

Consejería de Hacienda y Presupuestos.”

3. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 14 del Decreto 133/2001, de 7 de diciembre, por el que se regula un régimen de ayudas para paliar los efectos del temporal de lluvia y viento del mes de noviembre de 2001, que pasan a tener la siguiente redacción:

“1. En las subvenciones destinadas a financiar la devolución del nominal de la deuda, el importe de la subvención se abonará directamente en la cuenta señalada al efecto por la entidad acreedora a medida que se produzcan los distintos vencimientos, una vez que la persona interesada haya justificado documentalmente la inversión de reposición o reparación realizada.

2. En los casos de subvenciones directas de carácter dinerario, el importe de la subvención se abonará directamente a la persona interesada, una vez que dicha persona haya justificado documentalmente la inversión de reposición o reparación realizada, o, en el caso de trabajos realizados por el mismo solicitante o de daños irreparables susceptibles de ayuda de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto, una vez acreditada documentalmente la realización de los trabajos o la producción de los daños.”

#### Disposición final única

El presente Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el *Bulletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 10 de mayo de 2002

**EL PRESIDENTE,**  
Francesc Antich Oliver

**Consejero de Hacienda y Presupuestos**  
Joan Mesquida Ferrando

— o —

### 3.- Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 8536

**Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 23-04-2002, por la que se publica el “Convenio Colectivo de la LLAR DE CALVIÀ, S.A.”**

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 81 (Libro 3, asiento 2)

Código del convenio: 07/02072.

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores de la **LLAR DE CALVIÀ, S.A. (Pça. Nova núm 1, de Calvià, Mallorca)**, han suscrito su 2º **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. 60 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 comisión negociadora.

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

Palma, 23 de Abril de 2002

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

TEXTO ARTICULADO DEL II CONVENIO  
COLECTIVO DE LA “LLAR DE CALVIÀ S.A.”

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

Art. 1: PARTES SIGNATARIAS.

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo la empresa Llar de Calvià S.A. y la representación legal de los trabajadores.

Art. 2: ÁMBITO PERSONAL.

Afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Llar de Calvià S.A., con la única excepción establecida en el Art. 2.1.a. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores / as (personal de alta dirección).

Art. 3: ÁMBITO FUNCIONAL.

Afecta a todos los servicios incluidos en la Llar de Calvià S.A. en el momento de la firma del Convenio. Ante cualquier nueva área de actividad que la empresa asuma, se pactará con antelación con los Delegados de Personal, las condiciones laborales de los trabajadores adscritos a ella; en el caso de que no se llegue a ningún acuerdo se aplicará transitoriamente el presente Convenio.

Art. 4: ÁMBITO TERRITORIAL.

El de competencia de la Llar de Calvià S.A., dentro de su demarcación territorial.

Art. 5: ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a la ratificación del mismo por el Consejo de Administración hasta el 31 de diciembre del año 2004

Art. 6: DENUNCIA.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses anteriores a la terminación de su vigencia.

Denunciado este Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se mantendrá su vigencia en todo su contenido.

Finalizado el período de vigencia establecido en el Art. 5 sin ser denunciado, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siendo únicamente objeto de negociación los aspectos económicos.

Art. 7: INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus acuerdos deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la Comisión Paritaria. De producirse esta circunstancia las partes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

El presente Convenio es de aplicación prevaleciente sobre cualquier otra norma vigente a la fecha de la firma que regule materias contempladas en el mismo.

Art. 8: COMISIÓN PARITARIA.

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia, dentro del mes siguiente a la aprobación del presente acuerdo.

Dicha Comisión estará compuesto por cuatro miembros: dos designados por parte de la Dirección de la Empresa y dos designados por y entre los Delegados de Personal.

Tales miembros podrán asistir acompañados de los asesores que estimen convenientes. (Uno por organización sindical y uno por la empresa)

Cualquier discrepancia sobre la interpretación del Convenio, deberá someterse al criterio de la Comisión Paritaria con carácter previo y obligatorio antes de acudir a otras instancias administrativas o judiciales.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiéndose convocar formalmente con una antelación de al menos 3 días hábiles.

El plazo máximo de resolución de conflictos, salvo mejor acuerdo, será de cinco días hábiles. Las decisiones de la Comisión Paritaria serán comunicadas al interesado en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la fecha de la toma del acuerdo o el desacuerdo.

Los acuerdos adoptados en dicha Comisión serán preceptivos, y vinculantes para las partes, sin perjuicio del derecho a recurrir a otras instancias por parte de terceros, y objeto de publicación en los tablones de anuncio del Centro. En todo caso los acuerdos que se adopten serán por consenso

ART. 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en las leyes y las normas pactadas en este Convenio.

ART. 10. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.

El personal afectado por este Convenio tendrá los derechos y deberes establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO II: INGRESO, CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y PRO-

## MOCIÓN.

## ART. 11. PLANTILLA.

La Plantilla del Centro será la relación cuantitativa y cualitativa de puestos de trabajo permanentes, necesarios en cada una de las dependencias para cubrir satisfactoriamente sus necesidades, siendo competencia del Consejo de Administración su determinación, previa negociación con la representación de los trabajadores, con sujeción a la legislación vigente.

## ART. 12. COBERTURA DE VACANTES.

El procedimiento para cubrir las vacantes de Plantilla se ajustará al siguiente orden de preferencia:

- 1.- Retorno a su categoría de excedentes reingresados en inferior categoría.
- 2.- Reingreso de excedentes voluntarios.
- 3.- Ascensos de categoría.
- 4.- Personal de nuevo ingreso.

## ART. 13. INGRESO AL TRABAJO.

La admisión del personal, con independencia del tipo de contrato y categoría, se realizará según lo establecido en este Convenio.

Las condiciones que se fijen en los contratos de trabajo no podrán contravenir en todo o en parte lo establecido en este Convenio.

## ART. 14. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La contratación laboral será siempre por escrito y de acuerdo con las modalidades contractuales legalmente previstas.

El trabajador y sus representantes tendrán los derechos y obligaciones contemplados en la legislación vigente.

Sólo se podrán celebrar contratos de formación cuando previamente esté aprobado un programa formativo negociado por los representantes de los trabajadores. La retribución de los trabajadores que concierten un contrato formativo será del 80% del salario por la categoría que corresponda.

La empresa vendrá obligada a sustituir a aquellos trabajadores que acogidos a lo establecido en el RD 1194/1985, de 17 de julio, decidan anticipar su edad de jubilación.

Queda prohibida la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

## ART. 15. PERÍODO DE PRUEBA.

El personal de nuevo ingreso se someterá a un período de prueba que se plasmará por escrito, siendo su duración máxima la que se especifica seguidamente, entendiéndose los períodos establecidos como de trabajo efectivo:

- Personal de nivel 5: 1 mes
- Personal de nivel 4 y 3: 2 meses
- Personal de nivel 2 y 1: 6 meses

La situación de incapacidad temporal suspende el período de prueba.

La no superación del período de prueba será comunicada a la representación de los trabajadores, exponiendo las causas que lo motivaran.

## ART. 16. CONTRATACIONES INDEFINIDAS.

1.- Se procederá a realizar una convocatoria pública anual de concurso-oposición para cubrir todas las plazas vacantes que no hayan sido cubiertas por los sistemas señalados en los apartados 1 a 3 del Art. 12.

El concurso-oposición consistirá en la aplicación de baremos de méritos (sin que éstos supongan la condición de excluyentes), y pruebas profesionales que se prevean en las Bases de la convocatoria, las cuales serán negociadas con los representantes de los trabajadores.

2.- Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad y transparencia. Se garantizará, en todo momento, la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito.

3.- El proceso de selección estará presidido por un Tribunal de Selección, el cual estará compuesto por 5 miembros como máximo, y 3 como mínimo, entre los que se designará un representante de los trabajadores.

## ART. 17. CONTRATACIÓN DE PERSONAL NO FIJO. BOLSA DE TRABAJO.

Se establece un sistema de contratación temporal a través de una bolsa de trabajo consistente en una valoración de méritos y una entrevista, y en la que participará un Tribunal de Selección con la composición detallada en el Art. 16.

La vigencia de la bolsa de trabajo será de 1 año, prorrogable por 1 año si se dan circunstancias puntuales que así lo aconsejen y previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

El llamamiento se realizará por riguroso orden de lista y el procedimiento se llevará a cabo por cualquier medio que permita su constancia.

Si la incorporación del trabajador que estuviera en la bolsa de trabajo

tuviera que realizarse de forma inmediata, se le telefonará en el transcurso de una jornada laboral. Si no fuera posible la localización por ausencia del interesado, se llamará al siguiente de la lista. En este caso, el trabajador no localizado mantendrá el orden de preferencia, quedando el primero de la lista para siguientes convocatorias.

Si el trabajador llamado no pudiera incorporarse en la fecha que se le indica por estar en situación de I.T., o resultar imposible la incorporación por causa de fuerza mayor, el trabajador mantendrá el orden de preferencia desde la fecha de comunicación de disponibilidad.

Si el trabajador no pudiera ser localizado, por no tener actualizado su número de teléfono en el Departamento de Personal, o tras ser llamado no quisiera incorporarse sin motivo justificado en la fecha que se le indica, o por prestar sus servicios en otra empresa, perderá su orden de preferencia quedando el último de la lista durante todos y cada uno de los años de vigencia de la bolsa de trabajo.

## ART. 18. PROMOCIÓN INTERNA

Se entiende por Promoción Interna el cambio a un puesto de trabajo calificado en categoría o nivel superior o distinto al ocupado.

La Promoción Interna podrá ser de dos tipos: Ascenso de Categoría y Progresión.

## A) Ascenso de Categoría

1.- Se entiende por ascenso de categoría el cambio a un nivel superior al ocupado conforme la distribución establecida en el artículo 23.

2.- Se realizará convocatoria anual de concurso-oposición por parte de la empresa, cuando en la Plantilla aprobada existan vacantes resultantes de procesos de cobertura anteriores.

3.- En ningún caso se producirán ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo de servicio.

4.- Los procesos de selección deberán realizarse con la debida publicidad, y transparencia y garantizando, en todo momento, la aplicación de los criterios de igualdad, capacidad y mérito.

5.- El sistema de ascensos se llevará a cabo mediante concurso-oposición consistente en la aplicación de baremos de méritos (sin que éstos tengan la condición de excluyentes) y pruebas profesionales que se prevean en las Bases de la convocatoria, las cuales serán negociadas con los representantes de los trabajadores, siendo requisitos preceptivos, ser personal fijo y con dos años de servicio continuados en la Empresa y contar con la titulación y/o especialidad requerida para el puesto.

El Tribunal de Selección estará compuesto por 5 miembros como máximo y 3 como mínimo, entre los cuales figurará un representante de los trabajadores.

## B) Progresión

1.- Es la que implica el cambio de categoría dentro de un mismo Nivel de los señalados en el artículo 23.

2.- Una vez aprobada la plantilla y antes de proceder a la convocatoria libre de las plazas vacantes, se iniciará el proceso de Progresión Interna, en el que podrá tomar parte el personal que reúna las siguientes condiciones:

- Ser personal fijo de Plantilla.
- Ostentar una categoría dentro del mismo Nivel, con dos años de antigüedad en la misma..
- Estar en posesión de la titulación y/o especialidad requerida para el puesto o categoría.

3.- El proceso consistirá en un Concurso cuyas bases serán negociadas por los Representantes de los Trabajadores.

4.- El Tribunal de Selección tendrá la misma composición que el sistema previsto para Ascenso de Categoría.

## ART. 19. INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS.

La empresa promoverá la cobertura de plaza en proporción no inferior al 2 por 100 de la plantilla por los trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, sobre contratación y empleo de los trabajadores discapacitados.

En relación de Puestos de Trabajo se especificarán aquellos puestos que, por sus características, puedan ser también desempeñados por determinado personal discapacitado, indicando, genéricamente y en su caso, el tipo de discapacidad compatible con el puesto.

En las pruebas selectivas para el ingreso en aquellos puestos en los que se haya determinado la compatibilidad de ciertas discapacitaciones, serán admitidos tales candidatos en igual de condiciones con los demás aspirantes. Las bases de selección, en su caso, determinarán las pruebas a las que alternativamen-

te se hayan de someter los candidatos capacitados y discapacitados.

Se entenderán nulos y sin efecto, los preceptos reglamentarios, las cláusulas del presente convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empleadora que supongan, en contra de los discapacitados, discriminación en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

#### ART. 20. INCOMPATIBILIDADES.

Con anterioridad a la formalización del contrato, el interesado deberá hacer constar la manifestación de no venir desempeñando ningún puesto o actividad en el sector público delimitado por el artículo 1 de la Ley 53/84, y que no percibe pensión de jubilación, retiro u orfandad. En el caso de realizar actividad privada, deberá declararlo con anterioridad a la formalización del contrato, con el fin de que, por la empresa, se pueda adoptar al respecto acuerdo de compatibilidad o incompatibilidad.

En ningún caso el trabajar en la Llar implica exclusividad ni disponibilidad salvo lo recogido en el artículo 64 sobre permutas y para aquellos puestos de trabajo que perciban el plus de disponibilidad recogidos en el artículo.

#### ART.21. CESES.

El trabajador que desee cesar, lo tendrá que comunicar por escrito a la empresa, con un plazo no inferior a un mes. El incumplimiento de este plazo dará derecho a la empresa al descuento del salario a liquidar por el cese de medio día de salario por día de retraso. La empresa comunicará con 30 días de antelación los ceses al trabajador y a los Delegados de personal en aquellos contratos de duración determinada superior al año. Todos los contratos concertados a tiempo determinado se extinguirán a su término, si no media acuerdo de prórroga de su duración.

### CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

#### ART.22. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación del personal que se indica en el artículo siguiente es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus categorías.

#### ART. 23. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Los niveles salariales del personal de este Centro se establecen en 5, con las categorías profesionales que en cada uno se especifican a continuación:

##### NIVEL 1:

Titulado superior  
Médico  
Médico especialista  
Psicólogo  
Director / jefe de servicios

##### NIVEL 2:

Técnico de grado medio  
Fisioterapeuta/Logopeda/Terapeuta ocupacional  
Técnico especializado  
ATS/DUE  
Trabajador social/Asistente social  
Jefe de Administración  
Subdirector/Coordinador de servicios

##### NIVEL 3:

Jefe de cocina  
Gobernanta  
Oficial servicios técnicos  
Dinamizador socio-cultural  
Oficial administrativo

##### NIVEL 4:

Cocinero  
Auxiliar Administrativo  
Auxiliar enfermería  
Cuidador (a extinguir)

##### NIVEL 5:

Pinche/Ayudante de cocina  
Ayudante de servicios  
Peón mantenimiento de instalaciones

#### ART. 24: FUNCIONES:

Las funciones y contenidos más significativos de las categorías profesionales que actualmente se vienen prestando en la Llar de Calviá S.A. serán las determinadas en el Anexo I.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos.

### CAPÍTULO IV: JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y PERMISOS.

#### ART.25: JORNADA LABORAL:

La jornada de trabajo en cómputo semanal, se realizará a razón de 35 h. semanales que en cómputo anual suponen 1575 h. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada.

Se establece un descanso diario de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo, para los trabajadores que realicen la jornada completa

#### ART.26: HORARIOS Y TURNOS:

Los turnos y horarios del Centro se negociarán entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, sometiéndolos a las posibles discrepancias, con carácter previo a cualquier otro procedimiento, a la Comisión Paritaria.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral que deberá contener: el horario de trabajo, distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales

Un ejemplar de dicho calendario deberá exponerse en un lugar visible del Centro de trabajo.

#### Art.27: DESCANSO SEMANAL:

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a un descanso semanal de dos días continuados. Para el personal que trabaje en régimen de turnos se deberá fijar para su disfrute una planificación de descansos por ciclos de rotación que se regirá por el criterio de equidad.

#### Art.28: TRABAJO EN FESTIVOS:

El calendario laboral de festivos y demás días laboralmente inhábiles será el establecido cada año por la autoridad laboral competente.

Al no poderse disfrutar los festivos legalmente establecidos por aquellos colectivos sujetos a regímenes especiales o de turnos, en las fechas señaladas por ellos, se dispone que éstos se podrán compensar en un sólo periodo, unido o no al periodo vacacional

Los festivos no disfrutados y efectivamente trabajados se abonarán dentro del mes siguiente al ejercicio en el que se hubieren devengado a razón

Los turnos de noche del día 24 y 31 de diciembre tendrán consideración de festivos a efectos de compensación económica.

#### Art.29: HORAS EXTRAORDINARIAS:

En solidaridad con la actual situación de desempleo y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a tender hacia la supresión total de las horas y servicios de carácter extraordinario estructural.

Los servicios que deban prestarse por el personal de la Llar de Calviá fuera de la jornada de trabajo ordinaria, se compensarán:

1º. Las horas extraordinarias efectuadas como consecuencia de catástrofe (tales como inundaciones por lluvias, incendios y demás casos de movilización por parte de la autoridad competente) serán compensadas mediante premio en metálico, salvo mejor pacto.

2º. Las horas extraordinarias que no tengan que ver con las descritas en el párrafo anterior serán compensadas en tiempo de descanso con un incremento del 75%, es decir, por cada hora trabajada corresponde un descanso de una hora y cuarenta y cinco minutos.

3º. Las horas extraordinarias realizadas durante la fecha de un festivo oficial serán compensadas en tiempo de descanso, incrementadas en un 100%.

Por razones organizativas, las compensaciones podrán ser en metálico. El precio de la hora ordinaria se obtendrá de dividir el salario bruto anual entre el total de horas anuales.

#### Art. 30. VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, o la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado, si es inferior al año.

Dichas vacaciones podrán dividirse en dos períodos de quince días cada uno, siempre que las necesidades del servicio no se vean perturbadas.

No podrá coincidir el inicio del período de vacaciones con un día de libranza, de manera que se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente al de la libranza.

Del mismo modo, si el día de reincorporación al trabajo coincidiese con un día de libranza, éste se deberá respetar y se reiniciará el trabajo una vez disfrutado el citado descanso.

La dirección de la empresa fijará el calendario vacacional anual durante la primera quincena del mes de noviembre del año que preceda al del disfrute, entregando copia a los representantes de los trabajadores. En dicho calendario se

establecerán los turnos así como el número y puestos de trabajo que deban componer cada turno.

Por los representantes legales de los trabajadores se procederá a la distribución y reparto de turnos entre el personal, dentro de la segunda quincena del mes de noviembre. Si hubiera más peticiones para un mismo período que las establecidas por la dirección de la empresa, tendrán preferencia aquellos trabajadores que en el año anterior se les asignara período vacacional distinto al solicitado.

Para los supuestos de enfermedad sobrevenida antes o durante las vacaciones, se fijan los siguientes criterios:

a) Si la enfermedad tiene carácter previo al inicio del disfrute vacacional, antes de comenzar las vacaciones el trabajador podrá alegar tal circunstancia para solicitar un cambio en la determinación del período fijado, siempre que la enfermedad revista la gravedad suficiente que impida el efectivo disfrute del descanso vacacional, según dictamen emitido por los servicios médicos de la empresa.

Corresponderá a la dirección de la empresa apreciar si las necesidades del servicio quedan salvaguardadas.

b) Si la enfermedad sobreviene durante las vacaciones, las mismas no se interrumpirán y por lo tanto los días que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto, salvo que la enfermedad conlleve un internamiento imprevisto en un centro hospitalario o deba procederse a una intervención quirúrgica repentina.

Los días de vacaciones interrumpidos se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha prevista de terminación del período vacacional o, cuando exceda de dicha fecha, a contar a partir del día en que el trabajador cause alta del proceso de enfermedad citado.

A tal efecto, el trabajador solicitará dentro de los siete días siguientes a su reincorporación las fechas de disfrute interesadas, que quedarán supeditadas a las necesidades del servicio.

En estos supuestos excepcionales, si las vacaciones estuvieran programadas en el último trimestre del año y no pudieran ser reprogramadas en el último trimestre del año natural correspondiente, se le asignarán dentro del primer trimestre del año siguiente, siempre que ello sea posible.

#### Art. 31. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y notificación a la dirección del centro y posterior justificación, tiene derecho a ausentarse por los motivos y por el tiempo máximo siguiente:

- Quince días naturales por matrimonio.
- Un día en caso de matrimonio de hijos, padres y abuelos.
- Cuatro días en caso de alumbramiento de esposa o compañera conviviente.
- y e) Por fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica o accidente con hospitalización de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los días que se consignan a continuación.

	Cónyuge/ Hijos	Padres	Hermanos/ abuelos/ nietos/ cuñados/ suegros.
Fallecimiento	5	3	2
Enf. Grave/hospitalización	3	2	2

Para las parejas de hecho se tendrá que acreditar dicha situación.

f) Tres días por traslado de domicilio habitual. No podrá solicitarse este permiso hasta tanto no haya transcurrido un mínimo de tres años desde el anterior permiso disfrutado por este motivo. Este derecho podrá solicitarlo los trabajadores / as hijos que hayan trabajado un mínimo de un año en la empresa

g) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, en los que conste previamente su matriculación, durante los días de su celebración, un máximo de diez días al año, así como el tiempo indispensable para presentarse a las pruebas que convoque la Empresa.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de la revisión médica prevista en este convenio.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán ejercitar este derecho incorporándose más tarde a su trabajo o finalizar una hora antes, procurando en su elección hacerlo lo más compatible posible con sus tareas profesionales. Este derecho podrá ser ejercitado por la

madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de adopción, si el hijo es menor de nueve meses, se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior a partir de la propuesta de adopción a la entidad pública.

k) Hasta cinco días de asuntos propios por año natural, . Tales días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El trabajador podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Los días disfrutados disminuirán la jornada en su cómputo anual.

En los casos de alumbramiento de esposa o compañera conviviente, si concurren complicaciones de salud, se prolongará el permiso los días necesarios, previa certificación médica, siendo retribuidos los primeros siete días a contar desde el que se produjo el alumbramiento.

En los supuestos b, c, d y e, el permiso podrá ampliarse a dos días más si se tiene que efectuar un desplazamiento fuera de la isla de Mallorca.

En los supuestos a)b)f)g) el trabajador/a deberá solicitar el permiso en un plazo no inferior a 15 días naturales, salvo que se acredite fehacientemente la urgencia del hecho.

#### Art.32: PERMISOS SIN SUELDO:

El personal fijo de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a un mes, ni superior a seis meses en un período de dos años, en todo caso, esta licencia no causa baja en el régimen de la seguridad social. Estas licencias podrán ser concedidas siempre que exista una causa justificada y además, que lo permitan las necesidades del servicio

De mutuo acuerdo, se podrán establecer ampliaciones a los permisos establecidos, siempre y cuando persista causa justificada y sin retribución alguna.

#### ART 33 REDUCCION DE JORNADA

Los trabajadores fijos por razones de estudios de carácter académico cursados en centros oficiales tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo no inferior al 40% de la misma, con la correspondiente disminución proporcional del salario. Así mismo la empresa podrá otorgar la reducción de jornada a aquellos trabajadores que lo soliciten sin causa justificada. Dicha solicitud se tiene que solicitar con dos meses de antelación.

La reducción de jornada implicará o bien realización de jornadas completas en proporción a la jornada ordinaria en cómputo semanal o bien reducción con concreción horaria según los turnos de trabajo diarias establecidos por la empresa.

#### Art.34:TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme al procedimiento en materia de ascensos aprobados por la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### Art.35: TRABAJO DE INFERIOR CATEGORÍA:

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, por tratarse de niveles profesionales inferiores, sólo será posible si existiesen necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, por un tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, y se mantendrá la retribución y demás derechos de su categoría profesional y se comunicará al mismo tiempo, a los representantes de los trabajadores.

#### Art.36: EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

- El contrato de trabajo se extinguirá:
- Por mutuo acuerdo entre las partes.
  - Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
  - Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
  - Por dimisión del trabajador.
  - Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
  - Por jubilación del trabajador.
  - Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la autoridad laboral.
  - Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- i) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- j) Por despido del trabajador.
- k) Por causas objetivas legalmente procedentes.

#### Art.37: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento de menores de cinco años.
- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- k) Cierre legal de la empresa.

#### Art.38: EXCEDENCIA FORZOSA:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

#### Art.39: EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

Aquellos/as trabajadores/as que tengan la condición de fijos al cabo de un año de adquirir tal condición, tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Se establece una reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia. En el caso de ejercer el derecho de la reserva de puesto de trabajo el trabajador lo comunicará con preaviso no inferior a un mes.

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

#### Art.40: EXCEDENCIA VOLUNTARIA PARA ATENDER EL CUIDADO DE UN HIJO:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Art.41: REINGRESO:

El trabajador excedente voluntario que solicite al menos con un mes de antelación su reincorporación tendrá derecho a ocupar cualquier vacante que se produzca en su categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría la hubiera en una inferior a la que ocupaba, dentro del mismo nivel, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca vacante en su categoría, siempre que cumpla el requisito de la titulación académica, caso de que se requiera para el puesto.

### CAPÍTULO V.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

#### Art. 42: COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)

En los casos de I.T. derivados de enfermedad común, el trabajador percibirá las prestaciones económicas que la Seguridad Social tenga establecidas.

Complementariamente a lo establecido en el párrafo anterior, la empresa mejorará desde el primer día en que pueda verificar a través del Servicio Médico de empresa tal situación de baja, hasta el 100 por 100 de su salario ordinario, siempre que a criterio de la Dirección de la empresa se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.- Que se notifique inmediatamente tal ausencia a la empresa.
- 2.- Que se persone en los Servicios Médicos de empresa para la verificación establecida en los antecedentes.

Para el caso de que por razones justificadas de enfermedad no fuera posible tal desplazamiento, se admitirá un volante oficial expedido por facultativo de la Seguridad Social, en el que por lo menos se acredite explícitamente la imposibilidad del desplazamiento, así como la fecha y nombre o número de colegiado del facultativo que le hubiere atendido.

3.- Que se cumplimenten por el trabajador y en los plazos previstos en la legislación vigente todos los trámites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja.

4.- Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los Servicios Médicos de empresa pudieran entender convenientes.

Se otorga a la Comisión Paritaria amplias facultades para modificar, de común acuerdo, la anterior regulación, dentro de la vigencia del presente Convenio así como, la facultad de determinar si procede o no la complementación con cargo a la Empresa de la mejora de I.T..

#### Art. 43: INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN:

Los trabajadores que soliciten voluntariamente su cese por jubilarse y lleven como mínimo diez años de antigüedad efectiva en el servicio, tendrán derecho a percibir por cuenta de la Llar una indemnización en la cuantía mínima que más abajo se establece, siempre y cuando se jubilen en la fecha de cumplimiento de edades que, asimismo, se indican a continuación:

A los 60 años.....	1.550.000 Ptas.
A los 61 años.....	1.300.000 Ptas.
A los 62 años.....	1.050.000 Ptas.
A los 63 años.....	800.000 Ptas.
A los 64 años.....	550.000 Ptas.

Todos los trabajadores, al cumplir 64 años de edad, podrán acogerse al sistema especial de jubilación anticipada con derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación. Simultáneamente, la empresa se obliga a la contratación de trabajadores perceptores de la prestación por desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas mediante contratos de cualquiera de las modalidades contempladas en la legislación vigente, excepto la de tiempo parcial, con un período máximo de duración de un año.

La obligación que asume la empresa de sustituir a los trabajadores que se acogan al sistema especial de jubilación a los 64 años, se establece en consideración a la propia duración del presente convenio colectivo. En consecuencia, para el próximo convenio, se tendrán en cuenta las posibles innovaciones normativas que se introduzcan en la regulación de tal institución, las modificaciones que pudieran darse en la regulación de la jubilación normal y posibilidades de todo orden que pudiera tener la empresa,

Al objeto de fomentar el empleo de los más jóvenes, la jubilación es obligatoria y sin indemnización, a partir de la edad y/o período de cotización a partir del cual el trabajador tenga perfeccionado de un modo u otro, el derecho a la pensión máxima por jubilación.

Siendo las indemnizaciones indicadas, incentivos a la jubilación anticipada para aquellos trabajadores que no tengan perfeccionado su derecho, pero sí puedan y deseen jubilarse anticipadamente, cualquier futura modificación legal que pudiera alterar el equilibrio establecido o su regulación, deberá ser estudiada y adaptada a este acuerdo por la Comisión Paritaria.

#### Art.44: INCAPACIDAD SOBREVENIDA:

El trabajador, previo acuerdo con la dirección de la empresa, o en su defecto, en cumplimiento de la oportuna certificación del grado de invalidez y/ o minusvalía emitida por los servicios de la EVI u órgano competente, será adscrito a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, siempre y cuando exista puesto vacante idóneo en la plantilla, a consecuencia de la disminución de su capacidad profesional por razón de edad, estado de salud o accidente.

#### Art. 45: COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL:

Salvo en el caso de probarse judicialmente la existencia de delito doloso en la conducta del trabajador, especialmente, prevaricación, maquinación para alterar el precio de las cosas, etc., o que la responsabilidad civil que se reclamare se derive de acciones u omisiones específicamente contempladas como imputables a tal trabajador en las leyes en legítima contrapartida de sus atribuciones administrativas, especialmente las derivadas de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92 de 26 de noviembre), la empresa se responsabilizará a abonar, en sustitución de las responsabilidades del trabajador, las indemnizaciones que pudieran derivarse de la responsabilidad civil de las actuaciones de los trabajadores de la Llar en el ejercicio de sus actividades profesionales desarrolladas directa o indirectamente para la Llar de Calviá S.A. A tal efecto, la empresa podrá concertar las pólizas de seguros que estime oportunas.

#### Art.46: SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE E INVALIDEZ:

La Llar se compromete a concertar una póliza de seguros que garantice, en las condiciones y requisitos que se establezcan, unas compensaciones económicas mínimas en los siguientes casos:

A) 5.000.000 de pesetas a percibir por los beneficiarios que se designen, en casos de fallecimiento del trabajador en activo, por accidente de cualquier tipo.

B) 10.000.000 de pesetas a percibir por el trabajador, en caso de invalidez total permanente por causa de accidente laboral.

En los casos de invalidez parcial del trabajador en activo, se percibirá la cuantía que corresponda, según baremo aplicable en la póliza concertada.

La efectividad de este artículo será necesariamente dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su aprobación plenaria.

#### Art.47: SEGURO DE ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN:

En caso de que un trabajador de la Llar, prestando servicios para la misma, conduciendo un vehículo de propiedad de la empresa o particular, sufriera un accidente de circulación durante su jornada de trabajo, la empresa le garantizará la siguiente cobertura de responsabilidades:

A) Proporcionar, si es preceptivo, una defensa letrada ante juzgado u Organismo Público correspondiente.

B) Prestar la fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales que pudieran originarse, incluso del perito. Ambos apartados A) y B), sólo en caso de no hallarse tales contingencias o parte de ellas cubiertas por las pólizas de seguro de los propios vehículos implicados en el accidente, en cuyo caso la responsabilidad municipal sería subsidiaria.

C) Si de resultados del accidente se le privara temporalmente de libertad al conductor, se le respetará, mientras tanto, las retribuciones básicas que viniera percibiendo.

D) La privación de la libertad o del permiso de conducir a resultados de lo que en este apartado se contempla, no será considerado motivo de la sanción disciplinaria, salvo lo dispuesto en párrafo tercero de este apartado.

Durante el período en que el trabajador pudiera estar privado del permiso de conducir, la empresa podrá destinarle a otras tareas o puestos de trabajo distintos de categoría o función.

En caso de que el trabajador resultara condenado por sentencia firme, por imprudencia temeraria o conducción bajo influjo de bebidas alcohólicas o estupefacientes, sólo serán de aplicación las garantías contempladas en el apartado A).

#### Art. 48: ASISTENCIA JURÍDICA:

Todos los trabajadores que como consecuencia del desempeño de sus funciones, sean inculcados o procesados judicialmente, gravemente injuriados, vejados o maltratados por cualquier persona física o jurídica, podrán de común acuerdo con la empresa designar Abogado o Procurador de entre los que ejercen en Baleares, al objeto de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios de Letrado y Procurador acordados, los gastos de fianza y costas judiciales, serán abonados por la empresa, siendo en su caso, deducidas las cantidades que fueran cubiertas por cualquier póliza de seguros que pudiera ser de utilidad al caso.

#### Art.49: ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS:

Todos los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho siempre que exista consignación suficiente y líquida, y que se justifique adecuadamente la petición, a que se les conceda:

##### ANTICIPOS REINTEGRABLES:

En las condiciones antedichas los trabajadores tendrán derecho a la concesión de un anticipo de dos pagas como máximo a devolver en un plazo no superior a diez meses si es por una paga y a catorce meses si es por dos y sin intereses. En cualquier caso no podrá superarse la cifra de dos mensualidades.

No podrá ser concedido otro anticipo al mismo trabajador en tanto no haya sido amortizado el anterior y, a partir de la tercera petición, no haya transcurrido igual período para el que se solicitó el anterior anticipo concedido.

##### PRÉSTAMOS:

1.-Por adquisición de primera vivienda: Podrá concederse préstamo para la adquisición de la primera vivienda en propiedad, por un importe de hasta 1.000.000 Ptas. Asimismo la empresa respaldará las gestiones que la representación social pueda efectuar ante las entidades bancarias oficiales o privadas para la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores de la Llar obtener préstamos para la adquisición de viviendas propias, en las mejores condiciones posibles.

Para tener derecho a la concesión de dicho préstamo de primera vivienda, deberá existir informe favorable de la Comisión Paritaria de préstamos, que se otorgará si se cumplen los siguientes requisitos:

a) Que dicha primera vivienda sea para domicilio habitual del trabajador y esté ubicada en el Término de Calviá.

b) Que el préstamo sea por una sola vez.

c) Que exista un pago del trabajador a cuenta de la vivienda para la cual se solicita el préstamo, igual o superior a 500.000 pesetas dentro del plazo máximo de un mes anterior a la formulación de la petición, y que quede pendiente de pago al menos una cantidad equivalente al quíntuplo del importe del préstamo solicitado.

d) El plazo de devolución será de 24 meses sin interés. Para salarios inferiores a 2.000.000 Ptas. se prorrogará un año más su devolución.

e) A la solicitud del préstamo se adjuntará la siguiente documentación:

-Escritura de compra-venta o contrato.

-Escritura de constitución de hipoteca, en su caso.

-Declaración jurada de que el trabajador no posee ninguna vivienda en propiedad.

f) Para el caso de que se trate de una solicitud de préstamo para la construcción de vivienda se aportará:

-Licencia de Obras y Licencia de Demolición, en su caso.

-Escritura compra-venta solar o vivienda a demoler.

2.-Para la reforma de vivienda propia:

Para la reforma de vivienda propia que constituya o vaya a constituir domicilio habitual del trabajador, la empresa, a petición del trabajador y previo informe favorable de la Comisión Paritaria de Préstamos, podrá conceder por una sola vez, préstamos para dicha reforma por un importe máximo de 800.000 Ptas. siempre y cuando presente la oportuna Licencia Municipal de obras si ésta fuera legalmente obligatoria.

El plazo de devolución será de 24 meses.

##### PRÉSTAMOS ESPECIALES:

En casos muy especiales y debidamente justificados se podrá otorgar un préstamo de hasta 500.00 Ptas. en las mismas condiciones de devolución que el préstamo de adquisición de primera vivienda.

Dichos préstamos tan solo podrán cubrir peticiones de:

a) Enfermedades graves no cubiertas por la Seguridad Social.

b) Aquellas otras que estime la Comisión Paritaria de Préstamos, con motivo de causa de especial gravedad.

Los préstamos se concederán exclusivamente en función del objeto por el que se soliciten, y no podrá concederse más que un préstamo por objeto.

#### Art. 50: AYUDAS POR ESCOLARIDAD:

Se establece una ayuda por escolaridad de 3.500 Ptas. mensuales por cada hijo a cargo del trabajador, comprendido entre los 0 y los 18 años.

Esta ayuda se percibirá durante los doce meses del año.

Fuera de la edad de escolarización obligatoria, actualmente comprendida entre los 6 a los 16 años, el trabajador deberá acreditar para su percibo la efectiva escolarización no obligatoria del hijo a cargo.

#### Art. 51: BECAS POR ESTUDIO:

La empresa concederá a sus trabajadores fijos, becas anuales de estudios en los términos y cuantías máximas que seguidamente se indican:

-Enseñanzas medias (F.P., B.U.P., E.S.O.): 20.000 Ptas.

-Acceso a la Universidad: 15.000 Ptas.

-Estudios de grado medio: 30.000 Ptas.

-Estudios Universitarios Superiores: 40.000 Ptas.

-Estudios Universitarios Especiales

(Facultades de Medicina, Farmacia, Veterinaria, ciencias,

Informática, Bellas Artes experimentales): 50.000 Ptas.

-Ayudas para la adquisición de libros de texto obligatorios

del curso o asignatura aprobada, previa justificación de

facturas hasta un máximo de: 17.000 Ptas.

Tales importes, tanto de matrícula como de libros, se abonarán, en su caso, prorrateados por el número de asignaturas del curso y siempre que se haya acreditado formalmente su aprobado.

Sólo se podrá solicitar una beca al año para un tipo determinado de estudio o carrera.

La beca para los trabajadores de la Llar viene condicionada a que los estudios que se realicen guarden relación directa con la rama profesional del puesto de trabajo ocupado, significando tales estudios, un perfeccionamiento o mayor formación para el trabajador, de cara a sus posibilidades promocionales.

Para el personal comprendido en los niveles 3, 4 y 5, la beca por estudios amparará la realización de cualquier tipo de estudio en centro oficial de los previstos en la tabla anterior, siempre que los mismos tengan aplicación directa a las actividades de la empresa.

Para tener derecho a la expresada beca, el personal deberá acreditar la matrícula con indicación del número de la convocatoria de cada asignatura y número de las mismas que se hayan cursado y aprobado y si ésta comprende la totalidad o parte del curso. En este último caso se abonará la cantidad proporcional a las asignaturas cursadas.

Los trabajadores que deseen acogerse a estos beneficios, deberán solici-

tar formalmente ante la Comisión Paritaria antes de su matriculación, si los estudios que desean iniciar van o no van a ser becados o subvencionados por la empresa.

**Art. 52: AYUDA POR EDUCACIÓN ESPECIAL:**

Todo trabajador afectado por el presente Convenio que tenga a su cargo hijos o familiares con incapacidad física o psíquica, legalmente reconocida, tendrá derecho a un plus mensual de 27.500 Ptas. por cada hijo o familiar en dichas condiciones.

El citado plus es compatible con el de escolaridad.

La empresa apoyará las gestiones que el Comité efectúe de cara a propiciar el ingreso de hijos o familiares a cargo de trabajadores, mayores de dieciséis años en centros especializados.

**Art. 53: ASISTENCIAS MÉDICAS:**

La empresa facilitará la prestación de ayudas asistenciales a los trabajadores fijos que se establecen en el Anexo II, en los conceptos, importes y condiciones establecidas en dicho Anexo II.

Las correspondientes a la especialidad de odontología, el personal de la Llar podrá optar libremente entre la modalidad 1) ó 2), en las condiciones previstas, asimismo, en el citado Anexo II.

**CAPÍTULO VI. FORMACIÓN Y RECICLAJE**

**Art. 54: MEDIDAS DE APOYO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL:**

1.- Asistencia a cursos. Se constituirá una Comisión de Formación paritaria al objeto de aprobar los planes de formación para la empresa, así como acogerse a la tramitación de las subvenciones del FORCEM o a cualquier otra subvención. Dicha comisión estará formada por un delegado de personal y una persona designada por la empresa

2.- Asistencia ordenada por la empresa. La empresa se reserva la facultad de ordenar la asistencia a reuniones de trabajo, seminarios, cursos, etc., que sean del interés de los trabajadores, designando a las personas que deban asistir.

En este caso la empresa adelantará a la persona designada cantidad suficiente para hacer frente a los gastos, con compromiso de liquidación y justificación posterior.

Queda sobreentendido el necesario consentimiento y aceptación del interesado a la designación por la empresa cuando la actividad a desarrollar se dé fuera de la jornada laboral o cuando éste se lleve a cabo en lugar distinto al de su residencia o al del domicilio social de la empresa.

De los cursos de formación ordenados por la empresa se dará cuenta a la Comisión de Formación.

3- Formación sindical – Para facilitar el acceso a cursos de formación de su sindicato, los delegados / as de personal podrán acumular bien crédito horario sindical no dispuesto en meses anteriores, o bien, adelantar el uso del mismo respecto a meses posteriores. Además la empresa facilitará la correspondiente adecuación de los turnos de trabajo siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio. En todo caso, la asistencia a tales cursos habrá de ser solicitada con tiempo suficiente, acreditando el contenido y horario de los cursos, así como su asistencia.

**CAPÍTULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE**

**Art.55: ROPA DE TRABAJO.**

La empresa facilitará al año dos uniformes y dos pares de calzado (zuecos, zapatillas o similares) y los medios de protección personal que sean necesarios de acuerdo al trabajo desempeñado. En caso de deterioro, será repuesto por la empresa, previa devolución de la prenda deteriorada. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como su cuidado.

**Art.56: SALUD LABORAL.**

La empresa, de acuerdo con los Delegados de Personal, dirigirá su política de Seguridad e Higiene de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que se desarrollan. A tal efecto la Llar de Calvia S.A está integrada dentro del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales del Ajuntament de Calvià. En dicha comisión participa un delegado designado por los delegados de personal.

Uno de los objetivos prioritarios de esta Comisión es la vigilancia y el seguimiento de las evaluaciones de riesgos efectuadas hasta la fecha

La empresa comunicará a los delegados de personal, las acciones encaminadas a estudios, elaboración, puesta en marcha y análisis de encuestas, informes de absentismos, etc..

**Art.57: REVISIÓN MÉDICA.**

Anualmente, se realizará un reconocimiento médico a todos los trabajadores en la Mutua Patronal o en las instalaciones de l' Ajuntament o en las

instalaciones de la Llar de la empresa, siempre que éstas y los equipos de revisión médica reúnan las condiciones sanitarias exigidas.

La programación de la revisión médica y la ubicación donde va a realizarse la revisión, serán aprobadas por acuerdo entre la empresa y los delegados de personal,

De las convocatorias para dichos reconocimientos se informará simultáneamente a los Delegados de Personal.

La revisión médica es obligatoria para todos los trabajadores sin excepción, además la empresa podrá realizar reconocimientos periódicos para determinados colectivos de trabajadores con riesgos específicos.

**CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**Art. 58: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

**A)FALTAS LEVES:**

1.- De tres a cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, hasta treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

2.- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono, sin causa justificada, del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará falta grave o muy grave.

4.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

5.- El trato incorrecto o descortés a los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a los superiores.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

7.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8.- Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales cuando no cause o derive perjuicio a los intereses de la empresa.

9.- Las de descuido o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

10.- Falta de aseo y limpieza personal, ocasionalmente.

11.- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

12.- La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual.

13.- Cualquier otro incumplimiento, de carácter leve.

**B)FALTAS GRAVES:**

1.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y que repercuta notoriamente en el desempeño del resto de las funciones.

2.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez al mes, sin justificar.

3.- La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.

4.- Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, a alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

5.- Reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

6.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

7.- Una falta al trabajo no justificada cuando tenga que relevar a un compañero.

8.- La simulación de enfermedad o accidente.

9.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.

10.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

11.- El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

12.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

13.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

14.- Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones lícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

15.- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual.

17.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

18.- Negligencia en el cumplimiento de las funciones, correspondientes a su puesto o cargo.

#### C) FALTAS MUY GRAVES:

1.- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el puesto de trabajo.

2.- El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o residentes y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3.- La realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

5.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6.- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

7.- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

8.- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la huelga.

9.- La participación en huelgas expresamente prohibidas.

10.- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

11.- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

12.- La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días en un mes.

13.- Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad.

14.- La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

15.- La negligencia en la administración de la medicación.

#### Art.59: SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres años.

- Despido.

#### Art.60: TRAMITACIÓN.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a los representantes de los trabajadores.

Para la imposición de sanciones por falta grave será preceptiva la audiencia al interesado.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado a los delegados de personal, para que ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque se le conceda a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate delegados de personal.

#### Art.61: PRESCRIPCIÓN.

Las faltas las leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la cual la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse

cometido. En todos los casos, la investigación de los hechos por parte de la empresa interrumpirá la prescripción hasta un período máximo de seis meses.

Transcurrido dos meses, seis meses y dos años, desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta leve, grave o muy grave respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones en el expediente personal del trabajador.

### CAPÍTULO IX: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

#### Art.62: REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL:

Los Delegados de Personal constituyen el órgano de representación de los trabajadores de la Llar de Calviá S.A. asumiendo la defensa de sus intereses así como la negociación y representación de los mismos ante la dirección de la empresa o ante cualquier organismo.

Asimismo se constituye como órgano consultivo y de intercambio de información entre la dirección del centro y los trabajadores.

Los Delegados de Personal tendrán las garantías y derechos expresamente reconocidos en la legislación correspondiente.

La regulación de los derechos y obligaciones de representación de los trabajadores se ajustará, en todo caso, a la normativa vigente.

Los delegados de personal tienen la obligación tal como marca la normativa de guardar sigilo sobre la información proporcionada por la empresa.

#### Art.63: CUOTA SINDICAL:

A petición de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa escrito en el que conste con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente al que debe ser transferida la indicada cantidad. La empresa efectuará la mencionada deducción, salvo posterior indicación en contra del propio trabajador.

### CAPÍTULO X RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

#### Art.64: RETRIBUCIONES:

Las retribuciones se ajustarán a las tablas salariales establecidas en el ANEXO III del presente convenio. En todo caso, el concepto salario base será incrementado en el mes de enero de cada año según el I.P.C. previsto por el Gobierno del Estado.

La estructura del salario durante la vigencia del Convenio, estará integrada en alguno de los siguientes conceptos:

#### A) CONCEPTOS BASICOS

- Salario Base

- Pagas extraordinarias

- Plus de continuidad

#### B) CONCEPTOS COMPLEMENTARIOS ESPECIFICOS DE LA CATEGORIA PROFESIONAL

:

- Plus de turnicidad

- Plus funcional

#### C) CONCEPTOS GENERICOS POR NECESIDADES DEL SERVICIO

- Plus de delegación de funciones.

- Plus de disponibilidad

- Festivos trabajados

- Noches trabajadas

- Permutas de descanso

#### D) OTROS CONCEPTOS

- Gratificaciones discrecionales

- Kilometraje.

Salario Base: Esta fijado por unidad de tiempo y en función de su nivel, con independencia de su remuneración que corresponda por circunstancia específicas del puesto de trabajo o circunstancias coyunturales o aleatorias. Su abono se referirá a doce mensualidades Las cantidades se reflejarán en el anexo de Tablas Salariales y en todo caso se verá afectado por el IPC final de cada ejercicio.

Pagas extraordinarias.- Los trabajadores percibirán dos pagas extraordina-



rias al año, una en Junio y otra en Diciembre, junto con la respectiva mensualidad salarial, equivalente cada una de ellas a treinta días de salario base más el plus continuidad

Los que ingresaren y/o cesaren en el transcurso del año, percibirán dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Plus de continuidad- Los trabajadores / as fijos percibirán un plus que retribuye la continuidad en la empresa al tercer año de servicios prestados y al sexto año de servicios prestados, ambas excluyentes entre si a razón de catorce mensualidades y según las cantidades reflejadas en el ANEXO de Tablas salariales

Plus de turnicidad.- Se abonará a aquellos colectivos que trabajen en régimen de turnos, a razón de doce mensualidades según el anexo de Tablas Retributivas. Se distingue la turnicidad que comprende mañana, tarde y noche, y la turnicidad que comprende mañana y tarde. Tiene carácter de plus consolidado

Plus funcional: está destinado a retribuir el especial rendimiento y adecuación a las condiciones especiales del Centro de trabajo. Lo percibirán todos los trabajadores / as del NIVEL II,III, IV, V . Tiene carácter de plus consolidado y se retribuirá según las cantidades reflejadas en el ANEXO de Tablas salariales.

Plus de Delegación de Funciones: Está destinado a retribuir la asunción de competencias propias de la Gerencia, Dirección o Subdirección del Centro. La asignación de este plus conllevará la explicitación de las funciones delegadas, el tiempo de duración de las mismas y su retribución global. No tiene carácter de Plus consolidado y se abonará durante el tiempo que dure la delegación de funciones. Se informará anualmente a los Delegados depersonal de las cantidades retribuidas por este concepto.

Plus de Disponibilidad: Está destinado a retribuir la asunción de flexibilidad y dedicación a las tareas que de forma ordinaria no puedan atenderse o surjan fuera del horario del cumplimiento de la jornada y que no puedan cubrirse mediante el uso del concepto permuta. La asignación de este plus conllevará la explicitación tanto de las tareas a realizar como de la flexibilidad y dedicación requeridas, así como el tiempo de duración y su retribución global. No tiene carácter de Plus consolidado y se abonará durante el tiempo que dure tal disponibilidad Se informará anualmente a los Delegados depersonal de las cantidades retribuidas por este concepto.

Festivos efectivamente trabajados: Los festivos efectivamente trabajados se abonarán según lo previsto en el Art.28 de este Convenio.

Noches efectivamente trabajadas: Retribuye a todos los trabajadores / as que presten servicios en el turno de noche

Permutas de descanso: Se considerará permuta de descanso cuando se produzca la anulación de un día de descanso planificado, comunicado en los 15 días anteriores a su disfrute.

No se considerará permuta la modificación de los días de descanso realizada con una antelación superior a los 15 días a la fecha prevista.

La permuta podrá afectar a cualquiera de los días de descanso programados, sin excepción.

La permuta se compensará en un día hábil, en un plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha en que ésta se produjo, y se notificará al trabajador con un plazo mínimo de 15 días naturales de antelación a la fecha de compensación.

Además se compensará mediante el concepto salarial de permuta, equivalente a la mitad del salario de la jornada normal, incrementada en un 75%.

Gratificaciones discrecionales: La Gerencia de forma excepcional podrá retribuir a un trabajador/ o trabajadores / as mediante gratificaciones discrecionales. La asignación de esta gratificación conllevará la exposición de los motivos que la generan, la dedicación premiada y su retribución global. No tiene carácter consolidado. Se informará anualmente a los Delegados depersonal de las cantidades retribuidas por este concepto.

Kilometraje: Para los trabajos que se realicen para la Empresa se establece la cantidad de 28 ptas/kilómetro recorrido con vehículo propio.

En el caso de desplazamiento con vehículo propio, a cualquier servicio, el cómputo de kilometraje máximo nunca podrá superar la distancia existente entre el Centro de trabajo y el lugar al que se le haya ordenado desplazarse.

#### Art. 65: PAGO DEL SALARIO:

El pago del salario se efectuará el último día laborable de cada mes, con la excepción de la nómina del mes de Diciembre, que se abonará el día 20 el día laborable inmediato anterior a esta fecha.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan la adhesión al Tribunales de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares TAMIB

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Periódicamente la empresa remitirá información sobre las subcontratas de actividades y de su política de tratamiento de residuos.

#### DISPOSICIÓN FINAL.-

Se declaran total y expresamente derogados a todos los efectos, todo pacto o acuerdo suscrito con anterioridad al presente Convenio.

#### ANEXO I

Contenido y funciones más significativas de cada categoría profesional.

#### MÉDICO GENERAL/GERIATRA

Bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, es el/la profesional responsable del desarrollo de los servicios médico-sanitarios y del Programa de Atención Geriátrica, siendo sus funciones más significativas las siguientes:

Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica.

Atender las necesidades asistenciales de los usuarios, realización de exámenes médicos, diagnósticos y prescripción de tratamientos médicos y preventivos adecuados a cada caso.

Derivar las urgencias a Centros Hospitalarios o especiales en aquellos casos en que el Centro no pueda tratar debidamente a los usuarios.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación.

Asistir al personal destinado al Centro en casos de necesidad y urgencia.

Participar en el equipo multiprofesional de supervisión y seguimiento del usuario.

Supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o usuarios.

Supervisar el trabajo del personal, relacionado con la asistencia médico-sanitaria de los usuarios.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del Centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se soliciten de acuerdo con su titulación y profesión.

#### MÉDICO ESPECIALISTA

Es el médico que, con especialidad distinta a las de médico general, ejerce las funciones que son propias de su especialidad en coordinación con el equipo médico-sanitario, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue.

#### PSICÓLOGO

Bajo la dependencia del Director/a del Centro o persona en quien delegue, y como responsable de la atención psicológica de los usuarios, ejerce las siguientes funciones:

Explorar, diagnosticar y valorar los aspectos de la personalidad, inteligencia y aptitudes de los usuarios.

Elaborar el programa de medidas terapéuticas de carácter psicológico a realizar en colaboración con el Equipo Multiprofesional, con carácter individual, grupal, familiar e institucional.

Coordinar sus intervenciones con los recursos o servicios de carácter psicológico en el ámbito territorial.

Participar en las sesiones de trabajo que se establezcan.

Colaborar en las materias de su competencia, en los programas que se realicen de formación e información a familias e instituciones, que se lleven a cabo.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

#### DIRECTOR/A

Es aquella persona que, bajo la dependencia del Gerente del Centro, tiene como responsabilidad el ejercicio de las funciones que a continuación se exponen:

Planificar, organizar, distribuir, supervisar y coordinar las actividades

realizadas en todos los Departamentos del Centro, para conseguir un funcionamiento efectivo del mismo.

Supervisar la mejor adaptación e integración del usuario.

Dirigir todas las sesiones multidisciplinarias, delegando aquellas que considere necesario.

Coordinar el personal.

Cumplimentar las disposiciones reglamentarias y las órdenes dictadas por la Gerencia.

Fijar los horarios de los servicios, previamente negociados con los representantes de los/as trabajadores/as, velando por la eficacia y calidad de los mismos.

Prestar asesoramiento y apoyo, dentro del ámbito de sus facultades, a los órganos de participación.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### FISIOTERAPEUTA

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Realizar los tratamientos y técnicas rehabilitadoras que se prescriban.

Realizar pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Conocer, evaluar, comunicar y cambiar, si es preciso, la aplicación de tratamientos de su especialidad, aplicados mediante la utilización de recursos ajenos.

Coordinar sus intervenciones con los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en las sesiones de trabajos que se convoquen en el Centro.

Asesorar a los profesionales, que lo necesiten, sobre pautas de movilizaciones y tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapéuticas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### TERAPEUTA OCUPACIONAL

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Participar en el plan general de actividades del Centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámica y rehabilitación personal y social a los usuarios.

Colaborar en el seguimiento y la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los usuarios.

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre del usuario.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas de formación e información a las familias y las instituciones, que se lleven a cabo.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### LOGOPEDA

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Realizar tratamientos específicos para la recuperación de trastornos o alternaciones de la articulación de la voz o del lenguaje de las personas afectadas.

Participar, cuando se le requiera, en el Equipo Multiprofesional del Centro.

Llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la aplicación de los tratamientos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas dentro de su profesión y preparación técnica, que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### A.T.S./D.U.E.

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, tiene la responsabilidad en el ejercicio de las siguientes funciones:

Preparar y administrar los medicamentos y tratamientos según las prescripciones facultativas.

Llevar a cabo todas aquellas técnicas de enfermería y tratamientos prescritos.

Controlar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura de los usuarios. Archivar y ordenar las historias clínicas.

Cumplimentar los registros relacionados con enfermería.

Atender a los usuarios encamados por enfermedad, supervisando su higiene, posturas preventivas y alimentación.

Controlar la higiene personal y todos aquellos aspectos relacionados con la atención sanitaria de la vida diaria de los usuarios.

Asumir la supervisión funcional de los auxiliares de enfermería, con arreglo a tratamientos, cuidados y organización de la jornada laboral, velando por su cumplimiento.

Solicitar los pedidos de farmacia, analítica, radiología y consultas a especialistas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### TRABAJADOR SOCIAL

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las funciones que se detallan a continuación:

Informar, orientar y asesorar en lo concerniente a solicitudes de residencia y otras demandas.

Planificar y organizar el trabajo social mediante una programación de objetivos y optimización del trabajo.

Organizar y coordinar el ingreso de los usuarios.

Realizar los informes sociales de los usuarios, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos; y efectuar la valoración de la situación personal, familiar y social.

Realizar intervenciones sociales individuales y/o grupales con todos los usuarios y familiares.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del Centro y de su entorno.

Participar, programar y coordinar los grupos de trabajo y llevar a cabo actividades de animación socio-cultura.

Participar en las valoraciones y baremación de solicitudes de usuarios.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemáticas sociales, ante las diferentes Instituciones y Organismos.

Participación en la asignación y cambio de habitaciones y mesas de comedor.

Visitar a los usuarios enfermos u hospitalizados.

Participar en las sesiones de trabajo que se convoquen.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Es aquel profesional que bajo la dependencia del Director/a del Centro, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Llevar a cabo la gestión económica y administrativa del Centro.

Elaborar, controlar y hacer el seguimiento de los expedientes económicos y administrativos.

Elaborar el presupuesto anual.

Controlar y analizar las posibles desviaciones presupuestarias.

Elaborar las cuentas anuales.

Planificar con el Gerente, Director y Sub-Director los recursos humanos.

Llevar la contabilidad.

Controlar y hacer el seguimiento de los diferentes inventarios del Centro.

Supervisar y controlar las compras y los suministros.

Establecer las oportunas relaciones con los proveedores del Centro.

Coordinar el personal administrativo.

Realizar y llevar el seguimiento de la facturación de estancias de los usuarios.

Mantener las oportunas relaciones con otras entidades e Instituciones administrativas.

Cumplimentar, tramitar y controlar los contratos laborales y demás documentación relacionadas con estos.

Elaborar y controlar las variaciones de la nómina del personal del Centro.

Elaborar y controlar los turnos del personal.

Llevar a cabo el seguimiento y control de las jornadas y horarios del personal.

En general, todas las funciones que le sean asignadas, relacionadas con su puesto de trabajo.

#### SUBDIRECTOR/A COORDINADOR/A DE SERVICIOS

Es la persona que, bajo la supervisión del Gerente, debe determinar las necesidades del Centro, para mejorar la calidad global del servicio, adecuando el funcionamiento a los mismos, estableciendo prioridades en el plan de actuación.

Coordinar el diseño y ejecutar el plan de actuación, priorizar y planificar los objetivos concretos, y elaborar la memoria anual del servicio.

Planificar, junto con el Gerente, Director/a y Jefe de Administración, los recursos humanos, identificar las necesidades del personal, definir sus funciones, elaborar estrategias para motivar al personal y planificar un calendario anual de propuestas de formación para el personal.

Coordinar los recursos humanos:

- Supervisar y analizar el trabajo de cada profesional, valorando que sus funciones se adecuen a los objetivos marcados.
- Supervisar la elaboración y ejecución de los diferentes proyectos.
- Supervisar, analizar y apoyar a los equipos multiprofesionales, socio-sanitario, limpieza...

Coordinar el proyecto de formación de los profesionales.

Dirigir el Plan de Atención Individual de los usuarios.

Supervisar la coordinación de becarios, alumnos de prácticas, etc...

Mantener las relaciones con la Junta de Residentes y otros órganos de participación.

Mantener las relaciones con la Asociación de Familiares y Amigos de la Llar.

Supervisar la correcta adecuación de las instalaciones a las necesidades de los usuarios, cambios de habitación, cambios en el comedor, organización de las áreas comunes...

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### GOBERNANTA

Es el profesional que, bajo la dependencia del Director/a o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las funciones que a continuación se especifican:

Organizar, distribuir y coordinar los servicios de montaje de comedor, lavandería, lencería y limpieza de todas las instalaciones.

Vigilar la conservación del mobiliario, lencería, enseres y menaje, así como el buen uso y economía de los materiales, utensilios y maquinaria a su cargo.

Controlar la recepción y almacenamiento de las mercancías, comprobación de los pedidos realizados y recuento, en inventario, de las existencias del almacén a su cargo.

Preparar y entregar los suministros.

Supervisar y vigilar el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo.

Comunicar a la Dirección las deficiencias observadas en el mantenimiento del edificio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, el normal funcionamiento del Centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### JEFE DE COCINA

Es el profesional, que bajo la dependencia del Director/a o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Realizar de manera cualificada, las funciones de planificación, organización, dirección y control de todas las tareas y actividades propias del departamento de cocina.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Colaborar en una correcta gestión de costes y compras.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc..., de uso en el departamento de su responsabilidad.

Colaborar en el diseño de los menús, elaborar los platos que los componen. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento.

Velar por una adecuada higiene y limpieza de toda el área de cocina, maquinaria, utensilios, etc...

Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc... del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición.

Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### OFICIAL DE SERVICIOS TÉCNICOS

Es la persona que como responsable directo del funcionamiento y mantenimiento del Centro, bajo la dependencia del Director/a o persona en quien delegue, ejerce las siguientes funciones:

Realizar las operaciones de mantenimiento del Centro, sus instalaciones y exteriores; hacer el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de las instalaciones.

Realizar el montaje de las instalaciones necesarias de mobiliario, sonido, etc..., que se precisen en ocasiones concretas.

Vigilar los suministros y consumos energéticos.

Tener cuidado de las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que le sean propios.

Llevar a cabo las compras del material necesario para el desarrollo de sus funciones, su almacenamiento y recuento, en inventario, de las existencias.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente incluidas dentro de su profesión y preparación técnica.

#### ANIMADOR SOCIO-CULTURAL

Es el profesional que, bajo la supervisión del Director/a del Centro, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Colaborar en la elaboración y realización del programa de dinamización. Fomentar la participación de los usuarios en las diferentes actividades internas y externas que se programen.

Realizar talleres y otras actividades.

Coordinar y captación de recursos externos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### COCINERO/A

Es el profesional que, bajo la dependencia del Jefe de Cocina, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes funciones:

Realizar de manera cualificada y responsable la preparación, aderezo, elaboración y presentación de platos.

Colaborar en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborar en la planificación de menús.

Colaborar en la confección de los inventarios y en la gestión de las compras.

Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

#### AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es aquel profesional que, bajo la dependencia del Director/a, o persona en

quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes tareas:

- Atender, recibir y controlar las visitas del centro.
- Llevar el control de las salidas de los usuarios.
- Llevar el seguimiento y control de los depósitos de los usuarios.
- Llevar el control de los fondos de la "pequeña caja".
- Controlar las existencias, en inventario, y los pedidos del material sanitario, de oficina y material diverso.
- Dar registro a albaranes y facturas.
- Registrar las entradas y salidas de documentos y archivarlos.
- Preparar y distribuir la correspondencia y prensa.
- Transcribir documentos.
- Realizar todas aquellas tareas diversas, tales como; hacer fotocopias, controlar la lista de los servicios de peluquería y podología, gestiones, etc..., de los usuarios.
- Atender y realizar las llamadas telefónicas que se le soliciten.

En general, todas aquellas funciones que le sean delegadas y/o solicitadas, relacionadas con su puesto de trabajo.

#### AUXILIAR DE ENFERMERIA/GERIATRÍA

Es el profesional que, bajo la dependencia del Director/Gerente del Centro o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las funciones siguientes:

- Asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida que no pueda realizar por él mismo, y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno.
- Asistir al usuario en su higiene personal.
- Realizar los trabajos de limpieza y mantenimiento de los utensilios del usuario, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, colaborar en el mantenimiento de las habitaciones, colocación de ropa y control del orden de los armarios de los usuarios.
- Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos, ocuparse de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios, así como la retirada de los servicios.
- Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica que le sean encomendados.
- Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los residentes.
- Limpiar y preparar el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.
- Acompañar al usuario en las salidas urgentes, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colaborar con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados en orden a la autonomía personal del usuario.
- Complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo de los profesionales respectivos, en todas las actividades.
- Actuar en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependen directamente.
- Participar en las sesiones multiprofesionales que se programen.

En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes, le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que, tengan relación con lo señalado anteriormente.

#### AYUDANTE DE SERVICIOS

Es aquella persona que, bajo las órdenes de el/la Gobernante/a, o persona en quien delegue, tiene como responsabilidad el ejercicio de las siguientes tareas:

- Realizar las labores propias de limpieza de habitaciones, baños, aseos, zonas comunes, despachos, almacenes, terrazas y demás dependencias.
- Realizar las labores propias de limpieza de persianas, paredes, suelos y superficies pulidas, así como abrillantado de superficies.
- Realizar las funciones propias de lavandería, lencería y costura, manejo y atención de la maquinaria, poniendo el máximo esmero en el trato de la ropa de los usuarios y del Centro, dando la mejor utilización a los materiales.
- Clasificar y distribuir la ropa de los usuarios.
- Comunicar al/la Gobernante/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su labor (averías, desorden manifiesto, etc...)
- Montar y desbarazar las mesas de los servicios de comedor.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

#### AUXILIAR DE COCINA

Es aquella persona que, bajo la dependencia del/la Cocinero/a, o persona en quien delegue, tiene como tareas las siguientes:

- Realizar las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina, trabajando bajo supervisión.
- Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.
- Preparar e higienizar los alimentos.
- Transportar pedidos y otros materiales de su área.
- Realizar trabajos auxiliares para la elaboración de productos.

En general, todas aquellas funciones no especificadas anteriormente que le sean solicitadas y que tengan relación con lo anterior.

## A N E X O II

### A Y U D A S M É D I C A S (art. 53)

#### A) DENTARIAS:

Modalidad 1).- Las correspondientes a la especialidad de Odontología las prestará por contrato con el profesional o profesionales a los que se le adjudique la contratación del servicio.

En este caso, las asistencias odontológicas de prótesis (dentaduras y piezas en general) y ortodoncias (aparatos y fases de ortopedia en general), serán subvencionadas exclusivamente en un 75 por 100 del precio convenido por la empresa y el profesional adjudicatario, debiendo el trabajador aportar el 25 por 100 directamente a dicho profesional contratado.

Dentro de unos razonables precios de mercado, la contratación de los servicios sanitarios se realizará priorizando los criterios científicos de calidad de servicio, sin incluir en tal apreciación factores complementarios no directamente relacionados con la eficacia de la prestación.

Modalidad 2).- Según el importe de la factura o como máximo hasta:

Dentadura completa (superior e inferior)	75.000 Ptas.
Dentadura inferior o superior	35.000 Ptas.
Fases ortopedia funcional (aparatos)	120.000 Ptas.
Desvitalización	20.000 Ptas.
Las ayudas anteriormente indicadas, sólo se prestarán por una sola vez a cada persona beneficiaria de estas ayudas.	

Profilaxis-limpieza	7.500 Ptas.
Coronas (con independencia de su número)	15.000 Ptas.
Estas ayudas se prestarán con un límite de una al año.	

Empastes (unidad) 5.000 Ptas.  
Aplicable a las dos modalidades, los empastes odontológicos derivados de descalcificaciones, no estarán sujetos a límite temporal alguno.

#### B) AUDITIVAS:

Se abonará sólo a personal fijo, según importe factura y como máximo:  
Auriculares 100.000 Ptas.

#### C) OCULARES:

Se abonará sólo a personal fijo, según importe factura y como máximo:  
Cristales 20.000 Ptas.  
Renovación cristales 20.000 Ptas.  
Lentillas 20.000 Ptas.  
Renovación lentillas 20.000 Ptas.  
Monturas 10.000 Ptas.

#### D) OTROS.

Se abonará sólo a personal fijo, según importe factura y como máximo hasta:  
Plantillas 3.000 Ptas.  
Calzado ortopédico 7.500 Ptas.  
Vehículo inválido 50.000 Ptas.

Otros ortopédicos: según factura y hasta el límite de 50.000 Ptas.  
Dispositivo intrauterino (D.I.U.) 30.000 Ptas.

#### TIEMPOS DE RENOVACIÓN:

Quedarán sin efecto en caso de rotura o pérdida por accidente de trabajo.

Monturas:  
-De 0 a 6 años 1 año

-De 7 a 12 años	2 años
-A partir de los 13 años	3 años
Cristales:	1 año (nueva graduación)
Lentillas:	3 años
De gafas a lentillas:	3 años
De lentillas a gafas:	3 años
De cristales a lentillas:	1 año (nueva graduación)
Renovación lentillas:	1 año (nueva graduación)
Plantillas:	1 año (hasta 14 años)
Plantillas:	2 años (a partir de 15 años)

**CONDICIONES:**

A) Las ayudas contenidas en este Anexo II, se satisfarán siempre y cuando lo soliciten y se acredite la necesidad mediante oportuno informe clínico y la correspondiente factura original.

B) Estas ayudas no se abonarán en el supuesto de cobertura de las mismas por cualquier seguro de carácter público o privado que tenga concertado, en su caso, la empresa.

C) La Comisión Paritaria quedará facultada para intervenir en el arbitraje y propuesta de resolución en los casos que no se ajusten a las condiciones y características en el presente Anexo.

D) Tales prestaciones sociales sólo serán de aplicación a aquellos trabajadores que cumplan contratos por tiempo indefinido o aquellos que, con jornada completa, transcurridos seis meses o más en activo, su período contractual no sea inferior al año, excepción hecha de las que expresamente se indican como "sólo para personal fijo".

E) Serán beneficiarios de los trabajadores, el cónyuge y descendientes y pareja conviviente -con las condiciones que exija el I.N.S.S.-, a los efectos indicados que reúnan los siguientes requisitos:

-Vivir con el titular de derecho y a sus expensas.

-No realizar trabajo remunerado alguno, ni percibir renta patrimonial, ni pensión alguna.

-En el caso de pareja conviviente, además se requerirá un período mínimo de convivencia de un año.

**ANEXO III****TABLA RETRIBUCIONES**

2.001	SALARIO BASE (:12)	PAGA EXTRA (:2)	TURNI- CIDAD (:12)	PLUS FUN- CIONAL (:12)	RETRI- BUCIÓN ANUAL
<b>NIVEL 1</b>					
Titulado superior	4.003.898	667.316	-	-	4.671.214
Médico gral. y espta.	4.003.898	667.316	-	-	4.671.214
Psicólogo	4.003.898	667.316	-	-	4.671.214
Director (Jefe servicios)	4.003.898	667.316	-	-	4.671.214
<b>NIVEL 2</b>					
Titulado grado medio	2.548.527	424.756	-	84.078	3.057.361
Técnico especializado (fisiot.)	2.548.527	424.756	-	84.078	3.057.361
ATS/DUE	2.548.527	424.756	90.000	84.078	3.147.361
Trabajador social	2.548.527	424.756	-	97.331	3.070.614
Jefe Administración	2.548.527	424.756	-	89.731	3.063.014
Subdirector (Coord.servicios)	2.548.527	424.756	-	84.078	3.057.361
<b>NIVEL 3</b>					
Gobernanta	1.801.647	300.278	-	68.268	2.170.553
Oficial SS.TT.	1.801.647	300.278	-	80.022	2.181.947
Oficial administrativo	1.801.647	300.278	-	68.268	2.170.553
Animador socio-cultural	1.801.647	300.278	-	68.268	2.170.553
<b>NIVEL 4</b>					
Cocinero	1.581.216	263.536	-	108.326	1.953.078
Auxiliar Administrativo/gestión	1.581.216	263.536	60.000	108.326	2.013.078
Auxiliar enfermería	1.581.216	263.536	90.000	110.261	2.045.013
Cuidador (a extinguir)	1.581.216	263.536	90.000	110.261	2.045.013
<b>NIVEL 5</b>					
Limpiadora/lavandera/camarera	1.448.190	241.367	60.000	133.836	1.883.393
Auxiliar cocina	1.448.190	241.367	-	133.836	1.823.393
Peón mantenimiento	1.448.190	241.367	-	133.836	1.823.393

— o —

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, COMERCIO E INDUSTRIA**

Núm. 8789

**Resolución del expediente núm. ZAT-01/2001, relativo a determinación de zonas de gran afluencia turística al efecto de exclusión de limitación de horarios comerciales**

Visto el Acuerdo plenario del Ayuntamiento de Montuiri, de fecha 4 de septiembre de 2001, de propuesta sobre las partes del territorio municipal que pueden considerarse zona de gran afluencia turística, al efecto de exclusión de la limitación de horarios comerciales prevista en la Ley 11/2001, de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial de las Illes Balears,

Visto el informe de los servicios de la Dirección General de Comercio sobre la mencionada propuesta,

De conformidad con los artículos 21.1.b) y 22 de la Ley 11/2001, de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial de las Illes Balears, y de acuerdo con las competencias que tengo conferidas,

**HE RESUELTO:**

Primero. Determinar como zona de gran afluencia turística, a los efectos de la exclusión de la limitación de horarios comerciales establecida en la Ley 11/2001, de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial de las Illes Balears, y para el período del 15 de marzo hasta el 30 de octubre de 2002, según la propuesta del Ayuntamiento de Montuiri, la siguiente parte del territorio municipal:

- El núcleo de población principal considerado como urbano y la zona afectada a ambos lados de la carretera C-715, en el tramo que va desde el cruce de entrada a la población hasta el Coll de sa Grava.

Segundo. Comunicar al Ayuntamiento que esta exclusión no afectará las 12 horas diarias máximas de apertura de los comercios y que, en todo caso, los grandes establecimientos comerciales sólo podrán abrir los domingos y festivos hasta las 16 horas.

Tercero. Notificar esta Resolución al Ayuntamiento y ordenar su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears para conocimiento general.

Cuarto. Contra esta Resolución puede interponerse recurso postestativo de reposición ante el consejero de Economía, Comercio e Industria, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación y publicación en el BOIB, de acuerdo con lo que disponen los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y de procedimiento administrativo común; o recurso contencioso administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, de acuerdo con lo que disponen los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su notificación y publicación en el BOIB.

Palma, 22 de abril de 2002

**El vicepresidente del Govern de les Illes Balears i conseller d'Economia, Comerç i Indústria**  
Pere Sampol i Mas

— o —

Núm. 8790

**Resolución del expediente núm. ZAT- 40/2001, relativo a determinación de zonas de gran afluencia turística al efecto de exclusión de limitación de horarios comerciales**

Visto el Acuerdo plenario del Ayuntamiento de Formentera, de fecha 15 de marzo de 2002, de propuesta sobre las partes del territorio municipal que pueden considerarse zona de gran afluencia turística, al efecto de exclusión de la limitación de horarios comerciales prevista en la Ley 11/2001, de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial de las Illes Balears,

Visto el informe de los servicios de la Dirección General de Comercio sobre la mencionada propuesta,

De conformidad con los artículos 21.1.b) y 22 de la Ley 11/2001, de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial de las Illes Balears, y de acuerdo con las competencias que tengo conferidas,

**HE RESUELTO:**