

Baleares entre sus miembros con actividad en el Parque Natural.

- Un representante de la Federación Balear de Caza.
- Un representante del conjunto de las sociedades federadas de cazadores de la comarca, cuyos terrenos cinegéticos estén incluidos en el ámbito del Parque, elegidos por ellos y entre ellos mismos.
- Un representante para cada una de las cofradías de pescadores de Cala Rajada y de Alcudia.
- Un representante del conjunto de las asociaciones de pesca recreativa con actividades en la comarca, elegido por ellos y entre ellos mismos.
- Un representante de la Federación Balear de Actividades Subacuáticas.
- Un representante de la Universidad de las Illes Balears, de reconocido prestigio en materia de protección del medio ambiente.
- Un representante de las asociaciones baleares de conservación de la naturaleza declaradas de utilidad pública, elegido por ellas y entre ellas mismas.
- Un representante de las asociaciones baleares de conservación de la naturaleza, propuesto por aquellas que figuren en el Registro de Organizaciones No Gubernamentales dedicadas a la conservación de la naturaleza, probado por el Decreto 13/1993, de 11 de febrero.
- Un representante de las entidades excursionistas de Mallorca, elegido por ellas y entre ellas mismas.
- Un representante de los agentes turísticos con más incidencia en el entorno del Parque Natural, designado por la Mesa de Diálogo Social.
- Dos representantes de los sindicatos, designados por la Mesa de Diálogo Social.
- Un representante de los sindicatos agrarios, elegido por ellos y entre ellos mismos.
- Tres expertos en temas de conservación de la naturaleza, nombrados por la Consejera de Medio Ambiente.
- Un experto en temas de Patrimonio cultural, nombrado por la Autoridad de Gestión.
- El Jefe de Departamento de la Dirección General de Biodiversidad, con voz y sin voto.
- El Jefe de Servicio de Espacios Naturales, con voz y sin voto.
- El Secretario, con voz y sin voto, que será el Director del espacio protegido.

2. Vista la importancia de la Península de Llevant, la Consejera de Medio Ambiente invitará a la Delegación de Gobierno a nombrar un representante de la Administración Central.

3. Los vocales no natos de la Junta lo serán por períodos de cuatro años, excepto cuando en su nombramiento se establezca lo contrario o sean cesados. También podrán ser reelegidos o confirmados en su nombramiento por igual período.

4. En los casos en que un representante deba ser elegido entre personas o entidades diversas, la designación se producirá dentro de los seis meses desde la entrada en vigor del presente Decreto o desde que se produzca la vacante. En caso contrario, transcurrido este plazo sin comunicar a la Consejería de Medio Ambiente el nombre de la persona designada, la titular de la Consejería podrá nombrar, a propuesta del Presidente de la Junta Rectora, un representante provisional, con voz y sin voto, que ejercerá sus funciones hasta que se produzca el nombramiento reglamentariamente previsto.

Artículo 10

El Director del Parque Natural y de las Reservas Naturales

1. El Director del Parque Natural de la Península de Llevant y de las Reservas Naturales de Cap Farrutx y del Cap des Freu, será un funcionario de la Consejería de Medio Ambiente con la adscripción correspondiente en relación a los puestos de trabajo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Sus funciones son: aplicar las previsiones de la normativa del Parque Natural y las Reservas Naturales, de acuerdo con las previsiones del Plan de Ordenación de Recursos Naturales y del Plan Rector de Uso y Gestión; dirigir, administrar e impulsar los aspectos de la gestión pública del espacio natural protegido de acuerdo con lo que dicte la Autoridad de gestión; redactar la propuesta de Plan Rector de Uso y Gestión y de los distintos planes anuales que lo desarrollen; y coordinar la aplicación de los planes sectoriales que afecten al Parque Natural y a las Reservas.

Artículo 11

El Plan Rector de Uso y Gestión

1. El Parque Natural se regirá por la normativa del Plan de Ordenación de Recursos Naturales y por un Plan Rector de Uso y Gestión, con el contenido previsto en la Ley 4/1989, de 27 de marzo, de Conservación de Espacios Naturales y de la Flora y Fauna Silvestres, que fijará las normas generales.

2. El Plan rector de uso y gestión deberá recoger y desarrollar las directrices fijadas en el Plan de Ordenación de Recursos Naturales de la Península de Llevant aprobado por el Consejo de Gobierno, y detallará las previsiones de conservación y rehabilitación del patrimonio natural y cultural.

3. El Plan se aprobará por la Consejera de Medio Ambiente, si fuera el caso a propuesta de la Autoridad de gestión, y previo informe de la Junta Rectora.

Artículo 12

Derechos públicos y privados

La calificación del territorio mencionado como Parque Natural es compatible con el ejercicio de las atribuciones de la Administración Pública sobre los bienes de dominio público incluidos en el mismo, y con los derechos privados otorgados por la Constitución y las leyes.

Artículo 13

Financiación

Para desarrollar las actividades, trabajos y obras relacionados con la gestión del Parque Natural y de las Reservas Naturales, la Consejería de Medio Ambiente dispondrá de las consignaciones que le asignen los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de toda clase de aportaciones y subvenciones de entidades públicas y privadas. Igualmente, podrá disponer de los ingresos que pueda producir el espacio en favor del Gobierno de las Illes Balears para servicios o concesiones.

Artículo 14

Medidas de fomento de la actividad económica compatible con la conservación.

1. La Consejería de Medio Ambiente, con la correspondiente colaboración de otras administraciones e instituciones, elaborará un Plan de Sostenibilidad del Parque Natural de Llevant, que establecerá las líneas de fomento de actividades compatibles con el desarrollo de la Comarca y la conservación del Parque, así como de mejora de las condiciones de vida de sus habitantes.

2. En el marco del Plan Integral de Sostenibilidad del Parque Natural, el Gobierno de las Illes Balears podrá adoptar medidas concretas de fomento, las cuales deberán contar con el informe previo favorable de la Autoridad de Gestión.

Artículo 15

Infracciones

El incumplimiento o la infracción del régimen de protección de los espacios naturales declarados en el presente Decreto, así como las infracciones de las medidas previstas para su conservación, se sancionará de acuerdo con las disposiciones de la Ley 4/1989, de 27 de marzo, de Conservación de Espacios Naturales y de la Flora y Fauna Silvestres o con las disposiciones específicas que resulten aplicables.

Disposición adicional primera.

1. La Consejería de Agricultura y Pesca priorizará las solicitudes de inversión en el espacio delimitado por este decreto en las medidas del Programa de Desarrollo Rural que así lo permitan.

2. Igualmente se impulsará la creación de una medida agroambiental específica para las áreas comprendidas dentro del Parque Natural, con la finalidad de mejorar las acciones de valorización de las fincas rústicas.

Disposición adicional segunda

Las ayudas para la rehabilitación de viviendas y la adquisición de viviendas ya construidas establecidas por el Gobierno de las Illes Balears se incrementarán, en todo el ámbito de los municipios de Artà, Capdepera y Son Servera, como mayores aportadores de territorio dentro del Parque Natural, en la cuantía que se fije mediante la correspondiente Orden del Consejero de Obras, Públicas, Vivienda y Transportes.

Disposición final única

Se faculta a la Consejera de Medio Ambiente para dictar las disposiciones pertinentes para el desarrollo y ejecución del presente Decreto, que entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 9 de noviembre de 2001

EL PRESIDENTE,
Francesc Antich i Oliver

La Consejera de Medio Ambiente

Margalida Rosselló Pons

(ver plano en la versión catalana)

— o —

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 22252

Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral por la que se hace público el primer convenio colectivo de los "Laboratorios de prótesis dentales de la C.A.I.B" (Exp: 123; Cód: 07/02275).

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

Expediente: 123 (Libro 3, asientos 1 y 2)

Código del convenio: 07/02275.-

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LOS: "LABORATORIOS DE PROTESIS DENTALES DE LA CAIB"

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-PRODEBA,

-CC.OO. y

-U.G.T.

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

RESUELVO:

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

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

Palma, 7 de noviembre de 2001

**El Director general de Treball
i Salut Laboral**

Fernando Galán Guerrero

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas y de empleo de los trabajadores de las empresas de laboratorios de prótesis dental de la Comunidad Autónoma de Baleares, que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y bajo la dirección de la misma.

Artículo 2.- Vigencia y denuncia del Convenio. Vinculación a la totalidad. Garantía "Ad personam".-

1.- El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de la firma salvo las excepciones que expresamente se establecen. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de octubre de 2.001

La vigencia del Convenio será hasta el 31 de Diciembre del año 2.003, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la terminación de su vigencia. De no ser denunciado quedará automáticamente prorrogado por un año.

La denuncia del Convenio se tendrá que efectuar por escrito y comunicarla a las partes afectadas y a la autoridad laboral.

El denunciante deberá expresar en la comunicación las materias objeto de negociación y sus pretensiones.

Denunciado este Convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se prorrogará su contenido.

2.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica han de ser considerados globalmente. Por ello, ambas representaciones consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo, de forma que quedara desvirtuado su contenido. En este caso se procederá a la renegociación del convenio en el plazo máximo de 30 días desde la Resolución o Sentencia firme.

3.- Con carácter estrictamente personal se respetaran las situaciones personales que, en conjunto y cómputo anual superen las establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual. Las mejoras económicas que se vinieran percibiendo no serán compensables ni absorbibles, ni revalorizables.

Cualquier pacto colectivo con la representación legal de los trabajadores o disposición legal o reglamentaria más favorable, prevalecerá sobre lo que en este convenio se establezca.

CAPÍTULO II

Artículo 3.- Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Aplicación del Convenio.

1. Constitución

Se crea una Comisión Paritaria de vigilancia, control, desarrollo e interpre-

tación del Convenio que entenderá de los problemas interpretativos que surjan en la aplicación del mismo.

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la firma del Convenio. La relación nominal de los miembros que la componen será comunicada por escrito al secretario de la Comisión Negociadora, en el plazo de cinco días desde la mencionada firma.

2. Composición

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de los trabajadores designados por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio adscritos estos por mitades y 4 por la organización empresarial firmante.

Se aplicará para su régimen de acuerdos el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores en la Comisión paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores. La representación de la Organización empresarial también podrá ser asistida por sus asesores.

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo nombramiento recaerá en uno de los representantes de la organización empresarial, sin voz ni voto.

3.- Facultades

Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio, corresponde a la Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas y anexos del Convenio.

b) Facultad de conciliación previa y no vinculante en los problemas colectivos e individuales.

c) Informe preceptivo y no vinculante, que se emitirá en el plazo de 15 días, en materia de reclamaciones individuales o colectivas que afecten al sistema de clasificación profesional.

d) Salud Laboral

e) En el supuesto de que no exista acuerdo, ambas partes se comprometen, como paso previo y preceptivo, a cualquier actuación jurisdiccional a solicitar la mediación y, en su caso, arbitraje del TAMIB.

4.- Régimen de funcionamiento

La Comisión Paritaria se reunirá cuando así se solicite por una de las dos partes.

Los asuntos a incluir en el Orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al Secretario e incluidos en el Orden del Día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general o a un número representativo de trabajadores.

La Comisión Paritaria podrá recabar la información relacionada con las cuestiones de su competencia por conducto de la organización empresarial, información que no podrá ser denegada cuando lo solicite una de las partes.

La organización empresarial se compromete a facilitar lugares de reunión y recursos materiales adecuados para el correcto desenvolvimiento de la Comisión Paritaria.

El tiempo invertido por los representantes de los trabajadores en las reuniones y/o trabajos de la Comisión Paritaria del presente Convenio no se computarán como horas sindicales sino como jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO III

Artículo 4.- Definición de grupos y categorías profesionales.-

1. Para el acceso a cada uno de los grupos establecidos se exigirá estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición o habilitados.

2. Existen cuatro grupos profesionales en los que se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles salariales. Los grupos referidos con su definición son los siguientes:

GRUPO A: Protésico Dental Técnico Responsable con formación profesional superior.

Es el titulado en FP de grado superior, o habilitado, que asumiendo las obligaciones y competencias definidas en el Decreto 414/96, domina todas las fases de fabricación del laboratorio a la perfección. Sabe el tiempo que comporta cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento adecuado a su categoría profesional. Es también quien da el visto bueno a los trabajos siendo el responsable de supervisar directamente todas las actividades del proceso de fabricación. Así mismo tutela y supervisa el personal contratado en prácticas.

GRUPO B: Protésico Dental Técnico con formación profesional superior o habilitado.

Es el empleado titulado o habilitado, cuyas funciones comportan principalmente la aplicación de técnicas especializadas para las que su formación académica les habilita. Se realizan siguiendo instrucciones y/o supervisión del Protésico Dental Técnico responsable que reúna las condiciones académicas y profesionales necesarias.

GRUPO C: Personal Administrativo

Administrativo/a: Es aquel trabajador que actúa a las ordenes del Técnico Responsable y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa y técnica administrativa.

Aux. Administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Grupo D: Subalterno:

Comprende las funciones que implican la realización de tareas que requieren seguir métodos de trabajo elementales y claramente establecidos. Tienen un alto grado de supervisión y dependencia y se realizan siguiendo instrucciones precisas. No necesitan una formación profesional, solo una educación básica. En ningún caso realizará funciones relacionadas con técnicas que entren en el plan de estudios de Técnico Superior en Prótesis Dental.

CAPÍTULO IV

Artículo 5.- Estabilidad en el empleo.

La política de empleo de las empresas incluidas en el presente convenio se basará en el principio de estabilidad y, consecuentemente, como criterio general se utilizarán fórmulas de contratación indefinida para cubrir puestos de trabajo estables.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN

Las empresas fomentarán la contratación de los colectivos de trabajadores con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo, tales como aquellos que tengan reconocida la condición legal de minusválido según establece la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), jóvenes menores de 30 años demandantes de primer empleo, desempleados de larga duración y mayores de cuarenta y cinco años. Todos ellos en posesión de la correspondiente titulación o habilitación.

Artículo 6. - Régimen Jurídico de la contratación

La contratación del personal de los laboratorios se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

1. - Los modelos de contrato de trabajo se ajustarán a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y por la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, así como el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y su contenido deberá contemplar los elementos esenciales establecidos en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.

2. - No aceptado el principio tradicional de denominación de cada categoría laboral sobre la base del sexo, cualquier trabajador, hombre o mujer, podrá optar a cualquier puesto de trabajo sin discriminación.

3. - El período de prueba para los contratos indefinidos y temporales de duración superior a un año, queda establecido en:

Personal cualificado : 3 mes

Personal no cualificado : 15 días

En los contratos temporales de duración inferior a un año el período de prueba no podrá ser superior a un tercio de la duración prevista del contrato sin exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior.

3.1. - Durante este período el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

3.2. - El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

3.3. - No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado, las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

4. - Contrato en Prácticas:

a) La retribución correspondiente al Salario de los Contratos de Trabajo en Prácticas será el 70% del importe previsto para la categoría profesional en el presente Convenio, para el primer año y el 80% para el segundo año sin que, en ningún caso, pueda resultar inferior a la base mínima de cotización vigente en cada momento para la categoría profesional.

b) La duración máxima de estos contratos será de 24 meses.

c) El número de estos contratos no podrá sobrepasar en ningún caso el siguiente escalonado del total de los contratos indefinidos:

Empresas de uno a tres trabajadores en la empresa, se podrá contratar un máximo de un trabajador con esta modalidad contractual.

Empresas de cuatro a diez trabajadores se podrá contratar un máximo de dos trabajadores con esta modalidad contractual.

Empresas de más de once trabajadores un máximo de tres trabajadores con esta modalidad contractual.

d) En ningún caso esta modalidad de contratación servirá para proceder a la rotación de personal en prácticas por el laboratorio o laboratorios y su finalidad será la de su conversión en indefinido con prioridad absoluta a la finalización del período en prácticas .

5. - Se contratará mediante contrato de interinidad al personal temporal para la cobertura de las situaciones de suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva de puesto.

6. - El contrato de trabajo a tiempo parcial se regirá por las reglas siguientes:

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo con las únicas limitaciones derivadas de su jornada inferior a la ordinaria y se les respetarán los límites en materia de descansos y jornada establecidos en el Convenio y en la Ley.

En el contrato a tiempo parcial deberá figurar, como contenido esencial del mismo, el número de horas contratadas ordinarias, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria incluida la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios.

La empresa velará por el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Para lo

cual los procesos formativos se realizarán en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

En atención a que es frecuente que los trabajadores a tiempo parcial indefinido quieran ampliar su jornada, aunque sea temporalmente, se establece que en el supuesto que (de acuerdo con empresa y trabajador) un trabajador con contrato a tiempo parcial acceda voluntaria y temporalmente a una relación a tiempo completo, ya sea por una sustitución de un trabajador que tenga reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiese podido dar lugar a una nueva contratación temporal, su contrato a tiempo parcial de origen quedará suspendido hasta que finalice la causa de la temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo y (en ese momento) se reanuda el anterior contrato a tiempo parcial. Esta nueva jornada en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias.

Los cambios de jornada se comunicaran a la oficina de empleo del INEM y a la Tesorería de la Seguridad Social.

Por lo que hace referencia a las horas complementarias se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

6.1. El número de horas complementarias que se pueden pactar en el contrato no puede exceder del 15 % del número de horas ordinarias sin que la suma de horas ordinarias y complementarias pueda exceder el límite legal del Contrato a Tiempo Parcial.

6.2. Los laboratorios podrán distribuir las horas complementarias

respetando las siguientes condiciones:

6.2.1 Dentro de cada trimestre, el total de las horas complementarias pactadas podrán ser distribuidas por la Dirección en función de la necesidad del centro.

6.2.2 El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias contratadas con un preaviso de 7 días.

6.2.3. Las horas complementarias no podrán acumularse de un trimestre a otro.

El trabajador que vaya a ser contratado a tiempo parcial podrá solicitar la presencia de un representante sindical en el momento de la formalización del su contrato de trabajo, así como cuando se pretenda ampliar su jornada con horas complementarias.

7.- Contratos Eventuales: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio.

Artículo 7 Renuncias.-

El trabajador que quiera cesar voluntariamente en el laboratorio, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección en los siguientes plazos:

- Titulados superiores con un tiempo de prestación de servicios superior a un año : 1 mes
- resto del personal: 15 días naturales.

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

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo.

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de simplificación del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuadas y suficientes que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

2.- La Dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

3.- El Comité de Empresa o los Delegados de Personal emitirán informe con carácter previo a la ejecución por la Empresa de las decisiones organizativas que puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal.

4.- El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en los laboratorios un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

5.- Las representaciones legal y sindical de los trabajadores participarán en la adopción de nuevas fórmulas organizativas que deban ser implantadas con el fin de mejorar su capacidad de prestación de servicios.

6.- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y las regulaciones de empleo se ajustarán a lo dispuesto en los artículos 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores respectivamente. La comunicación del inicio del período de consultas a los legales representantes de los trabajadores o en su defecto a los Sindicatos más representativos deberá ir acompañado de una memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación o regulación, así como de las medidas propuestas y sus referencias temporales.

Caso de concluir sin acuerdo el período de negociación previo a otras acciones, las partes acuerdan someter el conflicto a la mediación del TAMIB, y en cualquier caso el sometimiento al arbitraje deberá ser de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO VII

JORNADA, TURNOS, HORARIO DE TRABAJO

DESCANSO SEMANAL Y VACACIONES

Artículo 9.- Jornada de Trabajo

1.- Se establece que la jornada de trabajo con carácter general y con efectos de 1 de octubre del año 2.001, será de 38 horas semanales y 1.740 horas anuales, incluyendo ya ellas la festividad de la patrona, la cual de coincidir en sábado o domingo, el día de su recuperación será de mútuo acuerdo entre empresario y trabajador.

Como norma general se establece una jornada diaria de ocho horas de lunes a jueves y de seis horas los viernes, que podrá pactarse su realización en jornada continuada.

Para los años 2.002 y 2.003 se establece la reducción de ocho horas para el 2.002 de la correspondiente al 2001 y 16 horas para el 2.003 de la correspondiente al año anterior, cuya reducción se realizará por días completos.

En ningún caso la duración máxima de la jornada ordinaria diaria superará las 9 horas y la semanal las 40 horas.

2.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas, el trabajador tendrá derecho a una pausa retribuida de veinte minutos durante la jornada de trabajo pudiéndose disfrutar con carácter general a partir de la segunda hora de haberla iniciado, sin menoscabo del servicio.

3.- Asimismo se computará el tiempo que por necesidades del servicio, de forma imprevisible y excepcionalmente, sea necesario incrementar las jornadas. El tiempo que exceda de dicho cómputo se establecerá como horas extraordinarias, contado desde la hora de finalización de la jornada establecida.

Artículo 10.- Turnos y horarios de trabajo.-

1.- Los turnos de mañana y tarde, podrán ser rotatorios o fijos, según convenga para la mejor organización de la actividad asistencial del centro y para el mejor reparto de las cargas de trabajo.

2.- Los horarios de trabajo y su modificación los establecerá la Dirección, previa consulta con los Delegados de Personal o en su defecto del personal afectado. En caso de modificación sustancial y de no concluir con acuerdo el período de consultas ambas partes, previo a otras acciones, se someterán a la mediación del TAMIB,

Artículo 11.- Descanso entre jornadas y descanso semanal.-

1.- Como norma general entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

2.- Como norma general los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de 36 horas ininterrumpidas.

Artículo 12.- Vacaciones.-

- 1.- Las vacaciones del personal acogido a este Convenio serán anuales.
- 2.- Disposiciones generales:

a)El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario real.

b)El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural a que correspondan, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir, con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si al regreso de las vacaciones coincide con el día libre o disfrute de las fiestas abonables, estos deberán respetarse reiniciándose el trabajo al día siguiente.

c) En las situaciones de I.T., previo al comienzo de las vacaciones, estas se verán aplazadas hasta el Alta del trabajador, no pudiendo extenderse en ningún caso más allá del 31 de Diciembre del año en curso salvo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

d) De poseer una antigüedad inferior a un año y en las contrataciones temporales se disfrutará la parte proporcional de días de vacaciones, dentro del año natural de referencia.

e) Para la fijación del período de vacaciones la Dirección tendrá en cuenta los acuerdos que hayan podido alcanzar los trabajadores de la misma categoría en la empresa. En caso de desacuerdo el disfrute de las vacaciones será por riguroso orden de rotación.

3.- Vacaciones anuales:

a) Los trabajadores tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de 30 días naturales al año.

b) Aquellos empleados con relación de empleo temporal disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo trabajado.

c) Las vacaciones anuales se disfrutaran principalmente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En aquellas empresas en las que con carácter habitual se procede en los meses de verano y la

quincena de navidades al cierre por vacaciones, acomodando sus trabajadores las vacaciones a dicho periodo, se respetará la costumbre salvo pacto distinto entre empresarios y trabajadores.

d) Los turnos de vacaciones se planificarán de forma que quede garantizada la atención y servicios adecuados. En caso de que por necesidades del servicio, con aceptación del afectado y previo conocimiento de los representantes legales, sea preciso que el trabajador disfrute sus vacaciones fuera del período establecido, la duración será de 34 días.

e) Teniendo en cuenta todo lo anterior, el personal concretará con la suficiente antelación su petición individual para que el calendario de vacaciones sea conocido al menos con dos meses de antelación.

f) Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos comenzando siempre en los días 1 ó 16 de cada mes, como norma general. La suma total de ambos períodos será de treinta días naturales, salvo que por necesidades del servicio los dos períodos se disfrutasen fuera del período establecido, en este caso, la suma total será de 34 días.

En caso de que sólo uno de los dos períodos se disfrute íntegramente fuera del establecido, los treinta días de vacaciones se incrementarán en proporción al número de días disfrutados fuera del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

g) Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 13.- Calendario laboral.-

Siendo el presente el primer Convenio Colectivo de este sector, se elaborará por las Empresa un calendario laboral, sobre la base de las aplicaciones hechas hasta el momento y según las normas del Convenio Colectivo y se remitirá a los delegados de Personal dicho calendario, para su informe por la representación unitaria. Por la Empresa, al tratarse del primer Convenio Colectivo se procurará atender las observaciones hechas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal y en su defecto por los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

Dicho calendario laboral que estará expuesto en lugar visible en cada empresa habrá de respetar el marco establecido en el presente Convenio y se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

El calendario laboral regulará los siguientes extremos:

Distribución diaria de la jornada anual.

Descanso semanal

Turnos de trabajo

Horarios de trabajo

Vacaciones

Festivos intersemanales

Días de descanso compensatorio para ajuste de la jornada anual pactada.

Una vez establecido el calendario laboral, en caso de que se plantee por la empresa una modificación de carácter colectivo y de no concluir con acuerdo el periodo de consultas ambas partes, sin perjuicio del ejercicio legítimo del derecho de huelga, someterán la modificación planteada a la mediación del TAMIB .

CAPITULO VIII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14.- Licencias y permisos con sueldo.-

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio, previo aviso y posterior justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

1.- Quince días naturales por razón de matrimonio.

2.- Tres días en los casos de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la isla, el permiso se ampliará hasta cinco días.

Hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la isla el permiso se ampliará hasta tres días.

Hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad un día. Si el fallecimiento ocurriera fuera de la isla el permiso se ampliará hasta dos días.

3.- Tres días por nacimiento o adopción de un hijo de los trabajadores, ampliables hasta 5 días, si el nacimiento se produce fuera de la Isla.

4.- Hasta tres días por intervención quirúrgica, enfermedad grave, u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si se produce fuera de la Isla serán 5 días.

Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Si se produce fuera de la Isla serán 4 días.

Para los apartados 3 y 4, se establece que dichas licencias podrán ser efectivas, a solicitud del trabajador, con flexibilidad a partir del hecho causal.

5.- Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación. Los trabajadores del turno de noche podrán disfrutar el permiso la noche anterior al examen.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal incluido el ejercicio del sufragio activo, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse el expediente para pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

Se entenderá por carácter público y personal, de forma enunciativa y no limitativa:

- La asistencia a Tribunales previa citación.

- La asistencia a Plenos o Comisiones informativas y de Gobierno por Concejales de Ayuntamientos

- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de elegibles como componentes de una mesa electoral.

7.- Un día por traslado de domicilio habitual, dos días si el traslado se realiza fuera o desde fuera del Municipio.

8.- Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos, nietos en la fecha de celebración del acontecimiento, y tres días si se celebra fuera de la isla.

9.- El día de la Santa Patrona se declara festivo retribuido y no recuperable para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo.

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

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

A efectos de lo dispuesto en este artículo se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho, acreditada legalmente.

Artículo 15 Reducción de jornada.-

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años, o un disminuido físico o psíquico, o ancianos que no desempeñen ninguna otra actividad retribuida tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo, con una reducción proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 16.- Permiso de carácter excepcional.-

Motivo: Enfermedad o accidente muy grave de familiares que convivan con el trabajador incluida la pareja de hecho y los familiares de ésta que constituyan un núcleo familiar estable en su mismo domicilio, y que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que hayan agotado los días de permiso contemplados en el epígrafe 4 del artículo 14 de este Convenio. Este permiso tendrá la limitación de hasta quince días como máximo en un año.

Duración: Hasta quince días como máximo en función de la gravedad de la situación o enfermedad en cada caso, a cuenta de las vacaciones que le corresponda o en su caso la disminución salarial que le corresponda.

Artículo 17 Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.-

La trabajadora en estado de gestación o parto reciente será trasladada temporalmente del puesto de trabajo siempre que su permanencia pueda repercutir negativamente en la salud del feto, del lactante o la suya propia, y no sea posible la adaptación de las condiciones de trabajo para evitar los riesgos.

Si no existe lugar o función compatible con su estado, correspondiente a su grupo profesional la trabajadora podrá ser trasladada a uno equivalente conservando la retribución del puesto de procedencia. Si el lugar de trabajo de destino por esta razón es de superior categoría en ningún caso, sea cual sea el tiempo de permanencia, la trabajadora tendrá derecho a consolidarla.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo,

con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras tendrán derecho a un complemento retributivo de la prestación reglamentaria que perciban de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario, como consecuencia de la suspensión de la relación laboral por maternidad, adopción y acogimiento previo, con la duración establecida en la normativa vigente para el período máximo de duración de prestación. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta treinta días de los últimos de la suspensión, siempre que sean ininterrumpidos y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Los trabajadores, padre o madre, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones sin reducción de haberes para el cuidado y atención de hijos menores de nueve meses. En el supuesto de trabajar ambos en la empresa sólo podrá disfrutar el derecho uno de ellos.

Si uno de los dos trabaja en otra empresa, el trabajador para poder disfrutarla deberá acreditar que el otro no disfruta de esta reducción.

En los supuestos de adopción o acogimiento familiar legalmente establecido, el período máximo de la licencia retribuida será el contemplado en la normativa vigente para el período máximo de duración del subsidio.

Artículo 18 - Excedencias.-

1.- Para el cuidado de los hijos menores de tres años

Con independencia de su estado civil y sexo, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, y será computable a efectos de antigüedad.

La presente excedencia será computable a efectos de antigüedad.

La situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada de alta, para obtener las prestaciones por desempleo.

La reincorporación durante el primer año se realizará de forma automática y se producirá en el mismo puesto y con el mismo turno de trabajo.

Transcurrido un año la reserva de puesto de trabajo quedará referida al grupo profesional al que pertenezca el trabajador.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos, siendo el límite del tiempo de excedencia el del cumplimiento de la edad de tres años por el hijo adoptado, computándose este plazo desde el momento en que se hubiera entregado el cuidado del hijo a los padres adoptantes antes de la declaración judicial de adopción.

2.- Voluntarias

Los trabajadores, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar por escrito, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a seis. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de cuatro años al servicio de la empresa, contados a partir de la fecha de reingreso. En los casos de excedencia por estudios oficiales se procederá a la reserva del puesto de trabajo y la reincorporación del trabajador, finalizada la excedencia será automática en su anterior puesto de trabajo.

Una vez solicitada se concederá con treinta días de antelación a la fecha del inicio propuesta por el interesado.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación en la empresa un mes antes de la finalización de la excedencia, causando baja definitiva en caso de no hacerlo, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. El reingreso estará condicionado a la existencia de una vacante en un puesto de trabajo similar al que ocupaba al iniciar la excedencia.

3.- Forzosas

Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como diputado o senador de las Cortes Generales, diputado de Asambleas Autonómicas y concejal de Ayuntamientos, o tener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Autonómica, Municipal o Internacional con rango de hasta Director General o Director de Servicios o equivalentes, así como personal eventual, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 de la Ley 30/84.

La excedencia forzosa da derecho a la conservación del puesto de trabajo, servicio, turno y cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El trabajador excedente forzoso deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días desde el cese de la situación que motivó la excedencia, pasando a situación de excedencia voluntaria en caso contrario.

CAPÍTULO IX

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19 Estructura del salario.-

El salario de los trabajadores se compone, según los casos, de las siguientes retribuciones básicas y complementarias cuya cuantía queda fijada en los respectivos anexos:

1.- Retribuciones básicas

- a) Salario Base
- b) Pagas Extraordinarias
- c) Antigüedad

2.- Retribuciones complementarias

- a) Complemento de Gestión (o de responsabilidad)
- b) Indemnizaciones por razones de servicio
- c) Horas extraordinarias

Artículo 20.- Salario base.-

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función del grupo profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por cualquier otra circunstancia. Su cuantía queda fijada en los anexos de las tablas salariales referidas a cómputo anual.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias.-

Todos los trabajadores afectados por el vigente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad ordinaria, entendiéndose por mensualidad ordinaria los siguientes conceptos: Salario Base, en su caso plus diferencia convenio y Antigüedad.

Dichas pagas se satisfarán una en la paga de junio y la segunda en la primera quincena de diciembre.

Dichas pagas serán proporcionales si la prestación del servicio a la fecha de su devengo es inferior a un año.

Así mismo se acuerda que de mediar Acuerdo entre trabajador y empresario, las pagas extraordinarias se podrán prorratear mensualmente.

Artº22 Antigüedad.-

El complemento por antigüedad estará constituido por una cantidad fija que se devengará a partir del primer día del mes en que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicios efectivos en la empresa.

Los trabajadores con relación de empleo de carácter temporal tendrán derecho a la percepción del complemento por antigüedad siempre y cuando presten servicios continuados durante tres o más de tres años.

La cuantía del complemento por antigüedad se percibirá en 14 pagas anuales, que supondrá el 5% del Salario Base en cada una de ellas, por cada trienio.

A los trabajadores con contrato temporal o en prácticas que pasen a formar parte de la plantilla de personal laboral indefinido se les computarán los servicios prestados en la empresa a efectos de antigüedad.

Artículo 23 Indemnizaciones por razones de servicio.-
DIETAS.

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origine la estancia en localidad distinta de aquella a la que habitualmente se presta servicio, cuando con carácter eventual se estime necesario el desplazamiento por la Dirección de la empresa.

La dieta comprende los gastos de manutención y alojamiento, siendo su importe el establecido en el anexo correspondiente.

PLUS DE LOCOMOCIÓN

Es la cantidad que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte que con carácter extraordinario autorice la Dirección por razón del servicio.

a) Se utilizarán medios de transporte colectivos salvo que existan a disposición vehículos de la Empresa .

b) Cuando por razones del servicio se autorice al trabajador el uso del vehículo propio para los desplazamientos profesionales, se percibirá la cantidad de 26 Ptas. por kilómetro, revisables por la Comisión de seguimiento para los años sucesivos.

Artículo 24 Complemento de gestión.-

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

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

Las cuantías de estos complementos de gestión son las fijadas en el anexo correspondiente.

Artículo 25 Horas Extraordinarias.-

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de productos, material y utillaje el criterio a seguir es su realización.

2. Horas extraordinarias necesarias por actividad asistencial imprevista, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad: el criterio es su realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

3. Ambas partes convienen en que todas las horas realizadas, al amparo de los apartados anteriores, tendrán el carácter de estructurales, según lo definido en la Orden de 1 de marzo de 1.983. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan este carácter de estructural.

4. La Dirección del centro informará mensualmente a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas de distribución y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente.

6. Así mismo, las horas que excedan de la jornada anual serán siempre retribuidas como extraordinarias.

7. Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en lugar de ser remuneradas y con aceptación individual de los trabajadores interesados.

No obstante lo anterior, las partes firmantes de este Convenio se fijan como objetivo a conseguir durante la vigencia del mismo que el pago habitual de las horas extraordinarias sea por compensación en tiempo. A tal fin ambas partes pondrán los medios necesarios tanto desde un punto de vista de organización del trabajo, como de campañas de sensibilización de este objetivo entre los trabajadores.

8. De compensarse en tiempo de descanso las horas extraordinarias se computarán cada una de estas por 1,75 descanso en días laborables y 2 en domingos y festivos. Se podrá acumular este tiempo de descanso hasta constituir

jornadas completas que se podrán sumar a los periodos de vacaciones u otros periodos de descanso.

9. La valoración económica de las horas extraordinarias que no tengan descanso compensatorio se obtendrá de aplicar un aumento del 75% a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Retribuciones básicas} + \text{Antigüedad}}{\text{Jornada anual}}$$

10. El número máximo de horas extraordinarias que podrá realizar un trabajador es de 80 al año (computándose de 1 de enero a 31 de diciembre).

Artículo 26 Percepción de haberes.-

Las retribuciones serán abonadas mensualmente mediante nómina que reflejará con absoluta claridad todos los conceptos retributivos, descifrando códigos si los hubiere. Asimismo reflejará todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en las nóminas de los trabajadores.

El salario por el importe que figure en nómina, se abonará antes del día cuatro del mes posterior al vencido.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La Dirección de la empresa entregará y distribuirá a los trabajadores los justificantes de nóminas, en los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

El retraso en la percepción de los haberes provocará el aumento del 10 % mensual por mora.

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

Artículo 27 Principios Generales.-

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del estatuto de los trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos homologados por la administración para impartir formación continuada.

Las partes firmantes del presente convenio asumen expresamente el Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el B.O.E nº 28 del 01/02/97.

Artículo 28 Objetivos de la Formación.-

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- 1.- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- 2.- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- 3.- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- 4.- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales relacionados con el sector.
- 5.- Reconversión profesional.
- 6.- Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- 7.- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- 8.- Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva y salud laboral.

Artículo 29 Comisión de Formación.-

Se constituirá la Comisión de Formación, que estará integrada por 4 representantes de las empresas y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

Ambas partes podrán asistir acompañados de asesores.

Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y con

carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

Los acuerdos o decisiones de la comisión de formación no serán efectivos hasta que no se apruebe el acta o documento en la que consten.

La comisión de formación se dotará de un reglamento de funcionamiento y tendrá entre sus funciones las siguientes:

A.- Velar por el cumplimiento de lo establecido en este convenio sobre formación.

B.- Establecer instrumentos que detecten las necesidades de formación en la empresa.

C.- Fomentar iniciativas para la realización del plan de formación de la empresa.

D.- Emitir informes, por iniciativa propia o a solicitud de parte, sobre temas de su competencia.

E.- Analizar y aprobar los planes de formación que se elaboren en la empresa.

F.- Conocer y aprobar la distribución de los fondos disponibles para financiar las acciones formativas, incluidas en el ámbito funcional de este convenio.

G.- Todas aquellas que se recojan en el reglamento de funcionamiento o que sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones de la comisión.

Artículo 30 Planes de Formación.-

La Comisión de Formación diseñará al menos un plan de formación anual.

Artículo 31 Permisos Individuales de Formación.-

En cuanto a los permisos individuales de formación, su concesión se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las empresas no denegarán permisos individuales de formación que reúnan los requisitos de la convocatoria.

Artículo 32 Permisos para Formación.-

Cada trabajador dispondrá de 10 horas computables como tiempo de trabajo efectivo para asistencia a cursos presenciales de formación continua al año.

Será requisito imprescindible para la concesión del permiso haberlo solicitado en tiempo y forma de acuerdo a cada convocatoria.

La empresa sólo podrá denegar el permiso por razones de organización del servicio y en cualquier caso la denegación se remitirá al interesado y a la comisión de formación exponiendo las razones.

Artículo 33 Financiación de la Formación.-

La Comisión de Formación buscará o solicitará los fondos necesarios para la realización de acciones formativas, para asegurar la financiación de la formación continua de sus trabajadores.

Las acciones formativas que, integradas en el plan de empresa, reúnan las condiciones para ser financiadas por FORCEM se tramitarán ante la comisión territorial de dicho organismo.

CAPÍTULO XI

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 34 Incapacidad Temporal.-

Durante todos los procesos por IT por enfermedad común así como en la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas complementarán las prestaciones económicas que los trabajadores afectados reciban de la Seguridad Social, desde el cuarto día con el 100% de su retribución en jornada ordinaria.

En los procesos de accidente laboral o enfermedad profesional la complementación será del 100% desde el primer día.

Artículo 35 Anticipos.-

El trabajador tendrá derecho a percibir mensualmente, sin que llegue el día señalado para el pago del salario, un anticipo a cuenta del trabajo realizado.

CAPÍTULO XII SALUD LABORAL

Artículo 36 Delegado de prevención sectorial:

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de

este Convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras representando trabajadores y empresa, crean la figura acreditada del Delegado de Prevención Sectorial. Su número será de dos distribuidos y nombrados por las respectivas Federaciones de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio. No será obligación que su nombramiento recaiga en personal del sector, así como tampoco gozarán de crédito horario a cargo de la empresa para la realización de dicha función.

Su ámbito de actuación será la Comunidad Autónoma de las islas Baleares.

Su dedicación, sus competencias y sus facultades serán las reconocidas en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en todas y cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio.

La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, proveerá de la credencial correspondiente a los Delegados de Prevención Sectoriales nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

CAPITULO XIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37 Comités de Empresa y Delegados de Personal.-

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, tendrán las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales vigentes y los siguientes:

1º.- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan en 35 horas mensuales.

2º.- Los miembros de Comité Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho siempre que ello sea preciso, a ser sustituidos durante sus horas sindicales mediante un preaviso con un mínimo de 48 horas hábiles con carácter ordinario y 24 horas con carácter extraordinario, salvo situaciones excepcionales.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3º.- Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos. Visarán y tendrán acceso al cuadro horario del cual recibirán una copia. También accederán a los modelos TC I y TC 2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, al presupuesto de la Empresa, a un ejemplar de la memoria anual del Centro y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores. Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la empresa pondrá a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

4º.- Se pondrá a disposición de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material necesario para su actividad de administración interna y de comunicación con la Dirección y trabajadores.

5º.- Se facilitarán a los representantes sindicales los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

6º.- Cada uno de los Sindicatos representados en la empresa podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos incluidos los delegados LOLS.

La acumulación de horas sindicales en uno de los Delegados de Personal o delegado LOLS que haya de suponer la liberación de dicho representante durante todo o parte de su mandato representativo será necesario comunicarla con carácter previo a la Dirección.

El representante sindical totalmente liberado de su jornada laboral tendrá todos los derechos económicos contemplados en este convenio de acuerdo con la media de lo que percibieran los trabajadores de su misma unidad y turno que realizase, así como la consideración de trabajo efectivamente prestado.

A través de la Comisión Paritaria podrá acordarse la liberación de trabajadores para funciones sindicales, en cuyo caso el coste económico de los mismos se compartirá mancomunadamente por el conjunto de las empresas.

7º.- Los representantes del Personal, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c) del

Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta dos años después del cese en su cargo.

8º.- La Dirección facilitará a los representantes legales de los trabajadores el acceso a los diarios oficiales a los que, en su caso, estuviera suscrita la Empresa.

9º.- Realización de Asambleas:

Si como consecuencia de la existencia de varios turnos de trabajo, no se puede reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola asamblea fechada en el día de la primera reunión. Las asambleas fuera del horario de trabajo no estarán sometidas a limitación horaria ni a su número.

10º.- Las reuniones convocadas por la Empresa, negociación de convenio, comisiones de trabajo o de seguimiento, se entenderán sin cargo al crédito de horas sindicales.

CAPÍTULO XIV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38 Régimen Disciplinario.-

1.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

1.a.- Serán faltas leves, las siguientes:

1.a.1.- La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

1.a.2.- La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

1.a.3.- La presentación extemporánea de partes de alta, baja o confirmación con posterioridad al segundo día y antes del séptimo desde la fecha de expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.a.4.- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existente a efectos de cómputo, por un tiempo superior a diez minutos e inferior a veinte minutos cada una de ellas.

1.a.5.- La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios, que produzcan deterioros leves en los mismos

1.a.6.- Falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

1.a.7.- La embriaguez no habitual en el trabajo si no repercute en el servicio.

1.b.- Serán faltas graves:

1.b.1.- La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b), c) del Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

1.b.2.- La falta de respeto con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

1.b.3.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada dos días al mes a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.b.4.- La presentación extemporánea de los partes de alta, baja o confirmación, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición regular a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.b.5.- El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.

1.b.6.- La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiese recibido la oportuna advertencia de la empresa.

1.b.7.- La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

1.b.8.- Más de siete faltas injustificadas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo respetándose el régimen existentes a efectos de cómputo por un tiempo superior a diez minutos e inferior a veinte cada una de ellas.

1.b.9.- La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, inferiores a cinco faltas leves en un plazo de seis meses aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

1.b.10.- La embriaguez no habitual si repercute negativamente en el servicio.

1.b.11.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, ajustándose a lo contemplado en el último párrafo del artículo 57, cuando de los mismos se deriven leves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

1.c.- Serán faltas muy graves:

1.c.1.- El fraude de lealtad y abuso de confianza en las gestiones y funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

1.c.2.- Tres o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

1.c.3.- La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

1.c.4.- Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.

1.c.5.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

1.c.6.- Cuando el trabajador declarado en situación de Incapacidad Temporal realice cualquier clase de trabajo remunerado, por cuenta propia o ajena.

1.c.7.- La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

1.c.8.- El acoso sexual definido en el art. 184 de la Ley Orgánica 10/95, de 23 de noviembre, del Código Penal.

1.c.9.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

1.c.10.- La utilización indebida de recetas médicas.

1.c.11.- La desobediencia o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, en particular la violación del deber de confidencialidad que protege los datos referentes a los clientes.

1.c.12.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de las normas sobre toxicomanías fijadas en el nº 10 de este artículo.

1.c.13.- En general tendrán la consideración de falta muy grave todas las infracciones que prevé el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
- Despido disciplinario.

3.- Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el Servicio, atentado a la dignidad de la empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. El procedimiento sancionador será el descrito en el presente artículo.

4.- No se considerará falta alguna la negativa a realizar trabajos de categoría inferior o superior a la específica de cada trabajador, salvo cuando medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este Convenio y en la normativa vigente y se deriven perjuicios para el trabajador de orden material o moral.

5.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6.- La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

7.- Con independencia del régimen disciplinario, dada la consideración de enfermedad que las toxicomanías tienen, las partes firmantes, se comprometen a proceder a las acciones conjuntas tendentes a la recuperación del trabajador/a afectado para su posterior reinserción en su puesto de trabajo, previa sanación fehacientemente acreditada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- CLÀUSULA DE ADHESIÓN AL T.A.M.I.B. PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Las diferencias de interpretación del presente convenio que no sean resueltas por su Comisión Paritaria, se someterán al procedimiento de conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares aplicándose el Reglamento de funcionamiento del mencionado Tribunal.

Así mismo finalizado el trámite de conciliación y mediación sin acuerdo entre las partes, la solución de los conflictos colectivos que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio podrán someterse al procedimiento arbitral del TAMIB.

Con carácter voluntario los trabajadores afectados por conflictos individuales podrán interponer la demanda de conciliación previa al ejercicio de acciones jurisdiccionales ante el TAMIB.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-CLAUSULA DE PAZ LABORAL

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- CLAUSULA DE REVISIÓN y ACTUALIZACIÓN SALARIAL

Para los años 2.002 y 2.003, los aumentos salariales en todos y cada uno de los conceptos retributivos, se estipulan en el incremento del IPC previsto por el Gobierno más un punto para cada año. En el supuesto que la inflación prevista por el Gobierno sea superada por la real, se procederá a la revisión y actualización salarial mediante el incremento retributivo resultante de la diferencia entre el IPC previsto y el real. La actualización tendrá efectos económicos retroactivos a uno de enero de cada respectivo año de vigencia del Convenio consolidándose en nómina.

Si el convenio quedara prorrogado por falta de denuncia, las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se incrementarán para cada año de prórroga en el mismo porcentaje que la previsión de incremento de IPC marcada por el Gobierno más 1 punto, en todos y cada uno de los conceptos retributivos. En caso de desviación del IPC se procederá como en apartado inmediatamente anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DE LO PACTADO.

En el caso de declaración de nulidad de alguna de las cláusulas no esenciales, la misma no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar antes de 30 días sobre la materia declarada nula, incorporándose al presente Convenio el acuerdo que se obtuviera en dicha materia.

Anexo tabla salarial con efectos 01 de octubre 2001

CATEGORÍA	SUELDO ANUAL		SUELDO BASE MENSUAL		COMPLEMENTO GESTIÓN MENSUAL	
	Pesetas	euros	Pesetas	Euros	12 pagas Pesetas	Euros
PROFESIONAL						
PROTÉSICO DENTAL						
TÉCNICO RESPONSABLE	2.451.000	14.730'806	136.500.-	820'381	45.000.-	270'455
PROTÉSICO DENTAL TÉC. FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR	1.911.000	11.485'341	136.500.-	820'381		
ADMINISTRATIVO	1.610.000	9.676'294	115.000.-	691'163		
AUXILIAR						
ADMINISTRATIVO	1.400.000	8.414'169	100.000.-	601'012		
SUBALTERNO	1.232.000	7.404'469	88.000.-	528'890		

— o —

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Núm. 22697

Resolución del conseller d'Educació i Cultura por la que se reconoce l'Escola de Música Mètode Ireneu Segarra.

Vista la solicitud de reconocimiento de l'Escola de Música Mètode Ireneu Segarra presentada, en fecha 1 de junio de 2001, por el Sr. Pere Josep Fiol

Colomar, que es el director y apoderado del centro para el que solicita el reconocimiento,

Vista la Ley orgànica 8/1985, de 3 de julio (BOE del 4), reguladora del derecho a la educación,

Vista la Ley orgànica 1/1990, de 3 de octubre (BOE del 4), de ordenación general del sistema educativo,

Visto el Decreto 37/1999, de 9 de abril, por el que se regulan las escuelas de música y danza de las Islas Baleares (BOIB núm. 49, de 20-04-99),

Visto que, en fecha 14 de junio de 2001, la Direcció General de Planificació i Centres remite el informe que ha elaborado sobre la solicitud de reconocimiento para que la persona interesada pueda aportar la documentación que falta y completar el expediente,

Y puesto que, en fecha 24 de octubre de 2001, el director de la Escola de Música Mètode Ireneu Segarra aporta la documentación requerida y el expediente de reconocimiento queda completo,

RESUELVO

PRIMERO Reconocer el centro que se describe a continuación:
Denominación genérica : Escola de música
Denominación específica: Escola de Música Mètode Ireneu Segarra , reconocida por la Conselleria d'Educació i Cultura.
Codi del centre: EMDR070010
Apoderado: Pere Josep Fiol Colomar
Domicilio: C/ Fra Francesc Palou, 8
Código postal: 07004
Localidad: Palma
Provincia: Illes Balears

SEGUNDO La Escola de Música Mètode Ireneu Segarra queda inscrita de oficio en el registro de escuelas de música y danza reconocidas por la Conselleria d'Educació i Cultura con el código de centro: EMDR070010.

TERCERO La dirección de la escuela comunicará a la Conselleria d'Educació i Cultura cualquier modificación que afecte al centro objeto de reconocimiento.

CUARTO La Escola de Música Mètode Ireneu Segarra, reconocida por la Conselleria d'Educació i Cultura, no podrá utilizar, en la denominación del centro, ningún calificativo que pueda inducir a error o confusión con los centros que imparten las enseñanzas regladas de música o de danza.

QUINTO La Escola de Música Mètode Ireneu Segarra podrá hacer uso de la condición de escuela reconocida por la Conselleria d'Educació i Cultura en su publicidad.

SEXTO La Escola de Música Mètode Ireneu Segarra, reconocida por la Conselleria d'Educació i Cultura, queda adscrita al Conservatori Professional de Música i Dansa de Palma, que le ofrecerá su apoyo en cuestiones técnicas, pedagógicas y de programación. Asimismo, la Escola de Música Mètode Ireneu Segarra se sujetará a las directrices técnicas del Conservatori Professional de Música i Dansa de Palma.

SÉPTIMO Los alumnos del centro que se reconoce podrán recibir, si corresponde, un diploma de la escuela en el que se acredite el programa cursado, las materias seguidas y el aprovechamiento. Este diploma en ningún caso podrá inducir a confusión entre los certificados y títulos con validez académica o profesional.

OCTAVO La Escola de Música Mètode Ireneu Segarra , reconocida por la Conselleria d'Educació i Cultura, queda incluida en el ámbito de actuación del Departament d'Inspecció Educativa, que velará por la adecuación de la escuela a lo dispuesto en el Decreto 37/1999, de 9 de abril (BOCAIB núm. 49, de 20 de abril) y la asesorará para que pueda lograr sus objetivos.

NOVENO Al principio de cada curso el centro elaborará el proyecto que se propone lograr a lo largo del curso. Este proyecto incluirá los objetivos, el programa que impartirá, el plan de actividades complementarias y los datos referentes al alumnado y al horario en que la escuela prevé funcionar.

Al finalizar cada curso, la escuela elaborará una memoria de actividades en la que hará referencia al proyecto del curso correspondiente y a los programas que ha impartido.

La escuela remitirá el proyecto y la memoria a la Conselleria d'Educació i Cultura.

DÉCIMO La Conselleria d'Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears ayudará al sostenimiento de las escuelas reconocidas, en la medida en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, mediante la convocatoria anual de ayudas y subvenciones para dar apoyo a actuaciones educativas en materia de música y danza. Para poder obtener una de estas ayudas será preciso solicitarlas en el plazo establecido en la orden de convocatoria.

UNDÉCIMO Este reconocimiento tendrá efecto desde la fecha de su publicación en el BOCAIB y se extinguirá a instancia del titular de la escuela que se reconoce o de la Conselleria d'Educació i Cultura cuando observe que el centro ha dejado de cumplir los requisitos establecidos en el Decreto 37/1999, de 9 de abril (BOCAIB n.º. 49, de 20 de abril) y en este reconocimiento.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá