Marratxí, 13 d'abril de 2004

La secretària general
María Luisa de Miguel Oñate

— o —

CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CULTURA

Num. 6736
Informació pública sobre la pèrdua del títol de graduat escolar del Sr. Gabriel González Cassa.

Es fa pública la pèrdua del títol de graduat escolar del Sr. Gabriel González Cassa.

Qualsevol comunicació sobre aquest document haurà d'efectuar-se a la Conselleria d'Educació i Cultura de les Illes Balears, en el termini de trenta dies, passats els quals el mencionat títol es considerarà sense validesa, i es seguiran els tràmits per a expedir-ne un duplicat.

Palma, 31 de marçde 2004

El conseller,
Francisco Jesús Fiol Amengual

— o —

CONSELLERIA D'AGRICULTURA I PESCA

Num. 6464
Notificació d'iniciació de procediments administratius sancionadors en matèria de fraus a la qualitat agroalimentària.

Per ignorar-ne el domicili o no haver-se pogut notificar als destinataris la iniciació del procediment tramitat a la Conselleria d'Agricultura i Pesca del Govern de les Illes Balears, en compliment del que disposa l'art. 59.4 de la Llei 30/1992, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, es notifica l'acord d'iniciació d'expedient administratiu sancionador a les persones que a continuació es relacionen, com a conseqüència de les presumptes infraccions comeses, fent-les saber que tenen un termini de quinze dies hàbils, comptats des del dia següent al de la publicació d'aquest anunci per aportar quantes al·legacions, documents o informacions considerin convenients, i en tot cas, proposar prova concretant els medis de què es vulgui valer, segons el que estableix el Decret 14/1994, del 10 de febrer, pel qual s'aprova el reglament del procediment a seguir per l'Administració de la CAIB per l'exercici de la potestat sancionadora.

Els denunciats podran reconèixer la seva responsabilitat i fer efectiva la sanció corresponent, donant fi al procediment sancionador, sense perjudici de la potestat d'interposar els recursos procedents, segons el previst a l'art. 8 del mateix decret. En cas de no efectuar al·legacions ni reconeixement de responsabilitat dins el termini legalment establert, la iniciació podrà ser considerada proposta de resolució.

Els expedients es troben a la seu de la Conselleria d'Agricultura i Pesca (departament jurídic, c/ Eusebi Estada, 145, de Palma).

Nº exped. Fraus 124/03
Persona expedientada: AGRICULTURA MODERNA S.A
Normativa infringida: Art. 30.4,b) Llei 1/1999
Sanció: 600 euros

Palma, 2 d´abril de 2004

Gaspar Oliver Juan
Director General d'Agricultura

— o —

Sección I - Comunidad Autónoma Illes Balears

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y TRANSPORTES

Num. 6690
Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 26 de marzo de 2004, de declaración de urgente ocupación de los terrenos afectados por la expropiación a que da lugar el proyecto "Prolongación de la PM-1. desdoblamiento Palmanova-Peguera". Clave: 11-IB-2040

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta de la Consejera de Obras Públicas, Vivienda y transportes, en sesión celebrada el día 26 de marzo de 2004, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

"Primero.- Declarar, de conformidad con lo que dispone el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa y el artículo 56 de su Reglamento, la urgente ocupación de los terrenos afectados por la expropiación a la que da lugar el Proyecto: "Prolongación de la PM-1. Desdoblamiento Palmanova-Peguera ", clave: 11-IB-2040, así como de los terrenos y bienes que puedan ser indispensables para previsibles ampliaciones del Proyecto de que se trata.

Segundo.- En cumplimiento de lo que establece el artículo 56.1 del Reglamento de dicha Ley de Expropiación Forzosa, motivar este procedimiento de la necesidad de urgente ocupación debido a la saturación de tráfico motivada por la elevada IMD que supera la capacidad de la vía. Para aumentar dicha capacidad se realiza el desdoblamiento.

Tercero.- Significar que en cumplimiento del artículo 56.1 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, se ha practicado la información pública exigida por el mismo, habiéndose presentado alegaciones sobre errores de titularidad, de los que se ha tomado nota en el expediente de expropiaciones, y otros extremos que no afectan ni se oponen a la declaración de urgente ocupación.

Cuarto.- Publicar este acuerdo en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

Quinto.- Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOIB, o bien directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, en el plazo de 2 meses a contar desde el día siguiente a su publicación en el BOIB, de acuerdo con lo dispuesto, respectivamente, en el art. 117 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común y los art. 10 y 46 de la Ley 29/98, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa."

Palma, a 29 de marzo de 2004

La Secretaria del Consejo de Gobierno
María Rosa Estarás Ferragut

— o —

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Num. 6469
Resolución de concesión de aguas subterráneas en el término municipal de Santa Margalida. Expte.Refª.: CAS-831.

Dirección General de Recursos Hídrics

El Director General de Recursos Hídrics ha dictado resolución, por la que se acuerda:

Otorgar a Sorea, S.A., la concesión CAS-831 para el aprovechamiento de un caudal máximo instantáneo de 2,78 l/s (10.000 l/h) para el sondeo A-7400, 5,55 l/s (20.000 l/h) para el sondeo A-7401, 5,55 l/s (20.000 l/h) para el sondeo A-7475, 5,55 l/s (20.000 l/h) para el sondeo CAT-723 y un volumen máximo para todos los sondeos de 600.000 m3/año, de las aguas subterráneas procedentes de una captación sita en la finca "Marina Gran", del t.m. de Santa Margalida, con destino al abastecimiento público de agua potable a Can Picafort, Son Bauló y Son Serra de Marina, con arreglo a las condiciones que en dicha Resolución se indican.

Palma, a 31 de marzo de 2004

EL DIRECTOR GENERAL DE RESURSOS HÍDRICOS
Joan Crespí i Capó

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 6739
Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 06-04-2004, por la que se hace público el Convenio Colectivo Laboral del Sector de los "Despachos de Graduados Sociales" de la CAIB.

Dirección General de Trabajo y Salud Laboral

Referencia:
Sección: Ordenación Laboral
(Convenios colectivos)
Expediente: 42 (Libro 3, asiento 8)
Código del convenio: 0701825.-

La Representación Legal Empresarial y la de los Trabajadores:

-Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores (ABGSE), i
-FES-UGT,

han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y el artº 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);

RESUELVO:

1. Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, depositarlo en la misma e informar a la Comisión Negociadora.

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

Palma, 6 de abril de 2004

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral
Margalida G. Pizà Ginard

Convenio Colectivo de despachos de Graduados Sociales
de Illes Balears (2003-2005)

Capítulo I
Generalidades

Artículo 1.º Partes concertantes del Convenio. Ámbito Territorial y Funcional.—Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial, la Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores (ABGSE), y por la sindical la Federació de Serveis de la Unió General de Traballadors de les Illes Balears (U.G.T.), reconociéndose plena capacidad de negociación colectiva.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre los Graduados Sociales colegiados ejercientes que se constituyan como empleadores y el personal a su servicio, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Illes Balears. Asimismo, regulará las relaciones entre la Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores y el personal a su servicio.

Art. 2.º Ámbito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma por la Comisión Negociadora, retrotrayéndose sin embargo en sus efectos económicos al primero de enero de 2003 y estará vigente por espacio de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2005, todo ello sin perjuicio de la fecha de su publicación en el BOCAIB.

Art. 3.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Art. 4.º Mejoras adquiridas.—Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Las cantidades que, así computadas, excedan de las previstas en las tablas del presente convenio quedarán congeladas en cuanto a su exceso, aplicándose los incrementos de convenio únicamente sobre la parte de retribución equivalente a la establecida, para la correspondiente categoría profesional, en las correspondientes tablas salariales que figuran como anexos al presente Convenio.

Art. 5.º Principios Generales y contenido de la prestación.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva del empresario, sea persona física, jurídica o grupo sin personalidad, o de la persona en quien éste delegue.

Sin perjuicio de la polivalencia funcional, o realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, esto es, aquellas funciones que se desempeñen durante un mayor número de horas respecto a la totalidad de la jornada.

Capitulo II
Ingreso al trabajo, contratación y período de prueba

Art. 6.º Ingreso al trabajo.—La admisión del personal se sujetará a lo legal y convencionalmente dispuesto sobre selección, colocación y contratación. En empresas que cuenten con una plantilla promedio a lo largo del año superior a diez trabajadores, la contratación temporal en su conjunto no podrá exceder del 30% de la plantilla.

Art. 7.º Contrato por obra o servicio determinado.—Se podrá concertar la modalidad contractual regulada por el art. 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores para la realización de, entre otras, las siguientes tareas con sustantividad propia dentro de la actividad global de la empresa:

* Los trabajos administrativos derivados de la estacionalidad a que se halla sujeta la actividad económica en el ámbito geográfico de las Islas Baleares. A tal fin, se entenderá que constituyen trabajos con sustantividad propia todos aquellos que se lleven a cabo en los despachos de Graduados Sociales por cuenta de empresas vinculadas a la actividad turística y aquellas otras sometidas a similar estacionalidad.

Art. 8.º Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán concertarse contratos con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

De concertarse por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de 12 meses.

Art. 9.º Compensación económica por expiración de contratos eventuales.—A la finalización de los contratos temporales la Empresa compensará económicamente a los trabajadores con el abono de 8 días de salario por cada año de contrato o su parte proporcional.

Art. 10. Contratos formativos.—Los contratos formativos regulados en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, celebrados entre empresarios y trabajadores sometidos al presente convenio se regirán, en primer lugar, por las disposiciones de carácter necesario contenidas en aquella Ley, en segundo lugar, por lo establecido en el presente Convenio y, subsidiariamente, en aquellas materias no reguladas expresamente, por lo dispuesto en el resto de preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Contrato de trabajo en prácticas.—La duración de estos contratos no podrá ser superior a dos años, pudiendo concertarse por un período inicial de seis meses y sucesivas prórrogas que, como mínimo, deberán tener esa misma duración.

La retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al 70 y al 85 por 100 del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Art. 12. Contrato para la formación.—Las partes se remiten íntegramente a la regulación legal y reglamentaria de dicho contrato.

Art. 13. Contratos de interinidad.-Al amparo del Art. 15.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del Art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las ausencias previstas en estas normas y además las derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y períodos de los trabajadores objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

Art. 14. Período de Prueba.—Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, y con la siguiente duración:

— Técnicos Universitarios de Grado Medio y Superior, seis meses.
— Resto de categorías, dos meses.

La situación de maternidad o incapacidad temporal del trabajador interrumpirá el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

Capítulo III
Clasificación profesional

Art. 14. Clasificación del personal.—El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en el presente Convenio se clasificará, sin perjuicio de la polivalencia funcional que pudiere pactarse individualmente, en uno de los siguientes Grupos Profesionales y categorías:

Grupo profesional I. Titulados universitarios. Categorías:
— Titulado Universitario de Grado Superior.
— Titulado Universitario de Grado Medio.
Grupo profesional II. Técnicos y administrativos. Categorías:
— Jefe.
— Oficiales
— Auxiliar.
Grupo profesional III. Oficios varios:
__ Telefonista.
__ Aspirante
__ Limpiador/a.
__ Mensajero/Cobrador.

Formantes. Los formantes estarán encuadrados en el Grupo Profesional que corresponda a las funciones propias del puesto de trabajo objeto de formación.

Art. 16. Niveles de responsabilidad.—Las categorías de Jefe y Oficiales, propias del Grupo Profesional II (Técnicos y Administrativos), dispondrán de tres niveles de responsabilidad descendente (1.º, 2.º y 3.º). Dichos niveles no constituirán en sí distintas categorías profesionales ni supondrán el desempeño de funciones diferentes, sino que serán atribuidos por el empresario en atención a criterios tales como el grado de autonomía de acción del titular del nivel; grado de influencia sobre los resultados — aciertos y errores—; importancia de las consecuencias de la gestión —consecuencias directas y repercusión en la marcha de la empresa—; capacidad de interrelación —contactos oficiales y privados de dentro o fuera de la empresa— y grado de confianza.

Los diferentes niveles de responsabilidad no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable, salvo que se pactare lo contrario en contrato individual, pudiendo ser revocados en cualquier momento si el empresario apreciase la desaparición total o parcial de los criterios de atribución.

En el anexo III se relaciona el nomenclátor de categorías profesionales y sus definiciones a título meramente enunciativo.

Capítulo IV
Movilidad funcional

Art. 17.—La movilidad funcional, establecida en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, e independientemente de la asignación a su grupo y

categoría profesionales, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral.

En lo referente al ámbito funcional del presente Convenio se establece que los grupos profesionales son los definidos en su capítulo III.

Art. 18. Provisión de vacantes y ascensos.—Si, como consecuencia de la movilidad funcional, se realizasen funciones superiores a las del grupo o categoría profesional equivalentes, en ningún caso podrá el trabajador reclamar el ascenso automático, si bien, transcurridos nueve meses continuados o quince alternos en un período de veinticuatro, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

En caso de incumplimiento del empresario, el trabajador, previo informe de los Delegados de Personal o, en su caso, del Comité de Empresa, podrá reclamar ante la jurisdicción social.

En cualquier caso, el trabajador percibirá la retribución que corresponda al grupo y categoría profesionales cuyas funciones ejerza efectivamente.

Cuando se cubran vacantes, o se creen nuevos puestos de trabajo, se dará prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma siempre y cuando se haya superado en condiciones de igualdad el proceso de selección.

Capítulo V
Estructura retributiva

Art. 19. Salario Base.—Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

A cada grupo y categoría profesionales definidos en el presente convenio le corresponderá el salario base que se establece en sus anexos I y II.

Con independencia de la asignación legal de cada categoría a un grupo de cotización determinado, todas las categorías profesionales establecidas y definidas en el presente convenio devengarán sus retribuciones mensualmente, de forma que, a estos efectos, cualquiera que sea el mes de devengo, si éste fuere completo, se entenderá que tiene treinta días.

Art. 20. Complemento de nivel de responsabilidad.—Los trabajadores del Grupo Profesional II del presente convenio, incluidos en la categoría profesional de Jefe u Oficiales, que ostenten los niveles de responsabilidad 1.º o 2.º, percibirán un complemento personal, no consolidable, cuyo importe será el determinado en los anexos I y II.

El nivel de responsabilidad 3.º se considera el básico y percibirá exclusivamente el salario base correspondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador.

Art. 21. Complemento Compensatorio.—Con el fin de sustituir los tradicionales conceptos de premio de antigüedad y paga extraordinaria de beneficios, adaptando la estructura retributiva a las necesidades actuales, todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un complemento salarial, con periodicidad mensual, denominado «Complemento compensatorio» equivalente al cuatro por ciento del salario base mensual que vinieren percibiendo.

Aquellos trabajadores que vinieren percibiendo cantidades por cualquiera de los conceptos compensados —antigüedad y/ o beneficios— no percibirán el complemento compensatorio hasta tanto el importe de este último no supere la cantidad que vinieren percibiendo en cómputo anual y en concepto de antigüedad y/ o beneficios, que quedará congelada con efectos de la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 22.- Complemento para determinadas categorías.- Para las categorías de Auxiliar Administrativo, Telefonista, Mensajero y Limpiador/a, al incremento anterior se adicionará un 1% anual sobre el salario base hasta que dicho salario sea, en el caso de un Auxiliar Administrativo o Telefonista, equivalente al 80% del salario base de un Oficial (nivel de responsabilidad 3) y, en el caso de un Mensajero o Limpiador/a, del 75% de ese mismo salario. Dichos importes están ya incluidos en la tabla salarial de los años 2003 y 2004 que viene establecida en los anexos I y II.

Art. 23. Gratificaciones Extraordinarias.—Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, a abonar en los meses de diciembre y julio, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base que corresponda a su categoría.

El devengo de dichas gratificaciones se efectuará por semestres, de forma que corresponderá una paga íntegra por cada período 1 enero–30 junio o 1 julio–31 diciembre que complete el trabajador.

En caso de que el trabajador no preste servicios durante un semestre completo, las gratificaciones se abonarán de forma proporcional a los días realmente trabajados.

Las empresas que vinieran aplicando una fórmula de devengo anual o de fecha a fecha podrán optar por mantener dicho criterio de devengo.

Asimismo, se podrá prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias, incluyendo la parte proporcional en el recibo de salarios correspondiente al mes liquidado.

Art. 24. Quebranto de moneda.—Percibirán como compensación económica el quebranto de moneda cuantificado en los anexos I y II de este convenio aquellos trabajadores que tengan a su cargo el manejo de fondos económicos de la empresa, siempre que deban responder con cargo a dicho quebranto de su pérdida, total o parcial.

Capítulo VI
Tiempo de trabajo; jornada, descansos, salud laboral y vacaciones

Art. 25. Jornada.—Se establece una jornada máxima que, en cómputo anual, no podrá sobrepasar las 1.789 horas de trabajo efectivo, distribuidas, salvo pacto en contrario, a razón de cuarenta horas semanales.

Por acuerdo entre el trabajador y empresario podrá pactarse una distribución irregular de la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos períodos de máxima actividad en la empresa y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

A efectos de la distribución irregular de la jornada, únicamente deberá respetarse, en todo caso, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, salvo lo establecido para trabajadores menores de 18 años por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. Descansos por jornada continuada.—Se considerará tiempo de trabajo efectivo el descanso preceptivo de quince minutos para jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas.

Art. 27. Horas extraordinarias.—Como principio general, las horas realizadas en exceso sobre el total de la jornada anual, que tengan la consideración de extraordinarias, serán compensadas mediante períodos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De conformidad con lo establecido en el art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se compensen dentro del plazo de los cuatro meses siguientes a su realización, no se tendrán en cuenta a efectos del límite legal anual.

En el contrato de trabajo o pacto individual podrá establecerse la compensación económica de las horas extraordinarias, con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, calculado mediante la siguiente fórmula: retribución total anual del trabajador/ jornada anual en horas.

Cuando se opte por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, éste tendrá igual duración a las horas extras realizadas, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima anual.

Art. 28. Ritmo de trabajo y salud laboral.—El Graduado Social que organice el trabajo de su empresa de acuerdo con una distribución irregular de la jornada deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, atenuando el trabajo monótono y repetitivo, salvaguardando, en todo caso, las exigencias en materia de seguridad y salud laboral.

Art. 29. Medidas de prevención de riesgos laborales.—Dada la introducción y aumento de uso de nuevas tecnologías en los despachos, las partes acuerdan, en atención a la salud del trabajador, mejora de productividad y reducción del absentismo, las siguientes medidas:

a) La utilización de equipos informáticos y cualesquiera otros de características similares no deben ser fuente de riesgo. Por ello, los asientos deben ser estables, con respaldo ajustable y se dispondrá reposapiés para los empleados que desarrollen habitualmente su jornada ante una pantalla, debiendo estar dotada ésta, a su vez, de la protección adecuada a sus características.

b) La iluminación en general y la especial (lámparas de trabajo) deberán coordinarse de tal manera que se eviten los deslumbramientos y reflejos molestos en la pantalla u otra parte del equipo.

c) Los ruidos producidos por los equipos auxiliares deberán ser tenidos en cuenta (en cuanto a su mitigación) al diseñar cada uno de los puestos de trabajo.

d) Las empresas, anualmente, proporcionarán a sus empleados un reconocimiento médico obligatorio para todos ellos, englobado dentro de la Vigilancia de la Salud que según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe realizarse por el correspondiente Servicio de Prevención, guardando los informes provenientes de los mismos la máxima confidencialidad, sin que puedan ser usados como elemento de discriminación, despido, etc.

e) Los delegados/as de Prevención gozarán de un período anual de 8 horas retribuidas para dedicarlos a sus actividades propias y a formación, debiendo mediar el suficiente preaviso y posterior justificación.

Art. 30. Comisión de salud laboral.—En aras a la efectiva aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, se establece una comisión formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente convenio, que tendrá la consideración de consultiva, con obligación de emitir informes y asesoramiento a todas aquellas empresas y trabajadores vinculados por el presente.

La Comisión de salud laboral deberá reunirse preceptivamente cada seis meses, fijándose anticipadamente los objetivos a alcanzar en cada anualidad.

La Comisión podrá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarias para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, debiendo hacerlo cuando resulte preceptivo.

Se fija como domicilio de la Comisión el de Avda. Arquitecte Gaspar Bennássar, 69, 3.º Dcha. 07004 Palma.

Art. 31. Vacaciones.—La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales en el supuesto de que su disfrute sea continuado o de veintidós días laborables en el caso de que su disfrute sea fraccionado.

El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa, con el fin de que el trabajador conozca las fechas que le correspondan con una antelación de dos meses a su disfrute.

Capítulo VII
Permisos

Art. 32. Exámenes y Formación.—El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute –previo aviso y posterior justificación- de los permisos remunerados necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen de trabajo instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación que repercutan en el nivel profesional del empleado.

c) A participar de los planes formación organizados por su empresa o los derivados de la aplicación del presente convenio.

Art. 33. Permisos no retribuidos.—Los trabajadores que cuenten con un tiempo de permanencia en la empresa superior a dos años, y siempre por razones acreditadas, tendrán derecho a disfrutar un permiso sin sueldo por un período máximo de seis meses. Durante este período, el trabajador no podrá concurrir en forma alguna, por cuenta propia o ajena, con la actividad de la empresa. El incumplimiento de esta obligación tendrá la consideración de grave y culpable.

Art. 34. Permisos retribuidos.—Los trabajadores, previo aviso y justifica-

ción, podrán ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días naturales, en caso de nacimiento de un hijo.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de parientes de primer grado del trabajador.

e) Dos días de uso personal, debiendo mediar preaviso de al menos una semana.

f) Por el tiempo preciso para acudir a consulta médica relacionada con el estado de salud del trabajador, siempre que se justifique documentalmente la visita.

En los casos c) y d), cuando se precise efectuar un desplazamiento fuera de la isla de residencia, serán incrementados dichos permisos en dos días naturales más.

Capítulo VIII
Ceses y dimisiones

Art. 35. Ceses voluntarios o dimisiones.—El trabajador que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito al empresario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Tres meses para los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional I.

b) Un mes para el personal encuadrado en el Grupo Profesional II.

c) 15 días laborables para el resto del personal.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la antelación indicada, otorgará al empresario el derecho a descontar de la liquidación salarial, o en su caso reclamar, el importe equivalente a un día de retribución por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo IX
Prestaciones sociales

Art. 36. Prestaciones por enfermedad y accidente.—El personal de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, y siempre que tenga derecho a la percepción efectiva de la prestación de Incapacidad Temporal, las siguientes cantidades:

a) En caso de accidente de trabajo, y desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación abonada por la Entidad Gestora y la retribución que le corresponda en aplicación del presente convenio, durante un máximo de 180 días.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

— Si existe hospitalización, se abonará el complemento referido en el epígrafe a) desde el primer día de la misma y hasta un máximo de 180 días.

— Si no existe hospitalización, el complemento se abonará exclusivamente en aquellas bajas de duración superior a sesenta días, desde el 61 día y durante un máximo de 180 días.

Art. 37. Seguro complementario de accidente de trabajo.—En un plazo no superior a los 45 días desde la publicación del presente convenio, las empresas establecerán un seguro de accidentes específico para los trabajadores que cubra las contingencias de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, sin que en ningún caso el capital asegurado sea inferior a 6.000 eurosuros.

En aquellas empresas, que previo acuerdo con los trabajadores, se establezcan seguros de mayor cobertura, —ya sea en capital, contingencias protegidas, o mediante la extensión al resto de empleados—, los costes se repartirán entre empresa y trabajadores, no pudiendo quedar excluido ninguno de ellos.

Capítulo X
Acción sindical

Art. 38. Acción sindical en la empresa.—Dadas las circunstancias que concurren en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se establecen las siguientes medidas:

1. En el ámbito de aplicación de este Convenio se podrán acumular las horas correspondientes a los créditos de horas mensuales de los representantes legales de los trabajadores de una misma empresa en uno solo de ellos, previa comunicación a la Comisión Paritaria.

2. En defecto de representantes legales de los trabajadores, y sin perjuicio de los derechos contenidos en los arts. 8.º y 9.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Delegados Sindicales de las secciones constituidas por los sindicatos que ostenten la consideración legal de más representativos, referidos en el art. 10 de esa propia Ley, siempre que resulten elegidos por tres o más trabajadores afiliados de la propia empresa, podrán, dentro del ámbito de ésta, disfrutar de los derechos reconocidos por el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los trabajadores.

3. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Capítulo XI
Régimen disciplinario

Art. 39. Faltas sancionables.—Son faltas del trabajador todas las infracciones a los deberes establecidos en normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente convenio y, en general, cualquier incumplimiento contractual. Ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

1.1. Las de puntualidad, injustificadas, siempre que no sean más de tres en un período de treinta días.

1.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio a los intereses de la empresa.

1.3. Las indiscreciones no dañosas.

2. Son faltas graves:

2.1. Las de asistencia injustificada, siempre que no sean más de tres en un período de un año.

2.2. Las de puntualidad, injustificadas, siempre que sean más de tres y hasta cinco en un período de treinta días, o más de diez y hasta quince en un período de un año.

2.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño.

2.4. Las de negligencia o descuido, cuando originen perjuicios para los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones de clientes, siempre que estas estén justificadas.

2.5 El uso indebido de los medios técnicos y nuevas tecnologías en la Empresa (ordenadores, internet, fax, fotocopiadora, teléfonos, etc.)

2.6. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la empresa o a sus clientes.

2.7. La reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de un año.

3. Son faltas muy graves:

3.1. Las de puntualidad y/ o asistencia al trabajo, siempre que sean injustificadas, y que supongan, en el primer caso, más de cinco en un período de un mes o más de quince en un período de un año y, en el segundo caso, más de tres en un período de un año.

3.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa, así como a funcionarios públicos, clientes, y demás personas que los trabajadores tengan que tratar por razón de su trabajo.

3.4. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza de la empresa o de los clientes, incluida la vulneración de la Ley Orgánica de Protección de Datos, bien en soporte papel, magnético, óptico o cualquier otro.

3.5. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas, registros informáticos o datos de cualquier clase para aplicación, destino o uso distinto del que corresponda.

3.6. La violación del secreto profesional.

3.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.8. La embriaguez habitual o toxicomanía.

3.9. El abandono del puesto de trabajo.

3.10. Emprender negocios sin consentimiento expreso, o contra la voluntad de la empresa, en competencia con ésta.

3.11. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su conocimiento y futura corrección.

3.12. La reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de un año.

3.13. Cualquier falta que tenga la consideración de justa causa de despido a tenor de la legislación laboral vigente.

Art.40.- Sanciones.—Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

b) Inhabilitación para el ascenso de categoría por plazo no superior a tres años.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

b) Despido.

Art. 41. Ejecución de sanciones.—Todas las sanciones tipificadas en el artículo anterior, serán ejecutables, desde que se dicten, sin perjuicio del derecho del sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Art. 42. Procedimiento sancionador.—Corresponde a la titularidad de la empresa o de la persona en quien ésta delegue la facultad de imponer sanciones con arreglo a las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

En uso de la facultad moderadora, el empresario podrá aplicar a las faltas graves o muy graves sanciones correspondientes a los grados inferiores.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente.

Art. 43.- TAMIB: Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal (BOIB 25/07/99).

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando su Reglamento de funcionamiento, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

Disposiciones Adicionales

Primera. Revisión salarial.—Para el año 2005, se establece un incremento salarial equivalente al sufrido por el Índice General de Precios al Consumo

(IPC) establecido para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo, referido a los doce meses anteriores.

Segunda. Formación continua.—Las partes acuerdan impulsar planes de formación continua de los trabajadores afectados por el presente convenio, haciendo uso de las infraestructuras propias o existentes, así como de las que pudieren crearse con posterioridad, delegando, en todo caso, en la comisión paritaria para la impulsión y el desarrollo de las concretas actividades formativas.

Tercera. Comisión Paritaria.—Para una mejor aplicación y seguimiento del presente convenio colectivo, así como para la eficaz resolución de las posibles discrepancias en la interpretación y cumplimiento del mismo, se crea una comisión paritaria de ámbito provincial.

La citada comisión estará formada por dos representantes de cada parte negociadora, y se constituirá en el momento de la firma del mismo.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria:

a) Interpretar el contenido del presente convenio, así como dirimir, en cuanto sea posible, las dudas que puedan surgir sobre su aplicación, interpretación y cumplimiento.

b) Estudiar y promover cuantas medidas tiendan a conseguir la eficacia del presente convenio.

La comisión paritaria podrá ser convocada —y deberá serlo cuando se produzca una consulta— por cualquiera de las partes, de forma fehaciente, debiendo solicitarse la convocatoria por escrito, fijando el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, según los asuntos a tratar.

La comisión podrá recabar la información y documentación pertinente de las partes afectadas por la interpretación solicitada, así como requerir la presencia de éstas si fuere preciso, a fin de emitir el correspondiente dictamen.

A efectos de notificaciones, las partes designan el siguiente domicilio:

Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de despachos de Graduados Sociales.

FES-UGT: Av. Arquitecto Bennassar, 69, 3º Dª . 07004 Palma de Mallorca.

Cuarta. Cláusula de descuelgue.—Conforme al artículo 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, la inaplicación del régimen salarial del presente convenio se concretará, previo pacto entre empresa y trabajadores o, en su caso, por la comisión paritaria, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.

Quinta. Denuncia del convenio.—La denuncia del presente convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación al término de su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida, simultáneamente, a la Autoridad Laboral y a las demás partes negociadoras.

Una vez producida la denuncia en tiempo y forma, se iniciará la negociación del siguiente convenio, de acuerdo con lo previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de no producirse la mencionada denuncia se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales sucesivos. En este caso todos los conceptos económicos se incrementarán, aplicándoles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Disposición Transitoria.- Los atrasos correspondientes devengados por la tardía publicación de las actuales tablas salariales se podrán abonar en el plazo máximo de 45 días a contar desde la completa publicación del presente convenio en el BOIB.

Anexo I
Tablas Salariales Año 2003

Categoría	Importes salariales y complementos			
Grupo Profesional I	Salario base x 14	Comp. comp. 4% x 12	Comp. 1 % x 12	Anual
T.U.G. sup.	1.352,56	54,10	0	19585,04
T.U.G. medio	1.159,32	46,37	0	16.786,92
Grupo Profesional II				
Jefe	927,45	37,09	0	13.429,38
Oficial 1ª	734,25	29,37	0	10.631,94
Oficial 2ª	642,86	25,71	0	9.308,56
Auxiliar	551,48	22,05	5,51	8.051,32
Grupo Profesional III				
Telefonista	551,48	22,05	5,51	8.051,32
Aspirante	531,78	21,27	5,32	7.710,80
Mensajero/Cobrador	512,08	20,48	5,12	7.476,32
Limpiador/a	512,08	20,48	5,12	7.476,32
Formante	486,91	19,47	0	7.050,38

(Formante: de esta cantidad se detraerá el porcentaje correspondiente a la formación teórica; mínimo 15%.)

Complementos de nivel de responsabilidad:
Jefe:
Nivel 1.º: 115,93 euros x 14
Nivel 2.º: 57,95 euros x 14

Oficial:
Nivel 1.º: 92,41 euros x 14
Nivel 2.º: 46,37 euros x 14

Quebranto de moneda: 19,31 euros x 12

Anexo II
Tablas Salariales Año 2004

Categoría	Importes salariales y complementos			
Grupo Profesional I	Salario base x 14	Comp. comp. 4% x 12	Comp. 1 % x 12	Anual
T.U.G. sup.	1.387,72	55,50	0	20.094,08
T.U.G. medio	1.189,46	49,57	0	17.223,28
Grupo Profesional II				
Jefe	951,56	38,06	0	13.778,56
Oficial 1ª	753,34	30,13	0	10.908,32
Oficial 2ª	659,57	26,38	0	9.310,54
Auxiliar	565,81	22,63	5,66	8.260,82
Grupo Profesional III				
Telefonista	565,81	22,63	5,66	8.260,82
Aspirante	545,60	21,82	5,46	7.965,76
Mensajero/Cobrador	525,39	21,01	5,25	7.670,58
Limpiador/a	525,39	21,01	5,25	7.670,58
Formante	499,56	19,98	0	7.233,60

(Formante: de esta cantidad se detraerá el porcentaje correspondiente a la formación teórica; mínimo 15%.)

Complementos de nivel de responsabilidad:
Jefe:
Nivel 1.º: 118,94 euros x 14
Nivel 2.º: 59,45 euros x 14

Oficial:
Nivel 1.º: 94,81 euros x 14
Nivel 2.º: 47,57 euros x 14

Quebranto de moneda: 19,81 euros x 12

Anexo III
Nomenclátor de categorías profesionales

Grupo profesional I. Titulados universitarios.

1. Titulado universitario de grado superior. Es aquel trabajador que se halla en posesión de un título universitario de grado superior, tal como Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, vinculado a la empresa en virtud de un contrato de trabajo concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

2. Titulado universitario de grado medio. Es aquel trabajador que se halla en posesión de un título universitario de grado medio, tal como Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Graduado Social, vinculado a la empresa en idénticas condiciones a las referidas en el apartado anterior

Grupo profesional II. Técnicos y administrativos.

1. Jefe. Es aquel trabajador que, desarrollando funciones de carácter técnico o administrativo, a las órdenes inmediatas del titular de la empresa o de la persona en que éste delegue, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

2. Oficial. Es aquel trabajador que, actuando a las órdenes del empresario, de la persona en que éste delegue, o de un jefe si lo hubiere, y, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos o administrativos que requieren iniciativa. Podrá ser de 1ª y 2ª.

3. Auxiliar. Es aquel trabajador que se dedica a operaciones elementales técnicas o administrativas y, en general, a las mecánicas inherentes al trabajo de la empresa

Grupo profesional III. Oficios varios

1. Telefonista. Es aquel trabajador dedicado de forma exclusiva o preferente a la atención de llamadas telefónicas, recepción de clientes y envío y recepción de telefax.

2. Aspirante: Es aquel trabajador/a que sin titulación profesional ni experiencia demostrada, se integra en un despacho de graduado social para realizar elementales labores administrativas, archivo y/o gestiones exteriores. Su permanencia en esta categoría no podrá ser superior a 12 meses, pasando después a la categoría de auxiliar administrativo.

En el caso en que dichas funciones se compartan con otras de carácter administrativo general, se estará a lo establecido en el art. 5.º del presente convenio.

3. Limpiador/a. Es aquel trabajador ocupado de forma prevalente en la limpieza de los locales de la empresa.

4..Mensajero/cobrador. Es aquel trabajador cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la empresa, recoger y entregar correspondencia, hacer simples gestiones en organismos y empresas públicos o privados y, en su caso, realizar gestiones de cobro.

En caso de que el trabajador deba responder patrimonialmente de la pérdida de las cantidades manejadas en la gestión de cobro, percibirá el quebranto de moneda definido en el artículo 24 del presente convenio

— Formantes. Tendrán la consideración de formantes quienes se hallen vinculados a la empresa por un contrato para la formación, en orden a la obtención de los conocimientos y pericia profesionales propias de un puesto de trabajo cualificado correspondiente a una de las categorías profesionales definidas en el presente convenio.

A estos efectos, tendrán la consideración de puestos de trabajo cualificados los correspondientes a todas y cada una de las categorías profesionales definidas en los apartados anteriores, con excepción de las de limpiador/a y mensajero/cobrador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que, por parte de los formantes administrativos, y al margen de las funciones propias de dicho grupo profesio-

nal, pudieren llevarse a cabo funciones correspondientes a la categoría de mensajero/ cobrador.

El presente nomenclátor tiene carácter enunciativo e intención meramente indicativa de las funciones a desempeñar por cada categoría profesional. En cualquier caso, la definición detallada del objeto del contrato deberá realizarse de conformidad con las previsiones del art. 5.º de este convenio.

Asimismo, se establece de forma expresa la posibilidad de convenir mediante contrato individual la asignación de categorías profesionales distintas a las definidas en el presente convenio, siempre y cuando las funciones a realizar por el trabajador no fuesen encuadrables en ninguna de las categorías indicadas o no pudieren ser desarrolladas a través de pacto de plurifuncionalidad.

— o —

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 6692

Bases y convocatoria para la contratación de PROFESORADO COLABORADOR CON CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DURACIÓN DETERMINADA A TIEMPO COMPLETO del Conservatori Superior de Música de les Illes Balears para el curso académico 2004-2005

FUNDACIÓ PER AL CONSERVATORI SUPERIOR DE MÚSICA I DANSA DE LES ILLES BALEARS

1 . Características del contracto

- Contrato laboral, del 1 de octubre de 2004 al 30 de setiembre de 2005.
- Emolumentos: 29.886 euros brutos por curso.
- Dedicación: 35 horas semanales de jornada, de las cuales entre 18 y 20 serán de docencia directa, y el resto de presencia obligatoria en el Centro. Al empezar el curso académico, se adecuará el horario lectivo del profesorado a las necesidades docentes del Centro. También se podrá modificar la jornada laboral y los emolumentos del profesorado en función de las disponibilidades docentes del Conservatori Superior.
- Estas plazas podrán convertirse en contratos a tiempo parcial en el caso que, una vez finalizado el plazo de matrícula para el curso académico 2004-2005 y analizadas las necesidades docentes, éstas sean inferiores a las 18 horas de docencia directa.

2. Requisitos

Titulación superior de la especialidad musical a la que se presenta o los requisitos previstos en el artículo 33.2, en la disposición adicional 15. 6 y 15. 7 de la LOGSE y en el RD 1560/1995, de 21 de septiembre.

3. Méritos puntuables para el concurso público

- Méritos académicos: 15% de la valoración total.
- Méritos docentes: 35% de la valoración total.
- Méritos profesionales: 50% de la valoración total.

Los criterios para la valoración de los méritos son los que se expresan en el anexo 1.

En todas las plazas, la nota mínima para la contratación serà de 3 puntos.

4. Publicación de las bases y convocatoria

- Esta convocatoria y bases se publicarán en el Boletín Oficial de les Illes Balears.
- También se anunciarán en la página de internet de la Fundació per al Conservatori Superior de Música de les Illes Balears (www.consup-ib.com).

5. Presentación de solicitudes y documentación

La presentación de las solicitudes y la documentación se harán en el Registro de la Fundació per al Conservatori Superior de Música i Dansa de les Illes Balears, e irán dirigidas al Presidente de la Fundació. El horario para la presentación de esta documentación será de lunes a viernes, las mañanas de 9 a 14 horas. También se podrán enviar las solicitudes por correo abierto, donde conste la fecha de presentación en la oficina de correos, dirigidas a:

Fundació per al Conservatori Superior de Música i Dansa de les Illes Balears.
Carrer del capità Salom, 64. 07004 Palma Illes Balears

- Los aspirantes que opten por enviar la solicitud por correo abierto deben remitir toda la documentación y solicitud por correo certificado.
- Los aspirantes deberán presentar solicitudes en dos ejemplares con los datos personales y con expresión de la plaza a la que optan, acompañadas de un sobre cerrado con la siguiente información:

· Fotocopia del DNI o del pasaporte.
· Currículum documentado.
· Con carácter opcional, presentación de un trabajo que el candidato valore como representativo de su validez artística (grabación, una obra original como compositor, una publicación relacionada con la música, etc.).

Las solicitudes y sobres acompañantes serán registrados en el registro de entrada de la Fundació.

- Sólo se valorarán los méritos correctamente documentados.
- La documentación que acredite los méritos de los concursantes que no sea presentada dentro del plazo establecido no se tendrá en consideración a la hora de valorar los méritos.

6. Plazo de presentación de solicitudes y documentación

- El plazo de presentación de solicitudes y de documentación será de 15 días, y empezará a contar el día siguiente de la publicación de estas bases y convocatoria en el Boletín Oficial de les Illes Balears. Si el plazo acaba en sábado, domingo o día festivo, se alargará hasta el siguiente día hábil.

7. Comisión de evaluación y selección de aspirantes

- El concurso será resuelto por una comisión de evaluación y selección, nombrada expresamente por el Patronato de la Fundació, en la reunión del 1 de abril de 2004, formada por el director del Conservatori Superior - que la presidirá- i profesorado titular o permanente del Conservatori Superior de Música de les Illes Balears. Actuará como Secretario el coordinador general de la Fundació. Esta comisión estará formada por las personas que figuran en el anexo 2. La comisión de evaluación y selección tendrá capacidad para interpretar las bases de la convocatoria y para resolver cualquier incidencia que se produzca durante el proceso de selección.
- La comisión de evaluación y selección estará válidamente constituida en una reunión cuando asistan como mínimo cuatro miembros, incluidos el Presidente y el Secretario.

8. Pruebas de selección

La selección de los aspirantes se realizará siguiendo el orden que a continuación se detalla:

1º. Se comprobarán las solicitudes de los aspirantes, desestimando las que no reúnan los requisitos solicitados.

2º. Se procederá a la baremación de los méritos acreditados. Esta baremación se realizará, según los criterios expuestos en el anexo 1 de estas bases.

3º. La puntuación final será la obtenida por la suma de los méritos baremados.

4º. Elaboración de la lista provisional con los aspirantes que obtengan plaza.

5º. Las personas no seleccionadas estarán en una lista para cada plaza por orden de prelación en función de la puntuación que hayan obtenido. Las personas que figuren en ella, podrán ser contratadas para cubrir bajas de larga duración o ausencias del profesorado contratado.

9. Finalización del concurso

Resuelto el concurso por la comisión de evaluación y selección, se aprobará la lista provisional de los profesores seleccionados, que se expondrá en el tablón de información del Conservatorio Superior y en la página de Internet de la Fundació per al Conservatori Superior de Música de les Illes Balears (www.consup-ib.com). Contra la aprobación de esta lista, en el plazo de tres día hábiles, contados desde la fecha de exposición en el tablón de información, se podrán presentar reclamaciones ante la comisión de evaluación y selección, la cual dispondrá de un plazo de siete días para resolver las reclamaciones y aprobar la lista definitiva.

Contra la aprobación de la lista definitiva, en un plazo de cinco días hábiles, contados desde su exposición en el tablón de información del Conservatori Superior, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 34, 35 y 43 de la Ley 50/2002, de 26 de noviembre, de fundaciones, y a efectos de control de legalidad, se podrá interponer un escrito de alegaciones ante el Protectorat de la Fundació (la Conselleria d'Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears). La resolución del protectorado se podrá impugnar ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.

10. Places convocadas

PLAZAS DOCENTES A TIEMPO COMPLETO

N.º de plazas	Descripción de la plaza	Departamento
1	Historia de la Música y Prácticas de Profesorado	Pedagogía
1	Música de cámara cuerda	Cámara y conjunto
3	Piano de pedagogias y Piano complementarios de instrumentos	Pedagogía e instrumentos sinfónicos
1	Práctica harmónico-contrapuntista	Composición
2	Repertorio con piano acompañante	Instrumentos sinfónicos
1	Saxofón	Instrumentos sinfónicos

11. Reclamaciones y alegaciones

Contra estas bases y convocatoria, en el plazo de ocho días hábiles contados desde su publicación en el Boletín Oficial de les Illes Balears, se podrán interponer escritos de reclamación ante la comisión de evaluación y selección, la cual los deberá resolver en el plazo de cinco días. Contra estas resoluciones, en un plazo de cinco días, contados desde su publicación el tablón de anuncios del Conservatori Superior de Música de les Illes Balears o a contar desde la fecha de finalización del plazo para resolver, en el caso que la comisión no los haya resuelto, se podrá interponer, para controlar su legalidad, un escrito de alegaciones ante el Protectorat de la Fundació (la Conselleria d'Educació y Cultura). La resolución del Protectorat, de acuerdo con el artículo 43 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de fundaciones, se podrá impugnar ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.

Palma, 1 de abril de 2004.

El Presidente de la Fundació per al Conservatori Superior
De Música i Dansa de les Illes Balears
Francesc Fiol i Amengual