

El personal laboral con categoría de Director de Escuela de Música, al tener mayor responsabilidad, dedicación horaria especial, percibirá mientras ocupe este cargo la cantidad de 950 euros mes

#### Disposición Final.

Cláusula Derogatoria. Quedan derogados la totalidad de los Convenios anteriores así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de igual o inferior rango puedan oponerse ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

#### Anexo- I. AYUDAS ASISTENCIALES.

Dentarias	
Dentadura completa (superior e inferior)	408.43 euros.
Dentadura superior o inferior	204.21 euros.
Piezas, por cada 1, máximo de 12	42.55 euros.
Empaste, cada uno	42.55 euros.
Fases ortopedia funcional (aparatoología, ortodoncia)	170.19 euros.
Desvitalización edodoncia	144.92 euros.
Profilaxis limpieza bucal (1 anual)	42.55 euros.
A) Auditivas	
Audífonos	510.55 euros.
B) Gafas	
Cristales	según factura
Renovación cristales	según factura
Lentillas (con certificado médico)	según factura
Renovación lentillas (con certificado médico)	según factura
Monturas	51.06 euros.
+IVA correspondiente)	
Tiempos de Renovación	
(Quedarán sin efecto en caso de rotura o pérdida por accidente de trabajo)	
Gafas- de 0 a 6 años	1 año
- de 7 a 12 años	2 años
- a partir de 12 años	3 años
Cristales	1 año
Lentillas	3 años
De gafas a lentillas	3 años
De cristales a lentillas	1 año
De lentillas a gafas	3 años
Renovación lentillas (nueva graduación)	1 año
Audífonos	3 años
Empastes	3 años
Dentarias	8 años
C) Ortopédicas	
Plantillas	según factura
Plantillas y calzado	56.16 euros.
Resto de Prótesis	según factura
Vehículos de inválidos	306.32 euros.
Tiempo de Renovación	
Plantillas (hasta 14 años)	1 año
Plantillas (a partir de 14 años)	2 años
Calzado	1 año
Vehículos de inválido	única.

Únicamente serán tributarios de las ayudas asistenciales antes referidas, los empleados municipales en activo afectados por este convenio, que tengan una relación laboral con el Ayuntamiento superior a 12 meses, así como las esposas e hijos de los mismos que no trabajen.

#### Anexo-II. Definiciones Categorías.

Las definiciones de las funciones de las distintas categorías profesionales que se relacionan a continuación tienen carácter enunciativo, resaltando en definitiva únicamente las funciones más destacadas de cada una de ellas.

##### 1.- Limpieza

Encargada.- Es la trabajadora que realizando las funciones propias de limpiadoras, asimismo se ocupa de la dirección, coordinación, distribución, previsión de materiales y organización del trabajo del servicio de limpieza. Se encargará asimismo de la distribución y asignación de los distintos puestos de trabajo, en función de las necesidades del servicio.

Limpiadora.- Son las trabajadoras que bajo las órdenes de la encargada, realizan las funciones propias de la limpieza de los edificios públicos.

##### 2.- Trabajadoras Familiares

Son aquellas trabajadoras que realizan funciones de asistencia, aseo personal, cocina, limpieza de personas e inmuebles de aquellos discapacitados psíquicos-físicos cuya asistencia les asigne el Ayuntamiento.

##### 3.- Profesores de Adultos. Profesores de Música y Profesoras de Corte y Confección.

Son aquellos técnicos que por sus especiales conocimiento imparten las enseñanzas de sus respectivas disciplinas con arreglo a las líneas establecidas en los distintos programas aprobados por el Ayuntamiento.

##### 4.- Oficiales, Peones Esp. y Peones de Instalaciones Deportivas Municipales.

Es el empleado municipal que realiza funciones de mantenimiento de las

distintas dependencias del polideportivo municipal, mantenimiento de la piscina y asimismo, con la titulación correspondiente realiza funciones de socorrista.

El especial cometido determina la polivalencia de sus funciones.

#### 6.- BRIGADA DE SERVICIOS GENERALES.

Las funciones a realizar por la Brigada de Servicios Generales, son aquellas que se deriven de las obligaciones contraídas por el Ayuntamiento y estén adscritas a ola Brigada. En general deberán desempeñar los servicios de fontanería, obras en general, desbroce de caminos y montes que lo requieran, arreglo y limpieza de caminos, bacheo, arreglo de bordillos y aceras, alcantarillado atendiendo cuantos trabajos sean necesarios en periodos de fiestas (montajes de escenarios, colocación de paneles, pancartas etc.), limpieza y mantenimiento de parques y fuentes, pintura vial, colocación de señales etc.

Encargado. Es el Empleado que con capacidad de mando dirige y organiza los diferentes trabajos, estando a su mando los diferentes empleados de la Brigada, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que se requieran.

Capataz.- Es el trabajador que a las órdenes de un encargado de obra, a quien sustituirá, realiza los trabajos de un sector o servicio, ejerciendo funciones de mando sobre los obreros asignados a su cargo. Tendrá conocimientos relativos a la organización y distribución del trabajo. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir la función encomendada.

Oficial 1ª.- Corresponden a esta categoría los que con tal dominio y con capacidad para interpretar tramos de detalle, realizarán los trabajos que requieren mayor esmero y delicadez, no sólo con rendimiento correcto sino con la máxima economía de material. Deberá conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.

Oficial 2ª.- Son aquellos que con los conocimientos teórico-práctico del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo realicen los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

Oficial 3ª.- Son aquellos que con los conocimientos teórico-práctico del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo realicen los trabajos que no requieran los conocimientos de las categorías superiores.

Peón Especialista.- Son aquellos trabajadores que estarán capacitados para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los oficiales.

Peones.- Realizarán las funciones más simples de apoyo a los oficiales atendiendo a las órdenes de los mismos.

#### 7.- Oficial de Cometidos múltiples.

Es el trabajador que desarrolla trabajos de control e inspección, supervisión y seguimiento y mantenimiento del alcantarillado, bombas impulsoras y acometidas particulares y cuantas en general sean propias de su cometido. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir la misión encomendada.

#### 8.- Oficial de Fontanería.

Es el trabajador que realizará los trabajos de montaje de redes de conducción de agua potable, pluviales y fecales de las dependencias municipales, así como sus instalaciones de calefacción, aire acondicionado y climatización, gas y los trabajos de mantenimiento, reparación y conservación de los antes descritos. Deberá estar en posesión del carnet de calificación correspondiente y conducirá el vehículo ligero municipal. Realizará cuando sus ocupaciones los permitan, funciones de refuerzo de otras brigadas municipales.

#### 9.- Brigada Alumbrado Público.

Encargado.- Realiza los trabajos de montaje de redes eléctricas de alta, media y baja tensión en las redes viarias y espacios públicos municipales, así como redes de distribución en edificios y dependencias municipales y anexos de los mismos y redes de alumbrado público. También se cuidará de los trabajos de conservación, reparación u mantenimiento de las redes antes mencionadas y redes de telefonía interior y telecomunicación. Deberá estar en posesión del carnet de instalador y conducirá un vehículo municipal.

Peón.- Es aquel que con conocimiento básicos sobre su oficio, realiza las funciones más simples de apoyo a sus superiores.

En el dos meses siguiente a la aprobación del presente convenio, y mediante Comisión Paritaria se realizará el estudio de las distintas categorías profesionales, que conforman los servicios municipales, definiendo los servicios, las funciones, tareas, horarios, etc, e incorporándolas al presente convenio.

— O —

Num. 9777

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 15-05-2006, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Vinícolas de las Illes Balears.**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de las Industrias Vinícolas de las Islas Baleares, 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 Convenio citado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión

Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 15 de Mayo de 2006

**La Directora General de Trabajo,**  
Margarida G. Pizà Ginard

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE LAS ILLES BALEARS 2006; 2007 Y 2008**

**CAPITULO I. - Ámbito de aplicación**

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan.- El presente Convenio, ha sido suscrito por representantes de la Associació de Bodeguers de Balears y la Associació de Petits Cellers de les Illes Balears y por representantes de las Centrales Sindicales Unión Sindical Obrera (U.S.O.) que representa el 100% y Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 2º.- Ámbito funcional.- El presente Convenio, establece las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria a todas las empresas elaboradoras de vinos y con respecto a los trabajadores que intervengan en cualquiera de las fases de producción, distribución o comercialización de sus propios productos, excluyendo a aquellos trabajadores que se dedican al cuidado de la viña y participan en la vendimia, ya que les es de aplicación el Convenio del Campo y el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Este Convenio también es de aplicación a las empresas que se dedican a la adquisición de vinos a granel y posterior distribución o comercialización tras su embotellado u otra forma de envasado.

Artículo 3º.- Ámbito territorial.- Este Convenio afecta a todas las empresas que desarrollen sus actividades en la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares y centros de trabajo ubicados en la misma..

Artículo 4º.- Ámbito personal.-Estarán comprendidas en las presentes condiciones de trabajo, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas mencionadas en el ámbito funcional y territorial.

Artículo 5º.- Ámbito temporal y denuncia.-la vigencia del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación en el BOIB, sin perjuicio de que sus efectos económico-salariales se retrotraerán al 1 de enero del 2.006.

Su duración inicial se establece hasta el 31/12/2008, sin perjuicio de lo que se pacta a continuación.

Se considerará automáticamente prorrogado a su término si alguna de las partes no formulase la denuncia del mismo con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga de presente convenio, los aspectos económicos contenidos en el mismo exceptuando el artículo 23º se incrementarán de forma automática y tomando como base el porcentaje previsto de incremento del IPC del año en curso con cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC real sea superior al previsto, con carácter retroactivo a enero del año en curso.

Artículo 6: NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS; COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS: Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual. Las mejoras establecidas por este Convenio, serán absorbidas o compensadas con las mejoras que de cualquier clase y forma, tanto individuales como colectivas, tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en el futuro, en virtud de disposición de cualquier título o rango. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados o sumados a los efectivamente vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

**CAPITULO II. Comisión paritaria.**

Artículo 7.- COMISIÓN PARITARIA: Queda constituida una Comisión Mixta integrada paritariamente por tres vocales de la Central o Centrales firmantes del Convenio, y por tres representantes de la parte empresarial. Igualmente estará compuesta por otro número igual de vocales suplentes. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1.- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. Establecer las revisiones económicas que procedan, así como las tablas salariales.

2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

4.- Estudiar y proponer a la futura Comisión Negociadora, textos alternativos de los artículos del Convenio, procurando suprimir los obsoletos y actualizar criterios.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias o subcomisiones, utilizar servicios permanentes y ocasionales de asesores, para la mejor resolución de las cuestiones que se le sometan, teniendo dicha resolución el carácter de vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá al menos el voto favorable de seis de sus miembros componentes.

**CAPITULO III. Retribuciones**

Artículo 8º.- Salario convenio.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de salario base y de acuerdo con su cate-

goría profesional, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2006, las cantidades que figuran por este concepto en la tabla salarial Anexo I.

Dichos salarios es el resultado de aplicar el IPC previsto, mas 0,5 puntos. Para cada uno de los años 2.007 y 2.008, los salarios se revisarán aplicando el I.P.C. previsto, más un 0,5 puntos, para cada uno de dichos ejercicios.

Artículo 9º.- Revisión salarial.-Revisión salarios 2.006: si el IPC real correspondiente al año 2.006 superara el previsto, se abonará el diferencial resultante entre el IPC real y el previsto con carácter retroactivo a 1/01/06.

Revisión salarios 2.007: si el IPC real correspondiente al año 2.007 superara el IPC previsto, se abonará el diferencial resultante entre el IPC real y el previsto, con carácter retroactivo a 1/01/07

Revisión salarios 2.008: si el IPC real correspondiente al año 2.008 superara el IPC previsto, se abonará el diferencial resultante entre el IPC real y el previsto, con carácter retroactivo a 1/01/08

Artículo 10º.- Antigüedad.- Los trabajadores percibirán los aumentos periódicos de antigüedad, consistentes en 29,63 euros mensuales por cada bienio hasta un máximo de cuatro, lo que se corresponde con 8 años de antigüedad en la empresa y después 4 cuatrienios de 59,27 euros mensuales, lo que se corresponde con otros 16 años de antigüedad, en total 24 años.

Los trabajadores que a la firma del presente Convenio estuvieran devengando por este concepto importes superiores los mantendrán como condición más beneficiosa hasta tanto los nuevos importes los superen.

Artículo 11º.- Atrasos convenio.- En el supuesto de finalización de contrato o cese por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir los incrementos que se establezcan en la negociación del Convenio y le serán abonados los atrasos correspondientes al tiempo trabajado y que, al no haber sido publicado el Convenio, no se percibieron.

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias los días 30 de junio y 22 de diciembre respectivamente, o en su caso los días laborales inmediatamente anteriores, y que consisten en 30 días de salario base y antigüedad de su respectiva categoría profesional.

Artículo 13º.- Plus de nocturnidad.-El personal que trabaje entre las 22,00 y las 6,00 horas percibirá un complemento por el trabajo nocturno, equivalente al 25% del salario base asignado a su categoría profesional, en proporción al tiempo trabajado dentro de dicho periodo.

Artículo 14º.- dietas.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán 9 euros en concepto de media dieta.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias.- Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Supresión de las horas extraordinarias habituales.

2º.- Realización de horas extraordinarias que vengyan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3º.- Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación temporal o parcial, las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

**CAPITULO IV. Jornada y vacaciones**

Artículo 16º.- Jornada laboral.- El tiempo de trabajo efectivo, será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, durante lo seis meses de temporada alta; y de 38 horas en los restantes seis meses de temporada baja, también de lunes a viernes.

La empresa fijará discrecionalmente los periodos de temporada alta y baja, comunicándolo a los representantes de los trabajadores

De mutuo acuerdo empresa y representantes de los trabajadores, podrán convenir que durante todo el año, la jornada sea de 39 horas de trabajo efectivo a la semana.

Artículo 17º.- Vacaciones.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 22 días laborables de trabajo efectivo al año, considerando como no laborables los sábados, domingos y festivos.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa no disfruten de, al menos 11 días consecutivos de vacaciones en los meses de temporada alta, tendrá derecho a un total de 27 días laborales al año.

**CAPITULO V. Permisos**

Artículo 18º.- Permisos. Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo.

c) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

A tenor de lo establecido en los arts. 915 y ss. del CC, se consideran parientes en primer grado a los padres e hijos y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El R.D. 1945/1985, de 9 de octubre (BOE del 24), de hemodonación y Bancos de Sangre establece, en su art. 6.º, que el empleo del tiempo necesario para efectuar una donación de sangre, será considerado a todos los efectos como cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

La L.O. 5/1995, de 22 de mayo (BOE del 23, I.L. 3527), del Tribunal del

Jurado, en su art. 7.º 2 dispone que, el desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4 bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausencia del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de hasta un máximo de 16 horas al año para asistencia a consultorios médicos (medicina general o especialistas), aunque no dispongan del correspondiente parte de baja por Incapacidad Temporal.

## CAPITULO VI. Condiciones varias

### Artículo 19º.- Prestaciones complementarias por Enfermedad y Accidente

A) Enfermedad común y Accidente no laboral: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por cien del salario de cotización, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta un máximo de 18 meses, en los supuestos de baja derivada de tales contingencias, siempre que la misma lleve aparejada intervención quirúrgica, internamiento hospitalario o diagnóstico de larga duración. En los demás casos, se aplicará la normativa vigente durante los 28 primeros días y el 100 por cien del salario de cotización a partir del vigésimo noveno día y hasta un máximo de 18 meses.

B) Accidente de trabajo: las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social o entidad gestora, hasta el 100 por cien del salario de cotización más, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta con un máximo de 18 meses.

Artículo 20º.- Categorías.- Las Empresas estudiarán detenidamente la composición actual de sus plantillas, en cuanto a la aplicación de categorías profesionales y preparación técnica y práctica de sus productores, a fin de ir definiendo la categoría que corresponde a cada puesto de trabajo. Entretanto, se mantendrá vigente el Laudo arbitral de 1.996.

Artículo 21º.- Cursillos de formación profesional.- Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Representantes de los Trabajadores, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Artículo 22º.- Póliza de Seguro.- Las empresas afectadas por este Convenio concertarán con una entidad aseguradora y mantendrán vigente, una Póliza de Seguro de muerte e invalidez permanente tanto total para su profesión habitual, como absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, bien derive de accidente de trabajo, enfermedad profesional o de enfermedad común, para todos y cada uno de los trabajadores de la empresa, con un capital asegurado de 23.500 euros.

Estas pólizas tendrán una revisión anual con el IPC real del año anterior.

Artículo 23º.- Trabajos con peligrosidad, toxicidad y penosidad.- Las empresas aplicarán las medidas correctoras necesarias, según determina la vigente Ley de Prevención de Riesgos y sus Reglamentos, para eliminar o al menos dejar reducidos al mínimo imprescindible y tolerable, los trabajos en los cuales puedan darse peligrosidad, toxicidad o penosidad. Así mismo se dotará al personal de todas las prendas de protección y útiles adecuados a cada puesto de trabajo. El personal por su parte, hará uso de dichas prendas y útiles en todo momento, para evitar en lo posible los accidentes y la incidencia que en el absentismo anual, tienen los mismos y que podrán evitarse con una adecuada colaboración de los productores afectados.

Artículo 24º.- Prendas de trabajo.- Las empresas facilitarán a todos los productores con carácter general dos prendas de trabajo al año. Así mismo se dotará de calzado y guantes al personal que por la índole de su trabajo lo precise. La conservación, limpieza y aseó de dichas prendas de trabajo, será a cargo de los productores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo, y siendo dichas prendas propiedad de la empresa.

Artículo 25º.- Revisión médica.- Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores, una revisión médica anual con sus respectivas Mutuas o Servicios de Prevención de Riesgos laborales (Vigilancia de la salud). Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, y procurando no perturbar el buen funcionamiento y productividad de las empresas.

Artículo 26º.- Preaviso por ceses voluntarios.- El trabajador fijo que por su propia voluntad desee cesar en el trabajo, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por medio del Comité de Empresa o Delegado de Personal, y directamente si no los hay, con la antelación que a continuación se detalla: Personal Técnico, Administrativo y Comercial: un mes.- Resto del personal: quince días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a practicar al finalizar dicho plazo, la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho del trabajador, si éste incumplió la de avisar con la antelación debida. Los trabajadores no tendrán la obligación de preavisar, cuando la causa del cese sea una de las establecidas como justas para el trabajador, por la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores eventuales e interinos tendrán la misma obligación de preaviso establecido para los trabajadores fijos, cuando deseen cesar voluntariamente antes de la terminación de su contrato de trabajo, en el caso de que conste por escrito el período de tiempo por el que se contrató. Las liquidaciones por rescisión del contrato de trabajo se realizarán, si el trabajador interesado así lo solicita, en presencia de un miembro del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si lo hubiere.

Artículo 27º.- Actividades sindicales.- Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal entre sí, podrán acumular hasta un 75% del máximo total y en períodos mensuales, las horas establecidas legalmente para su función sindical, en una o más miembros, siempre que las utilicen en asuntos relacionados con la empresa o de su formación sindical, y con conocimiento previo por escrito de la Dirección de la empresa, en cada período mensual. También podrán los Delegados, acumular trimestralmente sus horas sindicales, para actividades de formación. Las empresas del Sector, a solicitud del Sindicato de los trabajadores afiliados y con consentimiento expreso e individual de estos, descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, expresará con claridad la orden de descuento, el número de cuenta corriente o libreta de ahorros, y la central a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiera. En todo caso, se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa colaborarán con las Direcciones de las mismas, en la mayor efectividad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, procurando ambas partes dar la mayor importancia a estas cuestiones, para evitar los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Artículo 28º.- Contratos eventuales.- Se acuerda la modificación de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, que podrán llegar a los nueve meses dentro de un período de doce meses. Los contratos cuyo período inicial sea inferior a nueve meses, podrán ser prorrogados por una sola vez hasta alcanzar la duración máxima indicada.

Artículo 29º.- Tribunal de Mediación y Arbitraje (TAMIB).- La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y de cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometándose expresamente las partes firmantes a este convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 8 del citado reglamento según resolución del Director General de Treball de día 8 de enero de 1.998 y publicado en el BOCAIB el 24 de enero de 1.998.

## DISPOSICIONES FINALES

Artículo 30º.- Normas supletorias.- En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el Laudo Arbitral de 1996 (BOE 28-05-96), dictado en sustitución de la derogada Ordenanza Laboral de Trabajo para las

Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de junio de 1971, y demás disposiciones de general observancia.

	CATEGORIAS	Salario mes Año 2004	Revisión 2004 1,1%	Salario mes revisado	Incremento IPC+0,5%2,5%	Total salario mes año 2005	
ADMINISTRATIVOS	Técnicos titulados, superiores ingenieros y licenciados	967,02	10,64	977,66	24,44	1.002,10	
	Con título inferior y maestro	841,16	9,25	850,41	21,26	871,67	
	Encargado general de bodegas, fábricas y laboratorios	783,35	8,62	791,97	19,80	811,77	
	Ayudante laboratorio	743,99	8,18	752,17	18,80	770,97	
	Auxiliar de laboratorios	716,89	7,89	724,78	18,12	742,90	
	Jefe de 1ª	922,08	10,14	932,22	23,31	955,53	
	Jefe de 2ª	869,33	9,56	878,89	21,97	900,86	
	Preventista	742,92	8,17	751,09	18,78	769,87	
	Oficial 1ª	742,92	8,17	751,09	18,78	769,87	
	Oficial 2ª	725,90	7,98	733,88	18,35	752,23	
	Aux. admitivo.	702,45	7,73	710,18	17,75	727,93	
	Formante de 17 años	547,69	6,02	553,71	13,84	567,55	
	Formante de 16 años	529,02	5,82	534,84	13,37	548,21	
	SUBALTERNOS	onsenje	708,53	7,79	716,32	17,91	734,23
		Subalterno 1ª	705,47	7,76	713,23	17,83	731,06
Subalterno 2ª		705,47	7,76	713,23	17,83	731,06	
Aux. subalterno		703,89	7,74	711,63	17,79	729,42	
Limpiador/a		607,04	6,68	613,72	15,34	629,06	
Formante de 17 años		547,69	6,02	553,71	13,84	567,55	
Formante de 16 años		530,04	5,83	535,87	13,40	549,27	
Capataz		778,73	8,57	787,30	19,68	806,98	
Encargado sec.cuadrilla		769,66	8,47	778,13	19,45	797,58	
Oficial 1ª		742,92	8,17	751,09	18,78	769,87	
Oficial 2ª		725,90	7,98	733,88	18,35	752,23	
Oficial 3ª		711,16	7,82	718,98	17,97	736,95	
Peón		703,33	7,74	711,07	17,78	728,85	
Embotellador., etiquetador, llenador y levador		679,23	7,47	686,70	17,17	703,87	
Vendedor estab. Propio		632,94	6,96	639,90	16,00	655,90	
Formante de 17 años	547,69	6,02	553,71	13,84	567,55		
Formante de 16 años	529,02	5,82	534,84	13,37	548,21		
	CATEGORIAS	Salario mes año 2005	Revisión 2005 1,7%	Salario mes revisado	Incremento IPC+0,5%2,5%	Total salario mes año 2006	
ADMINISTRATIVOS	Técnicos titulados, superiores ingenieros y licenciados	1.002,1	17,04	1019,14	25,48	1.044,62	
	Con título inferior y maestro	871,67	14,82	886,49	22,16	908,65	
	Encargado general de bodegas, fábricas y laboratorios	811,77	13,8	825,57	20,64	846,21	
	Ayudante de laboratorio	770,97	13,11	784,08	19,6	803,68	
	Auxiliar de laboratorios	742,9	12,63	755,53	18,89	774,42	
	Jefe de 1ª	955,53	16,24	971,77	24,29	996,06	
	Jefe de 2ª	900,86	15,31	916,17	22,9	939,07	
	Preventista	769,87	13,09	782,96	19,57	802,53	
	Oficial 1ª	769,87	13,09	782,96	19,57	802,53	
	Oficial 2ª	752,23	12,79	765,02	19,13	784,15	
	Auxiliar administrativo.	727,93	12,37	740,3	18,51	758,81	
	Formante de 17 años	567,55	9,65	577,2	14,43	591,63	
	Formante de 16 años	548,21	9,32	557,53	13,94	571,47	
	SUBALTERNOS	Conserje	734,23	12,48	746,71	18,67	765,38
		Subalterno 1ª	731,06	12,43	743,49	18,59	762,08
Subalterno 2ª		731,06	12,43	743,49	18,59	762,08	
Aux. subalterno		729,42	12,4	741,82	18,55	760,37	
Limpiador/a		629,06	10,69	639,75	15,99	655,74	
Formante de 17 años		567,55	9,65	577,2	14,43	591,63	
Formante de 16 años		549,27	9,34	558,61	13,97	572,58	
Capataz		806,98	13,72	820,7	20,52	841,22	
Encargado sección .cuadrilla		797,58	13,56	811,14	20,28	831,42	
Oficial 1ª		769,87	13,09	782,96	19,57	802,53	
Oficial 2ª		752,23	12,79	765,02	19,13	784,15	
Oficial 3ª		736,95	12,53	749,48	18,74	768,22	
Peón		728,85	12,39	741,24	18,53	759,77	
Embotellador, etiquetador, llenador y levador		703,87	11,97	715,84	17,9	733,74	
Vendedor establecimiento Propio		655,9	11,15	667,05	16,68	683,73	
Formante de 17 años	567,55	9,65	577,2	14,43	591,63		
Formante de 16 años	548,21	9,32	557,53	13,94	571,47		

— 0 —

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 9923

**Resolución del consejero de Educación y Cultura, de 23 de mayo de 2006, por la que se autoriza la modificación de la configuración del centro privado de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria 'Sant Francesc d'Assís, de Ferreries.**

Visto el expediente iniciado por el Sr. Joan Febrer Rotger, representante de la titularidad del centro docente privado denominado Sant Francesc d'Assís, domiciliado en la calle del Pare Huguet, núm. 11, de Ferreries, en el que solicita la supresión de una unidad de educación secundaria obligatoria y la ampliación de una unidad de educación primaria.

Considerando que, por Orden del consejero de Educación y Cultura, de 29 de octubre de 2002 (BOIB de 9 de noviembre), el centro está autorizado con la configuración siguiente: educación infantil, con 3 unidades y 75 plazas escolares; educación primaria, con 6 unidades y 150 plazas escolares; educación secundaria obligatoria, con 5 unidades y 150 plazas escolares .

Considerando que, con fecha 11 de enero de 2006, solicitan la supresión de una unidad de educación secundaria obligatoria con efectos del inicio del curso escolar 2006-2007 y la ampliación de una unidad de educación primaria.