

Cultura en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, de acuerdo con el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

También puede interponerse directamente un recurso contencioso administrativo de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa, ante la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de esta Resolución.

La consejera de Educación y Cultura
Bàrbara Galmés Chicón

Palma, 19 de octubre de 2007

— o —

CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

Num. 20161

Resolución del consejero de Salud y Consumo, de día 17 d'octubre de 2007, por la cual se publica el nombramiento del Sr. José Enrique Rius Benedito como personal eventual de la Consejería de Salud y Consumo.

En fecha 11 de octubre de 2007, se nombró al Sr. José Enrique Rius Benedito, para ocupar el puesto de trabajo, correspondiente al personal eventual, de Asesor Técnico de la Conselleria de Salud y Consumo, con efectos de 16 de octubre de 2007.

El artículo 20 de la Ley 3/2007 de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de les Illes Balears dispone que es personal eventual el que, en virtud de nombramiento legal, ocupa, con carácter temporal, puestos de trabajo considerados de confianza o de asesoramiento especial de la Presidencia o de los consejeros o de las consejeras, no reservados a personal funcionario de carrera, y que el presidente o la presidenta y los consejeros o las consejeras nombran libremente al personal eventual, y que estos nombramientos se han de publicar en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

De acuerdo con todo lo expuesto dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

Publicar el nombramiento del Sr. José Enrique Rius Benedito, personal eventual de la Consejería de Salud y Consumo, para la ocupación del puesto de trabajo de Asesor Técnico de esta Consejería.

Palma, 17 d'octubre de 2007

EL CONSEJERO DE SALUD Y CONSUMO
Vicenç Thomàs Mulet

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 20077

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la empresa Lluçmajor, empresa Municipal de Servicios, S.A.(LLEMSA).

Referencia: DGT/JP/mpu
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC TA 1/197 (L.III)
Código del convenio: 07/270.1

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la empresa Lluçmajor, empresa Municipal de Servicios, S.A.(LLEMSA).

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto

de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 18 de Octubre de 2007

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespi

Convenio colectivo de la empresa Lluçmajor empresa municipal de serveis S. A. y sus trabajadores

Capítulo Primero: Disposiciones Generales

Artículo Preliminar: Determinación y Reconocimiento de las partes:

En virtud de las negociaciones mantenidas entre los representantes de la empresa 'Lluçmajor Empresa Municipal de Serveis S.A. (en adelante LLEMSA), por una parte, y por el comité de empresa, en el cual están representadas las organizaciones sindicales de Unión General de Trabajadores (en adelante U.G.T.) y Unión Sindical Obrera (en adelante U.S.O.), por la otra, se concierta el presente convenio colectivo.

Artículo 1.-

Ámbito de aplicación funcional:

El objeto del presente convenio es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa LLEMSA y sus trabajadores en todas sus dependencias, departamentos y/o servicios.

Artículo 2.-

Ámbito de aplicación personal:

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para la empresa LLEMSA, sea cual sea su modalidad de contrato.

Artículo 3.-

Ámbito de aplicación territorial:

El presente convenio colectivo se aplicará al personal mencionado en el artículo anterior, que preste sus funciones en cualquier lugar, centro, dependencia, área o servicio, dependientes de esta empresa, así como de otros que en el futuro se puedan crear.

Artículo 4.-

Ámbito de aplicación temporal, denuncia y prórroga:

1 El presente convenio colectivo, una vez firmado por las partes, será publicado en el BOIB.

2 El presente convenio colectivo, entrará en vigor una vez publicado en el BOIB, con efectos desde la firma del mismo y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2007.

3 Cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá denunciarlo dentro de los tres últimos meses de vigencia del mismo o dentro de los tres meses de cada uno de los años en que se mantenga prorrogado. la denuncia y solicitud de nueva negociación se formulará mediante una comunicación escrita dirigida a la otra parte.

4 Una vez denunciado, las partes están obligadas a reunirse para constituir la comisión negociadora e iniciar las deliberaciones del próximo convenio, en un plazo máximo de quince días, desde la fecha de recepción de la denuncia.

5 El presente convenio colectivo estará vigente mientras se desarrolle la negociación de uno nuevo.

Artículo 5.-

Comisión paritaria de interpretación, seguimiento, vigilancia, conciliación y arbitraje:

1 Para la interpretación y seguimiento de la aplicación y fiel cumplimiento del convenio colectivo, se constituirá una comisión de carácter paritario, dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio, en el BOIB.

2 La comisión paritaria estará formada por seis miembros, tres represen-

tantes de LLEMSA y tres representantes de los trabajadores, designado por cada sindicato.

3 La comisión estará presidida por quien se designe por acuerdo de las partes, de la misma manera se designará un secretario, que será el encargado de levantar las actas. los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en actas que se levantarán en cada reunión, firmadas por las partes, teniendo todas ellas carácter vinculante.

4 La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de siete días, desde la fecha de su solicitud, adjuntándose a la convocatoria el correspondiente orden del día.

A estas reuniones podrán asistir asesores nombrados por cada una de las partes, con un máximo de tres por cada parte, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto.

5 Son funciones de la comisión:

a Vigilancia, seguimiento y estudio de la aplicación del convenio.

b Interpretación de las cláusulas del mismo sobre las cuales surjan discrepancias.

c Actualización de las normas del convenio.

d Instrumento de desarrollo y resolución de conflictos de todos y cada uno de los aspectos regulados en el presente convenio, y en particular de todo lo relacionado con las condiciones de trabajo y relaciones laborales.

e Intento de mediación, arbitraje y conciliación en el trato y solución de cuestiones y conflictos de carácter colectivo, que puedan surgir.

f En general, todas aquellas actividades que tiendan a la mejor eficacia del convenio.

Artículo 6.-

Vinculación a la totalidad:

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Artículo 7.-

Condiciones más ventajosas o favorables:

Previa consulta a la comisión paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente convenio, en caso de duda, ambigüedad, oscuridad y contradicción, en cuanto a su sentido o alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más favorable para los trabajadores.

artículo 8.-

Empresa y representantes de los trabajadores:

A los efectos de aplicación de este convenio, se entenderá como empresa a 'LLEMSA'.

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias que se determinan en el estatuto de los trabajadores, la ley orgánica de libertad sindical y el presente convenio.

Capítulo Segundo: Tiempo de trabajo, retribuciones, permisos, promoción y contratación

Artículo 9.-

Jornada laboral: la jornada laboral será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo, disfrutando de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo, repartida de la siguiente forma:

Personal de brigada: debido a las características del Municipio de Lluçmajor que, en los meses estivales ve incrementada su actividad laboral, se organizan para mejor planificación, los trabajos de la brigada de obras, en dos turnos.

1 Diurno (de mañana): de lunes a viernes.

Desde el día 1 de junio hasta el 15 de septiembre, de 06:00 h. a 13:30 h.

Desde el 16 de septiembre hasta el 31 de mayo de 07:00 h. a 14:30 h, no obstante, se podrá optar por empezar la jornada a las 07:30 h. y finalizarla a las 15:00 h., cuando el cambio de horario no permita efectuar la actividad laboral por falta de luz diurna.

2 Diurno (de tarde): de lunes a viernes.

Desde las 14:00 horas a las 21:30 horas.

3 Nocturno: de lunes a viernes.

desde las 21:30 horas a las 6:00 horas.

De aplicación exclusiva al personal de la empresa municipal de servicios de nueva contratación a partir del 18 de noviembre de 2003 y al ya contratado que voluntariamente lo solicite, existirán además de las anteriormente mencionadas las siguientes jornadas:

1 Diurna (de mañana): de lunes a domingo con días libres alternos desde el día 1 de junio hasta el 15 de septiembre de 06:00 horas a 13:30 horas y desde el 16 de septiembre hasta el 31 de mayo, de 07:00 horas a 14:30 horas.

2 Diurna (de tarde): de lunes a domingo, con días alternos desde las 14:00 horas a las 21:30 horas.

3 Nocturno: de lunes a viernes.

desde las 21:30 horas a las 6:00 horas.

Este horario se aplicará bajo las siguientes condiciones:

1 La jornada laboral propuesta no será de aplicación al personal del Ayuntamiento de Lluçmajor.

2 La jornada laboral propuesta será únicamente de aplicación al personal de nueva incorporación a la empresa desde el 18 de noviembre de 2003 o al de la empresa que voluntariamente lo solicite, excluyendo al personal que se incorporó y se incorpore precedente del Ayuntamiento.

Personal de oficinas y mujeres de limpieza, se adaptarán a los trabajos que designados por la empresa se requieran, confeccionando horario interno.

Todo el personal adscrito a este convenio que, en cómputo trimestral, semestral o anual superase las horas establecidas por convenio, podrá ser compensado, cuando la organización del trabajo lo permita y haya aceptación del trabajador interesado, bien por horas extras o por tiempo de descanso.

Artículo 10.-

Horas extraordinarias, festivas y nocturnas: tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

Horas extraordinarias necesarias para el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: prestación voluntaria por parte del trabajador.

Estas horas podrán ser, o bien retribuidas con el 75% sobre el salario real que le correspondería a cada hora ordinaria de su jornada laboral, o bien, cuando la organización del trabajo lo permita y haya una aceptación del trabajador interesado, podrá ser compensada por tiempo de descanso a razón de 1 hora trabajada por 1,75 hora descansada, en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo dispuesto en el art. 35.1 del estatuto de los trabajadores.

Si la hora extraordinaria fuera nocturna o festiva, el incremento sobre el salario se calculará sobre el valor de la hora nocturna o festiva.

Se considerarán horas festivas, las comprendidas entre las 00:00h y las 24:00h del día señalado como festivo. Los festivos al tener la consideración de vacaciones, se podrán disfrutar con un día libre y con la retribución de un día más el 40% sobre la base salarial, excluida la antigüedad.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22:00 h y las 06:00h; el incremento será el 40% sobre la base salarial, excluida la antigüedad.

Artículo 11.-

Definición y tabla de niveles:

Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá con carácter general estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

Existen ocho grupos profesionales en los que se integran las familias y categorías ordenadas por niveles salariales. La definición de los grupos referidos es la siguiente:

Grupo I: Titulado universitario superior o asimilado.

Comprende aquellas funciones complejas que exigen un alto grado de competencia profesional y se desempeñan con gran autonomía, discrecionalidad y nivel de responsabilidad. Requieren un nivel de titulado de grado superior.

Grupo II: Titulado universitario de grado medio.

Comprende las funciones de contenido profesional, que se ejecutan con responsabilidad y autonomía enmarcadas por pautas de trabajo protocolizadas o estándares definidos, y están sometidas a una supervisión general. Requieren una titulación de grado medio.

Grupo II: Técnicos de grado medio.

Comprenden funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas especializadas. se realizan siguiendo instrucciones y/o supervisión de un titulado universitario superior o titulado medio que reúnan las condiciones académicas y profesionales necesarias. Requieren una titulación de FP2 o equivalente.

Grupo III: Técnicos de oficios.

Comprende el dominio, la realización y supervisión de aquellos trabajos de oficios comprendidos en los grupos V, VII y VIII.

Grupo IV: Personal especializado.

Comprende funciones y tareas con un mínimo de autonomía, bien en su realización como en su planificación. requiere un aprendizaje complejo basado en una experiencia escalonada en las diversas tareas que componen los oficios.

Grupo V: Técnicos de grado básico.

Comprende funciones que comportan principalmente la aplicación de técnicas bajo supervisión próxima de un profesional de mayor cualificación. Requiere una titulación de FP1 o equivalente.

Grupo VI: Personal auxiliar.

Comprende las funciones que implican la realización de tareas prácticas, y ejecuta trabajos de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje y supervisión. No necesitan una formación profesional, sólo una educación básica, más un período corto de formación teórico - práctico en el puesto de trabajo.

Grupo VII: Personal subalterno.

Comprende las funciones que implican la realización de tareas que requieren seguir métodos de trabajo elementales y claramente establecidos. tienen un alto grado de supervisión y se realizan siguiendo instrucciones precisas. No necesitan una formación profesional, sólo una educación básica.

Grupo	Familias	Categorías
I	Titulado universitario superior	Ingeniero
II	Titulado universitario grado medio	Técnico
III	Técnicos de grado medio	Administrativo
IV	Técnicos de oficios	Encargado
V	Personal especializado	Oficial 1ª especialista
	°	Oficial 1ª
		Chofer
VI	Técnicos de grado básico	Auxiliar administrativo
VII	Personal auxiliar	Oficial 2ª
		Peón especialista
		Ayudante de jardinero
VIII	Personal subalterno	Ordenanza
		Peón
		Servicio de limpieza

Tabla salarial:

Grupo	Categorías	S.Base/mes	C.puesto x dia Efectivo
I	Titulado universitario superior	1.851,64.-€	5.-€
II	Titulado universitario grado medio	1.716,96.-€	5.-€
III	Administrativo	1.144,64.-€	5.-€
IV	Encargado	1.683,30.-€	5.-€
V	Oficial 1ª especialista	1.208,19.-€	5.-€
	Oficial 1ª	1.043,64.-€	5.-€
	Chofer	1.043,64.-€	5.-€
VI	Auxiliar administrativo	942,64.-€	5.-€
VII	Oficial 2ª	976,31.-€	5.-€
	Peón especialista	942,64.-€	5.-€
	Ayudante de jardinero	875,32.-€	5.-€
VIII	Ordenanza	875,32.-€	5.-€
	Peón	875,32.-€	5.-€
	Servicio de limpieza	875,32.-€	5.-€

La subida salarial para los años sucesivos será la fijada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con la misma cláusula de revisión salarial que en la misma se fije.

Artículo 12.-

Antigüedad: Los trabajadores afectados por el presente convenio, computarán la antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

Años relación laboral acumulada	Trienios	Porcentaje	Porcentaje acumulado
3	1	5	5
6	2	5	10
9	3	5	15
12	4	5	20
15	5	5	25
18	6	5	30
21	7	5	35
24	8	5	40
27	9	5	45
30	10	5	50
33	11	5	55
36	12	5	60

Los trienios se computarán a partir del día y mes en que se cumplan; aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor de este convenio, percibirán trienios, se computará el vencimiento a los tres años del último cobro.

Se representarán así mismo la antigüedad alcanzada por todos los trabajadores al entrar en vigor el convenio, incluso en el tramo temporal correspondiente.

Los trabajadores transferidos del Ayuntamiento conservarán la antigüedad que en él habían alcanzado, que se añadirá a la que acumulen en la empresa.

Artículo 13.-

Procedimiento de promoción interna: se reservarán para promoción interna los puestos de trabajo que se determinen en catálogo de puestos de trabajo de la empresa LLEMSA, catálogo negociado con la representación legal de los trabajadores y el consejo de administración de la empresa.

se exigirá para poder optar a cada promoción una antigüedad mínima de dos años en el puesto actual.

Artículo 14.-

Composición de los tribunales en pruebas de selección:

El tribunal que evalúe las pruebas de selección, deberá tener la siguiente composición:

Presidente del consejo de administración o persona en quien delegue.

Director General o persona en quien delegue.

Secretario General Técnico o persona en quien delegue.

Un Jefe del servicio de la vacante que se vaya a cubrir o persona en quien delegue, con categoría análoga o superior al puesto a cubrir.

Dos representantes del comité de empresa o excepcionalmente dos trabajadores de LLEMSA designados por él.

Los representantes del comité de empresa o los trabajadores designados por él, que formen parte del tribunal, deberán ser personas capacitadas y con conocimientos adecuados al tema de que se trate en las pruebas.

Los tribunales podrán disponer de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas. Los citados especialistas se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base exclusivamente a las cuales, colaborarán con el tribunal.

Artículo 15.-

Nuevo ingreso: Cuando se produzca una vacante en la plantilla que no haya podido cubrirse por el programa de promoción interna, la empresa realizará, previa a su contratación, las pruebas de selección oportunas, previo asesoramiento, que considere necesarios para la concreta plaza a cubrir, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos en la misma.

Artículo 16.-

Contratación laboral no permanente: por razones organizativas o de urgencia, las plazas o puestos vacantes, sustituciones o asimilados del personal de brigada, podrán cubrirse provisionalmente a través de contratos no fijos, siguiendo los procedimientos que la empresa tenga previstos al efecto, hasta que se proceda a su amortización o cobertura definitiva, pudiéndose contratar directamente a las personas que, dentro del plazo máximo de los doce meses, hubieran superado anteriores convocatorias de puestos similares sin haber podido ser contratados por no existir vacantes o prioritariamente, aquellas que, habiendo sido ya contratadas anteriormente, no lo estén, como consecuencia de los límites temporales legalmente establecidos.

Artículo 17.-

Pagas extraordinarias: para el personal sujeto a este convenio, se establecen tres pagas extraordinarias al año, distribuidas de la siguiente forma: una de ellas será prorrateada por doceavas partes mensuales, las otras dos se devengarán el 30 junio y el 22 de diciembre respectivamente.

dichas pagas serán equivalentes a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los siguientes conceptos: salario base y antigüedad.

Artículo 18.-

Complemento de puesto de trabajo: es el complemento que retribuye las características entre los puestos de trabajo incluidos en cada uno de los grupos profesionales. Su cuantía queda fijada en las tablas salariales, siendo percibido por día efectivamente trabajado, entendiéndose que no serán retribuidos los períodos de baja, vacaciones, festivos, permisos ni licencias.

Artículo 19.-

Kilometraje: Si excepcionalmente, por necesidades del servicio, se acuerda la utilización de vehículo propio para desplazamientos originados por la prestación de servicios, se devengará un tanto por kilómetro desde el centro de trabajo al lugar determinado, en la cuantía 0,19.- € por kilómetro realizado, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20.-

Plus de conducción: Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y sin ser responsables de su categoría ni puesto de trabajo, voluntaria-

mente conduzcan un vehículo propio, además de realizar su propio trabajo, percibirán, en concepto de utilización y desgaste del propio vehículo, un Plus de 6.00€ no consolidables.

A los conductores contratados para tal fin, les serán abonados todos los gastos que procedan para la renovación obligatoria del carnet de conducir.

Artículo 21.-

Complemento de gestión: se define como un complemento funcional o de puesto de trabajo de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo de confianza que realizan tareas de especial responsabilidad, mando, supervisión o coordinación.

Este complemento se percibirá mientras el trabajador desarrolle la tarea correspondiente de responsabilidad, mando, supervisión o coordinación y se dejará de percibir cuando deje de ejercer, por cualquier causa, las funciones mencionadas.

Las cuantías de este complemento de gestión estarán fijadas por grupos profesionales con las siguientes cantidades como máximas:

Grupo	C.Gestión
I	3.000.- €
II	1.800.- €
III	1.800.- €
IV	1.800.- €
V	1.200.- €

Las plazas de catálogo números: 11, 18, 22, 17, 20, 12, 40, 24, 25, 49, 26, 19, 21 y 55, Correspondientes a los trabajadores transferidos del Ayuntamiento que perciben un complemento de gestión para compensar la diferencia salarial existente a resultas de la transferencia, no sufrirán variaciones en el importe que perciben por este complemento que si se aumentara con los mismos incrementos porcentuales, que se apliquen a las retribuciones salariales según lo establecido en el artículo 11 párrafo final.

Se extinguirá la aplicación del párrafo anterior a cada plaza de catálogo a medida que vayan los titulares de las mismas.

Artículo 22.-

Complemento por trabajo penoso: este complemento será de aplicación en aquellas actividades que, en curso de su desarrollo, los empleados estén expuestos a unas condiciones físicas excepcionales.

para la recogida de animales será de 150,25.- € mensuales, siempre y cuando no se trate del contenido de la plaza, sino una tarea adicional.

El porcentaje aplicable a este complemento, que no será consolidable, será del 40% del salario base, y su percepción se devengará por día trabajado en dicha situación.

Artículo 23.-

Renuncias: el trabajador que quiera cesar voluntariamente en esta empresa, deberá comunicarlo por escrito a las oficinas de LLEMSA, con un plazo de antelación mínimo de 15 días naturales.

la inobservancia del plazo de preaviso determinará la deducción en la liquidación final de una cantidad equivalente al salario diario por cada día que falte para completar el plazo.

Artículo 24.-

Vacaciones: Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones, en el período comprendido entre los meses de mayo a septiembre.

El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural, excepto en los casos en que, de mutuo acuerdo y por necesidades del servicio, se aplacen para el año siguiente.

Las vacaciones podrán fraccionarse a petición del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permita, o a petición de la empresa.

Si por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse dentro del período indicado, se incrementarán en la parte proporcional al período no disfrutado con un máximo de diez días. Dicho período no podrá recaer en el período establecido en el párrafo anterior.

El proyecto de vacaciones será elaborado por la empresa y negociado con el comité de empresa dentro del primer trimestre de cada año.

Se añadirá un día de vacaciones por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

Durante el disfrute de las vacaciones, las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común cuando esta requiera hospitalización o intervención quirúrgica (excepto cirugía menor) o baja maternal, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones y se pos-

pondrán a fechas posteriores a la situación de alta.

Artículo 25.-

Permisos retribuidos: El personal de la empresa sujeto al presente convenio, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

Se concede permiso retribuido, previo aviso y justificación por parte del trabajador, por las siguientes causas:

a) Matrimonio propio o pareja de hecho registrada en el registro de las parejas de hecho: 15 días naturales, de solicitarlo con 30 días de antelación, tendrá derecho a la continuación de esta licencia al período de vacaciones que le correspondan.

b) Nacimiento o adopción de un hijo: 3 días naturales si se produce en la misma isla, ampliables a 5 si es necesario trasladarse a la península.

c) Muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave: hasta el segundo grado de consanguinidad, 3 días naturales si se produce en la misma isla y 5 si es necesario desplazarse a la península u otra isla.

d) Matrimonio familiar: (padres, hijos, o hermanos): 1 día natural si se produce en la misma isla, y 3 días si es necesario desplazarse a la península u otra isla.

e) Por asuntos propios: un máximo de 15 días hábiles, 7 de los cuales son sin justificar (libre disposición).

Los 8 días restantes que serán debidamente justificados, pueden entre otras, estar causados por:

Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles y militares, pase de revista militar y de armas, renovación de DNI y pasaporte y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en registros y centros oficiales.

Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta segundo grado de consanguinidad o afines, a la realización de trámites puntuales y en razón de su estado.

Examen o renovación del carnet de conducir.

Trámites necesarios en organismos oficiales.

Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, de los cuales forme parte en calidad de cargo electivo como concejal o parlamentario.

El disfrute de los días de permiso deberá hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente hasta el quince de enero del año siguiente.

Los días de permiso no disfrutados no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

f) Para concurrir a exámenes finales: y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.

g) Para traslado de domicilio: 2 días.

Estas licencias de coincidir más de una en el mismo período no serán adicionales, pudiendo optarse por la de mayor duración.

Se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos naturales. en todos los supuestos los días de licencia serán naturales.

Artículo 26.-

Percepciones extrasalariales: Se recompensará con premios en metálico a aquel trabajador laboral que cumpla quince y veinticinco años de trabajo en la empresa. los premios en metálico se realizarán por el importe de un mes de retribución íntegra del trabajador laboral que cumpla quince años de trabajo en la empresa y de dos al cumplirse los veinticinco años.

Capítulo Tercero: Derechos Sindicales

Artículo 27.-

Funciones del comité de empresa: son funciones del comité de empresa las que así se determinan en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Derechos y garantías del comité de empresa: serán derechos y garantías del comité de empresa los siguientes:

1 Local del comité de empresa: la empresa facilitará un local al comité de empresa, la única sala de reuniones que existe en la empresa, siempre que esté disponible y sea solicitada con 48 horas de antelación.

2 Tiempo sindical: el tiempo sindical será de 20h. mensuales retribuidas a salario real por miembro del comité, controladas por él mismo. para hacerlas efectivas bastará con la comunicación anticipada de cinco días a la empresa. estas horas podrán acumularse entre los miembros del comité. en el caso de disminución del número de trabajadores afectados por este convenio, se asignará

automáticamente el número de horas que por trabajadores correspondiera por ley.

3 Derecho de comunicación y publicaciones: la empresa pondrá a libre disposición del comité de empresa, un tablón de anuncios.

Asimismo garantizará la libre circulación de los miembros del comité en las dependencias de la misma, pudiendo informar a los trabajadores sin perjuicio del normal desarrollo productivo.

4 Garantías: los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a No ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquel.

b Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del comité, éste salvando su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

c Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave, y para la validez de la misma, se notificará por parte de la empresa mediante escrito razonado, al comité de empresa, quien a su vez emitirá informe o será oído. las garantías establecidas en este apartado para los miembros del comité de empresa se mantendrán hasta dos años del cese o de cambio.

5 Las asambleas: la empresa autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo también de 15 horas anuales, dichas asambleas, lo serán de todos los trabajadores de la empresa, condición que podrá ser modificada por mutuo acuerdo.

las asambleas serán convocadas por el comité de empresa y se comunicarán a la dirección de la empresa con una antelación de 48 horas. en dicha comunicación se fijará la fecha y hora de la misma y la orden del día.

la dirección de la empresa, por razones fundamentales, podrá modificar la fecha de su celebración y, de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo previsto de 24 horas.

Artículo 28.-

Derechos y garantías de la sección sindical: los sindicatos con presencia en el comité, podrán constituir en la empresa la correspondiente sección sindical, siempre que cuenten con afiliados debidamente acreditados en el seno de la plantilla.

el número de delegados de la sección sindical será de acuerdo con la siguiente proporción:

De 20 hasta 100 afiliados, un delegado sindical.

De 101 hasta 500 afiliados, dos delegados sindicales.

Los delegados sindicales podrán acumular horas entre sí.

La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante la dirección de la empresa.

La sección sindical tendrá los siguientes derechos y garantías:

Afiliación: las secciones sindicales no se verán obstaculizadas en sus tareas de afiliación y de expansión ideológica que le son propias, siempre que no perturben el normal desarrollo productivo.

Cobros de cuotas: las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados con comodidad. cuando una sección sindical lo solicite de la empresa, ésta vendrá obligada a efectuar el descuento de la cuota en nómina del trabajador afiliado, con las garantías de identidad oportunas y la conformidad del interesado.

Reunión de la sección sindical: la empresa permitirá reuniones de sus afiliados a una sección sindical, fuera de las horas de trabajo y de la sala de reunión de la empresa. a estas reuniones podrán asistir, previa notificación a la empresa, responsables de las secciones sindicales.

Propaganda: las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical.

Medidas disciplinarias: en el supuesto de medidas disciplinarias por falta grave o muy grave, contra cualquier afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la sección sindical a que pertenezca.

Tablón de anuncios: las secciones sindicales legalmente constituidas podrán disponer de un tablón de anuncios propio para sus publicaciones.

Tiempo sindical: el delegado o delegados de las secciones sindicales dispondrán de un máximo de 20h/mes retribuidas a salario real. este tiempo sindical podrá acumularse en el delegado sindical de aquellos sindicatos con representatividad en el comité de empresa, actuando de este modo de nexo de unión entre trabajadores y la empresa.

En el caso de disminución del número de trabajadores afectados por este convenio, se asignará automáticamente el número de horas que por trabajadores

correspondiera por ley. En caso de que dicho delegado ostentara la cualidad de miembro del comité de empresa, podrá utilizar ambos créditos de horario, sin que las horas de la sección sindical puedan acumularse de un mes para otro.

Garantías: los delegados de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional en razón, precisamente, de desempeño de su delegación durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquel.

cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un delegado sindical, éste salvando su voluntad, será el último en ser trasladado de turno.

Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria al delegado de la sección sindical por falta grave o muy grave, se notificará su propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al sindicato local a que pertenezca, quien podrá emitir informe o ser oído en caso de no acuerdo a la autoridad laboral competente.

Tiempo no retribuido: las secciones sindicales podrán designar uno o varios representantes que, para funciones concretas, podrán disponer para el conjunto de ellos de un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida, siempre previa notificación y posterior justificación.

Excedencia, puesto o cambio de empleo: los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia, puesto o cambio de empleo en la empresa para funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

dicha excedencia, puesto o cambio de empleo durará mientras dure el mandato conservado su puesto de trabajo.

El trabajador excedente vendrá obligado a comunicar su reingreso y reingresar al trabajo dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical.

Artículo 29.-

Bloque de seguridad y salud laboral: el presente convenio se adecuará a lo establecido en la ley 31/1995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales, y desarrollará a través de su comisión de seguridad y salud laboral lo establecido en la misma.

En sintonía con la prevención de riesgos laborales, se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter optativo a todos aquellos trabajadores que voluntariamente así lo deseen.

en función de las condiciones de determinados puestos de trabajo, el referido reconocimiento médico, ya sea general o específico podrá imponerse como obligatorio, informado de dicha obligatoriedad al comité de seguridad y salud.

Capítulo cuarto: Ayudas y mejoras asistenciales y sociales

Artículo 30.-

Ayuda por escolaridad: todo trabajador afectado por el presente convenio que tenga a su cargo hijos cursando cualquier tipo de estudios, tendrá derecho a las ayudas que se regulan a continuación:

Trabajadores con hijos menores de 3 años

Los trabajadores con hijos menores de 3 años que asistan a las guarderías municipales, tendrán derecho a una ayuda económica equivalente al 50% de la cuota mensual, siempre que su relación laboral tenga una vigencia o duración igual o superior a 12 meses.

Para hijos mayores de 3 años y menores de 18

Los trabajadores con hijos mayores de 3 años y menores de 18 años, tendrán derecho a una ayuda económica mensual atendiendo al grupo salarial correspondiente a su categoría, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo II de este convenio:

Artículo 31.-

Ayuda por insuficiencia física, psíquica o sensorial: todo trabajador afectado por el presente convenio que tenga a su cargo hijos con insuficiencia física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a un plus mensual de 100.- € por cada hijo en estas circunstancias.

Para los hijos de los trabajadores que precisen de una educación especial en razón de condicionamientos psíquicos o mentales, la empresa abonará el 50% de los gastos de dicha educación, además de los normales por escolaridad, sin que en caso alguno puedan superar dicha suma los 180,30.- €

Artículo 32.-

Ayudas médicas: se establecerán como anexo I del convenio las ayudas médicas que procedan por gastos de enfermedad, prótesis, aparatos ortopédicos, etc., que se otorgarán mientras no sean cubiertas por la seguridad social.

Para obtener estas ayudas, la contratación laboral, deberá tener una dura-

ción mínima de 12 meses.

Artículo 33.-

Seguridad Social: Durante la situación de incapacidad temporal, siempre que se acredite la misma por los servicios médicos de la seguridad social y se presenten puntualmente los correspondientes partes de baja y confirmación, el trabajador tendrá derecho a una retribución íntegra igual a la que le correspondería percibir en situación de activo.

Artículo 34.-

Préstamos: para obtener estas ayudas, el trabajador laboral deberá tener una contratación indefinida; en caso que sea una contratación temporal, el trabajador viene obligado a efectuar las devoluciones con tantos plazos como meses de contrato le queden.

De acuerdo con la consignación presupuestaria anual, que será abierta, se establecen dos tipos de anticipos reintegrables o préstamos.

Préstamo A: al que se destinará el 75% de la consignación, se establece de acuerdo con el R.D. ley de 16 de diciembre de 1992.

Para su concesión se tendrá en cuenta, además de la consignación presupuestaria, la fecha de la solicitud, la necesidad justificada y el hecho de no tener pendientes devoluciones de otros anticipos. este primer tipo de préstamos en ningún caso podrá exceder de los 3.000.-€ su devolución tendrá un período máximo de doce meses y no devengará intereses.

Préstamo B: al que se destinará el 25% de la consignación, podrá concederse hasta una cuantía de 6.000.-€ su devolución tendrá un período máximo de dos años y no devengará intereses.

este tipo de préstamos sólo podrá cubrir peticiones de:

Acceso a la vivienda

Enfermedades graves no cubiertas por la póliza médica

Aquellas otras que la comisión estime de especial necesidad.

Artículo 35.-

Jubilación anticipada: los trabajadores afectados por el presente convenio y con una antigüedad laboral mínima reconocida por la empresa de diez años y edad mínima de 60 años que soliciten jubilación anticipada, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

Desde el día que cumplan los 60 años hasta el día anterior a cumplir los 61: 13.500.-€

Desde el día que cumplan los 61 años hasta el día anterior a cumplir los 62: 11.500.-€

Desde el día que cumplan los 62 años hasta el día anterior a cumplir los 63: 9.000.-€

Desde el día que cumplan los 63 años hasta el día anterior a cumplir los 64: 7.300.-€

Desde el día que cumplan los 64 años hasta el día anterior a cumplir los 65: 6.000.-€

Artículo 36.-

Accidentes de circulación: en caso de que algún conductor de la empresa, o conduciendo un vehículo de la misma y cuya relación laboral sea regulada por el presente convenio, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, o en el trayecto desde su domicilio a la empresa o viceversa, por parte de la misma:

Se abonarán los honorarios de su defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismos públicos correspondientes.

Se presentará la fianza carcelaria que pudiera señalarse y se abonarán las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluso los peritos.

Si en sentencia firme fuera condenado, por las causas arriba indicadas, el empleado de la empresa vendría obligado a la devolución de toda la cantidad abonada en concepto de defensa, peritos, fianza, etc, realizándose tal devolución en partes proporcionales, en el concepto de retención en nómina.

Si de resultados del accidente, se privara temporalmente al conductor de libertad o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure la privación, el salario real que viniera percibiendo.

la privación de libertad o del permiso de conducir a resultados de lo que en este artículo se contempla no será considerada en ningún motivo de sanción, ni de extinción de contrato, independientemente de la resolución que, en orden de su culpabilidad o inocencia en el accidente, dicten los organismos competentes.

Durante el período en el que el conductor se vea privado de permiso de conducir, la empresa podrá destinarle a tareas propias de otra categoría, aunque el accidente se hubiera producido en coche particular fuera de los períodos señalados en el apartado anterior.

Lo dispuesto en este artículo afectará también a aquellos trabajadores con categoría laboral distinta a la de conductor que, por encargo de la empresa, rea-

licen esporádicamente funciones de tal categoría.

La reincidencia en accidentes, podrá ser objeto de no aplicación de este artículo.

Artículo 37.-

Accidente en itinere: para todo el trabajador con permiso de conducir que, en itinere, sufriera un accidente de circulación, y de resultas del mismo se le privará temporalmente de libertad, se le respetará durante las diligencias previas, el salario que viniera percibiendo.

Artículo 38.-

Prendas de trabajo: todo trabajador estará obligatoriamente uniformado durante el horario de trabajo, a tal fin se facilitará vestuario apropiado, incluido calzado.

Para la fijación del número de prendas que correspondan y su renovación, se estará a lo que determine la empresa previa consulta con el comité de empresa durante el primer trimestre del año.

El vestuario del personal estará compuesto por lo que determine la empresa, debiendo suministrar vestuario de verano e invierno.

Artículo 39.-

Revisiones médicas: se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter optativo a todos los trabajadores. en función de las condiciones de determinados puestos de trabajo, el referido reconocimiento médico, ya sea general o específico, podrá imponerse como obligatorio, informando de dicha obligatoriedad al comité de seguridad y salud.

Artículo 40.-

Dotación de herramientas: se dotará a todos los trabajadores de las herramientas adecuadas en cada caso y sección de trabajo.

Estas herramientas, propuestas por el responsable directo, se deberán acoger a las más estrictas normas de seguridad en el trabajo; en caso contrario, no se le podrá exigir al trabajador responsabilidad alguna en cuanto a la calidad del mismo ni de su rendimiento.

Así mismo, el trabajador asumirá como responsabilidad suya el mantenimiento de todas y cada una de las herramientas necesarias encomendadas, pudiendo en caso contrario, incurrir en sanción, ya sea por descuido o negligencia.

Artículo 41.-

Trabajo para el personal con capacidad disminuida: la empresa, a petición del interesado, y previo informe médico, señalará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente o enfermedad profesional, a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

Los trabajadores que hubieran sufrido accidente laboral o enfermedad profesional, tendrán preferencia absoluta para su readaptación a nuevo puesto de trabajo siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo y que serán compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la seguridad social.

Con carácter especial, el personal que por trabajos penosos, al llegar a la edad de los 55 años tenga su capacidad disminuida, tendrá la facultad de solicitar un puesto de auxiliar en el mismo departamento donde preste sus servicios o en puesto similar, y se le abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y de categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente hasta la jubilación.

Dichas situaciones se determinarán previo el sometimiento a un examen físico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias del servicio. En el caso de que el dictamen médico permitiera continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de solicitar el cambio de puesto de trabajo será del trabajador.

En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será perceptivo el informe del comité de empresa, y la decisión sustentada por cuantos informes médicos pudiera precisar del comité de seguridad y salud.

Artículo 42.-

Formación y perfeccionamiento: cuando por ordenes superiores se puedan variar e incluso paralizar el normal funcionamiento de prestación de servicio, de cualquier trabajador acogido a este convenio, y para poder seguir desarrollándola sin contravenir las referidas órdenes se vea en la necesidad de efectuar cursos de perfeccionamiento en su especialidad, por parte de la empresa, se le apoyará económicamente, abonando el importe de los cursos.

Así mismo, se establece que, periódicamente y por personal cualificado en la materia, se impartan cursos o conferencias especiales de mayor rendimiento y aprovechamiento, así como de una mayor seguridad en el trabajo entre el personal de los diferentes grupos.

Artículo 43.-

Excedencias: todos los trabajadores laborales fijos acogidos al presente convenio podrán disfrutar de las siguientes excedencias:

Forzosa: a la que deberá acogerse el trabajador que haya sido designado para un cargo público cuyo ejercicio le impida prestar sus servicios en la empresa. este tipo de excedencia comporta la conservación del puesto de trabajo y, además, el período de excedencia se tiene como trabajado a efectos de computo de antigüedad del trabajador en la empresa. cuando el trabajador cese en su cargo público, deberá solicitar el reingreso durante el mes siguiente al referido cese, pues, en caso contrario se entenderá que renuncia a dicho puesto.

Voluntaria: para acceder a ella han de concurrir los siguientes requisitos:
Llevar trabajando un año como mínimo en la empresa.
No haber disfrutado otra excedencia en la misma empresa en los cuatro años anteriores.

La duración de la misma no puede ser menor de un año ni superior a cinco, existiendo reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

La excedencia será prorrogable hasta cinco años.

El reingreso del trabajador, transcurrido el tiempo de excedencia, se efectuará cuando en la empresa se produzca una vacante de igual o similar categoría a la del excedente. caso de que no exista vacante de igual o similar categoría, pero la haya de categoría inferior, tendrán derecho a ocuparla, manteniéndose en ésta hasta que no se produzca una vacante correspondiente a la que tenía el trabajador antes de solicitar una excedencia.

Para que el empleado pueda ejercitar el derecho preferente al reingreso, es necesario que se haya completado el período por el que se concedió la excedencia y que el reingreso haya sido solicitado de forma expresa por el propio trabajador. si éste no solicita el reingreso un mes antes de que termine el plazo de la excedencia su derecho se extingue por su no ejercicio, sin que pueda reclamar posteriormente la reincorporación en la empresa, causando baja definitivamente en ella.

Para atender al cuidado de un hijo: puede solicitarla indistintamente el padre trabajador o la madre trabajadora.

La duración máxima es de tres años a partir de la fecha del nacimiento del hijo. los posteriores alumbramientos dan derecho a nuevas excedencias de la misma duración en el bien entendido que la posterior excedencia extingue el período de la anterior en aquellos supuestos en los cuales todavía persista.

La excedencia que pueda concederse al padre trabajador o a la madre trabajadora será considerada incompatible incluso en el supuesto de que ambos trabajen en empresas distintas.

Artículo 44.-

Trabajos de superior categoría: cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente, por un período superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, el trabajador cobrará la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la categoría realizada, o la parte proporcional por los días trabajados.

El trabajador podrá exigir a la empresa, un justificante por escrito de reconocimiento de tal situación y duración de la misma.

El mero hecho de permanecer un tiempo en la categoría no da derecho al reconocimiento de la misma.

Artículo 45.-

Contrato de relevo y jubilación parcial: en el supuesto de que algún trabajador opte por acogerse a la jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 4 de la ley 10/1994 del estatuto de los trabajadores y el capítulo III del R.D. 1991/84, de 31 de octubre, la empresa vendrá obligada a instrumentar en los términos legalmente establecidos, un contrato de relevo que posibilite tal jubilación parcial, si bien en la fórmula de horario que decida la empresa.

Artículo 46.-

Seguro de vida y de incapacidad profesional: la empresa concederá un seguro colectivo para el personal, estableciendo una indemnización de 36.000.- € en caso de muerte y de 36.000.- € en caso de invalidez permanente y a partir del grado de total, derivándose ambas contingencias de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Capítulo quinto: Categorías profesionales

Artículo 47.-

Definición de categorías profesionales:

Administrativo: corresponden a esta categoría las funciones administrativas de trámite y colaboración preparatoria o derivadas de la gestión administrativa de carácter superior, la comprobación de documentos que, por su falta de complejidad, no están atribuidos al personal de la escala superior.

Igualmente desempeñarán funciones repetitivas, bien sean manualmente, mecanografiadas, numéricas o manipuladoras de equipos informáticos al nivel de operador. Del mismo modo realizarán funciones de información y despacho al público en materia administrativa simple y, en general, funciones similares a las explicadas.

Encargado: es el trabajador que, a las ordenes de sus superiores, tiene a su cuidado la buena marcha y mantenimiento del servicio de un determinado sector, posee dotes de mando y con nociones de fundamento administrativo y de organización del trabajo, especialmente en lo relativo a destajos, rendimientos, etc.

Debe poseer amplios conocimientos de primeros auxilios.

Conducirá el vehículo ligero de la empresa necesario para cumplir con la misión encomendada.

Vehículo ligero es aquel que puede ser conducido con el carnet de clase B.

Oficial 1ª especialista: es el que realiza las funciones determinadas de un oficio concreto, con experiencia demostrable y con dominio total del mismo y similares o análogas que puedan ser atribuidas a la referida categoría.

Tiene a su mando a personal subordinado, al cual organiza y dirige la ejecución de trabajo, y supervisa la realización de los mismos, bajo su responsabilidad.

Oficial 1º: es el que realiza las funciones propias de un oficio determinado, con dominio total del mismo y similares o análogas que puedan ser atribuidas a la referida categoría.

Tiene a su mando a personal subordinado, al cual dirige la ejecución de trabajo, y supervisa la realización de los mismos, bajo su responsabilidad.

Chofer: es el personal que ejerce las funciones de conducción en sus diversas clases.

funciones generales:

Realiza las funciones de conducción de vehículos ligeros o pesados.

Mantenimiento en buen estado del vehículo que se encuentre a su cargo.

Es el responsable del vehículo y del personal que transporta.

Responsable de la carga y descarga del material que transporta, así como su distribución en el mismo, considerando las características técnicas de éste.

Aux. administrativo: son aquellas personas que realizan tareas de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentación y otros similares.

Funciones generales:

Llevar a cabo actividades administrativas elementales, con arreglo a las instrucciones recibidas o normas existentes, con tendencia a la repetición o con alternativas diferentes, como finalizar y cumplimentar documentos, impresos, cuadros estadísticos, etc.

Realizar tareas de atención al público, contestando a las preguntas relativas al negociado o unidad al que está adscrito, e informando de la marcha de los expedientes, de acuerdo con las instrucciones de su superior en este sentido.

Mecanografía de todo tipo de documentos.

Archivo y registro de expedientes del negociado a unidad.

Colabora con la conformidad y seguimiento de los tramites administrativos de los expedientes, incorporando los documentos que van llegando a su unidad.

Oficial 2º: es el operario que, ostentando la cualificación adecuada ha superado las pruebas teórico - Prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

Peón especialista de oficios: son los operarios que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de la especialidad constitutivas de un oficio, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor, bajo la dirección de otros.

Ordenanza: es la persona que realiza tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero, u otras análogas, en edificios y servicios de la empresa y similares o análogas que puedan ser atribuidas a la referida categoría.

Funciones generales:

Mensajería interna y externa urgente. Gestiones bancarias y Administrativas simples.

Información al público sobre servicios de la empresa, localización de oficinas, gestiones muy elementales, etc.

Atención de teléfonos centralizados (de poca complejidad).

Apertura y cierre de dependencias, comunicando anomalías y defectos al servicio de mantenimiento.

Recibir, conservar y distribuir los documentos, objetos y correspondencia que a tales efectos le sean encomendados.

Cuidar del orden y convivencia en las dependencias de la empresa, avisando a los responsables cuando se producen alteraciones.

Operaciones sencillas y repetitivas de apoyo administrativo (fotocopias, encarpetao, sellos).

Peón: son aquellos operarios o trabajadores manuales que realizan, bajo la dirección de otros, trabajo, reparaciones u obras de cualquier índole que no requieren arte ni habilidad especial.

Operario de limpieza: son aquellos operarios o trabajadores manuales que realizan, bajo la dirección de otros, trabajo, o tareas de mantenimiento de limpieza que no requieren arte ni habilidad especial.

Capítulo sexto: Régimen disciplinario

Artículo 48.-

Faltas y sanciones:

Faltas: los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Falta leve.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. si como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) Falta de aseo o limpieza personal.

Falta grave.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometida en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a la implantación de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar bajas de trabajo.
- f) Negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones será considerada como muy grave.
- h) Realizar sin el oportuno permiso expreso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

i La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre.

Falta muy grave.

Se consideraran faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 al año.
- b) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres días consecutivos.

tivos o cinco alternos en un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los compañeros de trabajo, como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) Simulación de enfermedad o accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

l) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.

n) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve: - Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.

b) Por falta grave: - Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 14 días.

c) Por falta muy grave: - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días.

Despido.

Capítulo Séptimo: Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera

En todo lo no especificado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional segunda

El régimen sancionador aplicable a los trabajadores, será el establecido en este convenio y, en su defecto, se regirá por lo preceptuado en el estatuto de los trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Disposición adicional tercera

Partes concertantes

El presente convenio ha sido concertado entre los representantes de la empresa LLEMSA y los representantes sindicales del personal laboral de la misma que se relacionan a continuación:

Lluc Tomàs Munar.

Emilio García Mas.

Llorenç Tomàs Barceló.

Eliseo Bibiloni Salom.

José Marchena Martín.

José Miguel Castillo Antequera.

Ángel Antonio Díez Andrés.

Disposición adicional cuarta

La jornada anual será 1655 horas de trabajo efectivo, de forma que la retribución anual para cada nivel salarial será la que se estipule en el artículo 11 de este convenio colectivo.

Disposición adicional quinta

La vigencia del presente convenio a efectos económicos se producirá a partir del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007, prorrogable.

Disposición adicional sexta

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, ambas partes se obligan a mantener la paz laboral, comprometiéndose a no promover conflictos cuya finalidad sea la de modificar lo pactado.

Disposición adicional séptima

Personal eventual: duración especial de los contratos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15-1-b del estatuto de los trabajadores la contratación del personal mediante la modalidad de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá tener una duración de doce meses dentro de un período de 18 meses.

Anexo I

Ayudas médicas: Artículo 32

Para obtener estas ayudas, la contratación laboral, deberá tener una duración mínima de 12 meses.

Dentarias

Las prestaciones señaladas, sólo se concederán una vez por beneficiario y año natural, exceptuándose las ortodoncias que se regirán por presupuesto total.

para realizar el computo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Dentadura Completa	390,66.-€
Dentadura superior/inferior	198,33.-€
Pieza (unidad)	48,08.-€
Empastes	36,06.-€
Implantes osteointegrados	150,25.-€
Ortodoncias (30% presupuesto, con un máximo de)	420,71.-€
Limpieza dental	20,00.-€

Oculares

Las prestaciones señaladas, sólo se concederán una vez por beneficiario y año natural.
para realizar el cómputo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Montura	8,08€
Cristales (unidad)	36,06€
Gafas bifocales	108,18€
Gafas progresivas	240,40€
Sustituc. cristales progresivos	84,14€
Lentillas (unidad)	90,15€
Prisma (unidad)	90,15€
Lentes intraoculares (unidad)	420,71€
Audífono (unidad)	360,61€
Correc. deficiencia laser	420,71€

Ortopedia

Las prestaciones señaladas, sólo se concederán una vez por beneficiario y año natural.
para realizar el computo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Concepto	Importe (máximo)
Calzado ortopédico	66,11.-€
Plantillas	24,04.-€

Concepto	Importe (máximo)
Vehículo inválido (por una sola vez, salvo supuestos excepcionales)	360,61.-€

El período de renovación ordinaria de estas prestaciones será de 24 meses, desde la fecha de factura, excepto que las mismas deban renovarse por variación, acreditada por informe del facultativo correspondiente.

Concepto	Importe (máximo)
Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina (30% presupuesto con un máximo de)	480,81.-€
Laringófono (30% presupuesto con un máximo de)	601,01.-€
Colchón antiescaras	120,20.-€

Anexo II

Tabla de ayudas por escolaridad artículo 30

Grupo	Importe
Grupo I	4,51 €
Grupo II	7,51 €
Grupo III	12,02 €
Grupo IV, V, VI y VIII	15,03 €
Grupo VIII	16,53 €

En prueba de conformidad firman el presente convenio

Lluc Tomás Munar	Emilio García Mas
Llorenç Tomás Barceló	Eliseo Bibiloni Salom
José Marchena Martín	José Miguel Castillo Antequera
Ángel Antonio Díez Andrés	

— o —

Num. 20079

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo Laboral para el Transporte Regular de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares para los Años 2007 a 2010.

Referencia: DGT/JP/mpu
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC TA 12/0128 (L.III)