando un total incremento del 5,15%, que se aplicará de acuerdo con el contenido de los Artículos 20 y 21 del vigente Convenio Colectivo de Comercio de las Islas Baleares.

b) A tal fin, se ACUERDA APROBAR las tablas salariales que se adjuntan a la presente Acta como Anexo nº 2, así como su equivalencia en Euros. Dichas tablas salariales afectarán a las distintas categorías profesionales incluidas dentro de cada grupo profesional y todo ello con una vigencia a partir de día 01/04/2001 a 31/03/2002.

c) Las distintas representaciones empresariales se obligan a recomendar a sus respectivos asociados, que el abono del citado incremento salarial, se aplique a partir del presente mes de Abril de 2001 y todo ello con independencia de lo previsto en la Disposición Adicional 4ª del Convenio en cuestión.

d) Se acuerda que la ayuda por estudios prevista en el artículo 45 del vigente Convenio Colectivo de Comercio, a partir de día 01/04/2001 hasta 31/03/2002, será de 5.464.-ptas, siendo su equivalente en euros el de 32,83.

e) Se acuerda que el kilometraje previsto en el artículo 48 del indicado Convenio, durante el período 01/04/2001 hasta 31/03/2002, será el de 33,64 ptas/km, siendo su equivalente en euros el de 0,20/km.

f) Se acuerda que el precio/hora previsto en el artículo 32 bis, para domingos y festivos, del Convenio Colectivo de Comercio, durante el período 01/04/2001 hasta 31/03/2002, será de 1.682.-ptas/hora, siendo su equivalente en euros el de 10,11/hora.

g) Se ACUERDA remitir a la Dirección General de Trabajo, copia de la presente Acta de Comisión Paritaria, interesando se publique en el BOIB juntamente con el Anexo que contiene las tablas salariales para el período de vigencia indicado.

Por otra parte se acuerda, facultar, tan ampliamente como en derecho proceda, al Secretario de Actas D. Antonio Font Mas, para que, en nombre y representación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, firme cuantos documentos y efectúe también cuantos trámites sean necesarios para la presentación, registro y publicación de la presente Acta.

Y, no habiendo más asuntos que tratar siendo las 13:30 horas del día más arriba indicado, se levanta la sesión, de la que se extiende la presente Acta que firman el Presidente y el Secretario, además de un representante de cada una de las Organizaciones representadas.