

LAS PRUEBAS FÍSICAS SE REALIZARÁN EL PRÓXIMO 7 DE NOVIEMBRE DE 2005 A LAS 10,00 HORAS EN LOS LUGARES QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN:

ISLA DE MALLORCA:  
POLIDEPORTIVO PRÍNCIPES DE ESPAÑA

ISLA DE MENORCA:  
IES JOSEP M<sup>a</sup> QUADRADO (CIUTADELLA)

ISLAS DE IBIZA Y FORMENTERA:  
POLIDEPORTIVO MUNICIPAL DE SANTA EULÀRIA

LA PRUEBA PSICOTÉCNICA SE REALIZARÁ EL PRÓXIMO 8 DE NOVIEMBRE DE 2005 A LAS 10,00 HORAS EN LOS LUGARES QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN:

ISLA DE MALLORCA:  
ESCUELA BALEAR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
C/TER N<sup>o</sup>27, 2<sup>o</sup> PISO. POLIGONO DE SON FUSTER.

ISLA DE MENORCA:  
IES JOSEP M<sup>a</sup> QUADRADO (CIUTADELLA)

ISLAS DE IBIZA Y FORMENTERA:  
DEPENDENCIAS DE LA POLICÍA LOCAL DE SANTA EULÀRIA  
C/ SANT JAUME N<sup>o</sup>72

**A.CONVOCADOS PARA LAS DOS PRUEBAS EN LA ISLA DE MALLORCA**

DNI	NOMBRE
78212210	ADROVER FLUXA, MARGARITA
18223444	ALZAMORA OCAÑA, RAFAEL
18226915	COLL ESCANDELL, MIQUEL
43073710	LLADO COLOM, LORENZO
43118318	MARIN TORRES, M <sup>a</sup> DEL PILAR
43093333	MONTOYA MARTÍNEZ, JUAN LUIS
18225512	QUETGLAS PONS, JOAN ANTONI
18226719	RIUTORT RIERA, JUAN
43120694	SOTO FERNANDEZ, MARIA YOANA
43099234	VICH RUBIO, JUAN

**B.CONVOCADOS PARA LAS DOS PRUEBAS EN LA ISLA DE MENORCA.**

DNI	NOMBRE
41492917	CARRERAS SANS, MARIA DEL CARMEN
41496629	MEDINA SIMON, FRANCISCO JAVIER

**C.CONVOCADOS PARA LAS DOS PRUEBAS EN LAS ISLAS DE IBIZA Y FORMENTERA.**

DNI	NOMBRE
46957032	CAÑAVERAS CURADO, JOSE ANTONIO
41457040	GARCIA LOPEZ, ANDRES
46956608	GONZALEZ PEREZ, JESUS
41461657	MOLINA ORTIZ, JUAN ANTONIO
41449795	RIBAS TUR, FRANCISCO
46957131	TORRES BLASCO, EVA

— o —

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 19027

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 18-10-2005, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma.**

Referencia: DGT/JP/mm  
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos  
Expediente: CC\_ 'TA.' 19 (Libro 3, asiento 11)  
Código del convenio: 0700401.-

Visto el texto del Convenio Colectivo del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma (IME) suscrito en fecha 19-09-2005 y de acuerdo con el art<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modifi-

cada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 18 de octubre de 2005

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

### X CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DE MALLORCA Año 2005

Artículo Preliminar-Partes Negociadoras

El presente Convenio ha sido negociado en representación de los trabajadores, por los sindicatos STIB, CCOO y el Instituto Municipal del Deporte, IME, del Ayuntamiento de Palma de Mallorca, de acuerdo con lo que dispone el Artículo ochenta y dos y siguientes (82 y ss.) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.- Ámbito Temporal, Vigencia y Denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Enero del año 2005, independientemente de lo dispuesto en el Artículo octavo de este Convenio y de la fecha de su publicación en el BOIB, y finalizará el día 31 de Diciembre del año 2010, aparte de las disposiciones que se fijan expresamente por otra fecha de entrada en vigor.

Este Convenio se prorrogará anualmente si ninguna de las partes no formula denuncia dentro de los seis (6) meses anteriores a la fecha final de su vigencia y se establecerá el mismo procedimiento para su denuncia.

Una vez denunciado el Convenio, quedarán en vigencia las cláusulas normativas hasta el momento de la firma del convenio siguiente y las partes, una vez denunciado, estarán obligadas a reunirse para constituir la comisión negociadora.

Los artículos de este Convenio referentes a efectos económicos, serán objeto de revisión anual, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE)

Artículo 2.- Ámbito Funcional, Personal y Territorial

Este Convenio Colectivo, afectará a la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en el Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma de Mallorca (ver Anexo I).

El presente Convenio Colectivo se aplicará al personal mencionado en el párrafo anterior, que preste sus funciones en cualquier lugar, centro, dependencia, área o servicio, dependientes del Instituto Municipal del Deporte, así como, de otras que en un futuro se puedan crear.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, prestarán sus servicios en cualquiera de las dependencias, instalaciones o servicios dependientes del Instituto.

Se informará previamente al Comité de Empresa de los cambios funcionales que se produjeran.

Artículo 3.- Jornada Laboral

La Jornada Laboral, será de un máximo de treinta y cinco (35h.) horas semanales.

La Dirección del Instituto Municipal del Deporte, establecerá los horarios de cada uno de los servicios y dependencias.

Artículo 4.- Vacaciones

Los Trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta y un (31) días, naturales, de vacaciones por año completo de servicio y que podrán distribuirse de las siguientes formas:

- Un período continuado de treinta y un (31) días naturales.
- Dos períodos, uno de quince y otro de dieciséis días naturales o viceversa, dieciséis y quince días naturales.
- Dos períodos, uno de veintiuno y otro de diez días naturales o viceversa, diez y veintiun días naturales.
- Dos períodos, uno de veinticuatro y otro de siete días naturales, o viceversa, siete y veinticuatro días naturales.
- Cuatro períodos, tres de siete días naturales y otro de diez días naturales. La solicitud de estos cuatro períodos podrá efectuarse alterando el orden entre sí, siempre que se disfruten en cuatro períodos ininterrumpidos y de forma separada.

Cuando las vacaciones se disfruten en dos o más períodos, tendrá que haber al menos cinco días hábiles entre ellos y, en ningún caso, se podrá utilizar la flexibilidad del disfrute de las vacaciones con la finalidad de alargarlas.

El período de vacaciones se incrementará en tres (3) días hábiles más, los cuales se disfrutarán añadidos al período de vacaciones como una unidad indisoluble. En caso que se disfrute de este incremento en dos o más períodos, siempre unidos a las vacaciones, la distribución se hará en unidades enteras.

Las vacaciones se pactarán entre la dirección y los trabajadores, de acuerdo con las opciones contempladas más arriba.

Cuando un trabajador en período de vacaciones padezca una incapacidad temporal, el tiempo que dure esta baja no se contabilizará como vacaciones.

#### Artículo 5.- Licencias Retribuidas y Permisos

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho, a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a) Matrimonio: quince (15) días hábiles. Si lo solicita el trabajador tendrá derecho a disfrutar de la licencia por matrimonio añadida al período de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con treinta (30) días de antelación.

b) Parto de la esposa o conviviente: tres (3) días hábiles si se produce en la misma Isla, ampliables a cinco (5) días si es necesario desplazarse a otra Isla o a la Península.

c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos, tanto de sangre como políticos, tres (3) días hábiles si se produce en la misma Isla, ampliables a cinco (5) si es necesario desplazarse a otra Isla o a la Península.

Se podrán acoger a los párrafos b) y c) siempre y cuando el trabajador no se encuentre en período de vacaciones, en incapacidad temporal, o en otra situación similar.

d) Por cambio de domicilio tres (3) días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esa disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborales en un período de tres meses, el IME podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno (1), del artículo cuarenta y seis (46) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses (9). Este período se podrá dividir en dos fracciones. Los trabajadores, si así lo quieren, podrán sustituir este derecho por la reducción de la jornada laboral en una hora, con la misma finalidad.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve (9) meses se considerará con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

Todo lo que no se prevé en este apartado, se remite a la Ley 8/92, reguladora de los períodos de licencia por adopción.

h) Los trabajadores dispondrán de siete (7) días anuales. La solicitud de estos días se comunicará al Instituto Municipal del Deporte, con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas y se disfrutarán con el acuerdo previo de la Dirección y siempre que no afecten al normal desarrollo de la actividad. Estos días no se podrán añadir al período de vacaciones.

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

j) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de ser hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse una hora del trabajo. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de estos permisos se estará en lo que está previsto en el apartado m) de este artículo.

k) Por guarda legal que tenga a su cargo directo algún menor de seis (6) años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desarrolle 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. También se aplicará a los trabajadores que tengan que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

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

l) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados g), j) y k) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que avisar a la dirección del Instituto, con quince (15)

días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la dirección del IME y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g), j) y k) 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.

#### Artículo 6.- Licencias No Retribuidas

Cualquier trabajador tendrá derecho, anualmente, a solicitar un período de licencia no retribuida de un mínimo de cinco (5) días, anuales, hasta un máximo de un mes. Para disfrutar de este permiso será necesario avisar a la Dirección con una antelación mínima de siete (7) días, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### Artículo 7.- Excedencias

Todos los trabajadores acogidos en el presente convenio podrán disfrutar de las siguientes excedencias:

a) Forzosa.- Se podrá acoger el trabajador que haya estado designado para ocupar un cargo público, el ejercicio del cual le impida prestar sus servicios en el Instituto Municipal del Deporte.

Cuando el trabajador cese en su cargo público habrá de solicitar el reintegro, durante el mes siguiente a su cese. De otra manera, se entenderá que renuncia a este puesto.

b) Excedencia con Reserva de Puesto de Trabajo.- Se concederá a los trabajadores que así lo soliciten, una excedencia de un año, una vez, en la vida laboral del trabajador, siempre y cuando tenga una antigüedad de un año como personal fijo en plantilla.

Estos tipos de excedencias implican la conservación del puesto de trabajo y, además, el período de excedencia se tiene como trabajado a efectos del cómputo de antigüedad del trabajador del Instituto Municipal del Deporte.

c) Voluntaria.- Para poder optar se han de cumplir los siguientes requisitos:

Llevar trabajando en el Instituto Municipal del Deporte, un año, como mínimo.

No haber disfrutado de otra excedencia voluntaria, en el IME, en los cuatro (4) años anteriores.

La duración de la excedencia no puede ser menor de dos (2) años, ni superior a cinco (5) años.

El reintegro del trabajador, una vez transcurrido el tiempo de excedencia, se efectuará cuando en el Instituto Municipal del Deporte, se produzca una vacante de categoría igual o similar a la excedente.

d) Para atender a los hijos o familiares.- La puede solicitar indistintamente el padre trabajador o la madre trabajadora.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza, como por adopción, o en el supuesto de acogida, tanto permanente como preadoptiva, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los partos, las adopciones o acogimientos posteriores dan derecho a nuevas excedencias de nueva duración, entendiéndose que la posterior excedencia extingue el período anterior en aquellos supuestos en los cuales todavía persistía.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender 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 no realice actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del IME generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el IME podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del IME.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniese disfrutando.

El período en que el trabajador esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales habrá de ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

e) Asimismo podrán solicitar pasar a la situación de excedencia en el IME los trabajadores que desempeñen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva un solo derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjera en el IME.

#### Artículo 8.- Conceptos Económicos y Niveles Retributivos

Los salarios base que se establezcan para cada uno de los niveles retribu-

tivos serán los que a continuación se relacionan y, una vez aprobados por los Organismos competentes, los efectos serán retroactivos en fecha primero de Enero de dos mil cinco (01-01-2005):

Categorías	Nivel	Mensual Euros	Anual euros
Jefe de Área	1	2.074,62	31.119,30
Director Instalaciones	2	1.659,40	24.890,96
Jefe Servicio Médico	2		
Jefe Departamento	3	1.551,96	23.279,41
Jefe de Sección	4	1.313,74	19.706,09
Jefe Unidad Admva.	5	1.180,84	17.712,66
Operador	5		
Capataz	5		
Coordinador de Activ.	6	1.104,25	16.563,78
Encargado	6		
Oficial Admón. (Of. 1ª Adm.)	6		
Oficial 1ª Mantenim.	7	1.062,77	15.941,53
Téc. Aux Gest/Manten	7		
Admtivo. (Oficial 2ª Admón.)	7		
Aux. Administrativo	8	1.021,28	15.319,13
Recepcionista	8		
Auxiliar Clínica	8		
Oficial 2ª Mantenim.	8		
Operario (Limpieza)	9	948,80	14.232,06
Operario	9		
Ordenanza	9		

Pactos Individuales: Se respetarán los pactos individuales existentes antes de la firma de este Convenio.

Anualmente se realizará una revisión salarial de acuerdo con la LPGE.

#### Artículo 9.- Antigüedad

El personal laboral fijo en plantilla percibirá un complemento económico en concepto de antigüedad, que se detalla a continuación, con la siguiente tabla:

Años relación laboral	Trienio	Porcentaje	% Acumulado
Tres (3)	Uno (1)	Cinco (5)	Cinco (5)
Seis (6)	Dos (2)	Cinco (5)	Diez (10)
Nueve (9)	Tres (3)	Cinco (5)	Quince (15)
Doce (12)	Cuatro (4)	Cinco (5)	Veinte (20)
Quince (15)	Cinco (5)	Cinco (5)	Veinticinco (25)
Dieciocho (18)	Seis (6)	Siete (7)	Treinta y dos (32)
Veintiuno (21)	Siete (7)	Siete (7)	Treinta y nueve (39)
Veinticuatro (24)	Ocho (8)	Siete (7)	Cuarenta y seis (46)
Veintisiete (27)	Nueve (9)	Siete (7)	Cincuenta y tres (53)
Treinta (30)	Diez (10)	Siete (7)	Sesenta (60)

Los trienios se computaran a partir del primero de Enero del año en que se cumplan.

El Instituto Municipal del Deporte, se compromete a la absorción de la antigüedad de los trabajadores.

#### Artículo 10.- Pagas Extraordinarias

Se establecen tres (3) pagas extraordinarias distribuidas en las siguientes fechas:

Treinta y uno (31) de Marzo; Treinta (30) de Junio y Treinta (30) de Noviembre. Estas pagas se abonaran según el haber mensual que perciba el trabajador.

A los efectos anteriores, se considera haber mensual la suma del salario base y la antigüedad.

Además, se incluirá en cada paga extraordinaria, el % del complemento de destino mensual que estipule la LPGE (Ver anexo III) y anualmente se realizará una revisión salarial, de acuerdo con dicha Ley, y con efectos retroactivos a los años 2003 y 2004.

#### Artículo 11.- Pluses

Plus de peligrosidad por lugar de trabajo.- Los trabajadores que realicen trabajos que supongan una determinada peligrosidad, recibirán la cantidad mensual de noventa (90) euros, más el correspondiente aumento anual de acuerdo con la LPGE.

Plus por conducción.- Los trabajadores que designe la Dirección para realizar trabajos de conducción habituales de vehículos del Instituto Municipal del

Deporte, recibirán por este concepto un plus del diez por ciento (10%) sobre el salario base anual de su categoría profesional.

Plus por manejo de moneda.- Los trabajadores que realicen trabajos, que incluya el cobro directo a usuarios o manejo de fondos percibirán, por esta razón, una compensación equivalente a un diez por ciento (10%) del salario base anual de su categoría profesional.

Plus de jornada partida.- Equivalente al diez por ciento (10%) del salario base anual de la categoría profesional de que se trate.

Plus de disponibilidad.- Equivalente al diez por ciento (10%) del salario base anual de la categoría profesional de que se trate. Este plus se puede conceder a todas las personas que, por razones de servicio y función, puedan ser requeridas por la Dirección en cualquier momento.

Plus de responsabilidad.- Equivalente al diez por ciento (10%) del salario base anual de la categoría profesional de que se trate. Se puede conceder a cualquier trabajador por razones de servicio, función, control y organización.

El Instituto Municipal del Deporte, comunicará al Comité de Empresa la concesión de estos pluses.

#### Artículo 12.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán compensadas, previo pacto entre el Instituto y el Trabajador afectado, económicamente o bien en compensación de tiempo libre.

Los trabajadores que hagan horas extraordinarias serán compensados con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%), sobre la hora normal.

Si la hora extraordinaria es nocturna o festiva, el incremento sobre el salario será del treinta y cinco por ciento (35%), sobre la hora extra normal, (75% + 35%).

En caso que las horas extraordinaria trabajadas sean festivas y nocturnas, o correspondan a horas trabajadas en día libre, el incremento subirá al ciento cincuenta por ciento (150%), sobre la hora normal.

Las horas extraordinarias serán encargadas y supervisadas por la Dirección, la cual dará cuenta al Comité de Empresa.

La Dirección del Instituto Municipal del Deporte y el Comité de Empresa declaran su voluntad de reducir al máximo la realización de horas extraordinarias que sean compatibles con el normal desarrollo del Instituto Municipal del Deporte.

#### Artículo 13.- Nocturnidad

Los trabajadores que a petición del Instituto Municipal del Deporte tengan que cubrir turnos nocturnos serán compensados con un plus equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) sobre su salario base más la antigüedad correspondiente.

El horario de nocturnidad estará comprendido entre las veintidós (22) horas y las siete (7) horas, o terminación del turno.

#### Artículo 14.- Trabajos en Días Festivos

Cuando las necesidades del servicio lo requieran y se tengan que efectuar turnos en días festivos, se abonará a los trabajadores que los realicen, la cantidad de cuarenta y dos (42) euros. Anualmente se realizará una revisión salarial, de acuerdo con la LPGE.

#### Artículo 15.- Kilometraje

Cuando por necesidades del Instituto Municipal del Deporte se preste un determinado servicio con vehículo particular se establecerá un plus de kilometraje de cero coma veinte (0,20) euros por kilómetro. Este plus kilométrico se habrá de establecer desde el centro de trabajo que le designen al lugar en que se haya de prestar el servicio.

Este plus se revisará anualmente atendiendo los costes de combustible y desgaste del vehículo.

En cada caso se utilizará el correspondiente informe de rutas e incidencias.

#### Artículo 16.- Dietas

Se establece el siguiente sistema: Todos los gastos ocasionados por el desplazamiento irán a cuenta del Instituto Municipal del Deporte. Asimismo se establece una cantidad de veinticinco (25) euros por día para los desplazamientos a otras Islas adyacentes y a la península y de treinta y seis (36) euros por día si el desplazamiento es al extranjero, como dinero de bolsillo sin justificar.

En caso de competiciones u otros actos, en que el personal no pueda realizar sus comidas dentro sus horarios habituales, éstas irán a cargo del Instituto Municipal del Deporte.

#### Artículo 17.- Fondo Social

Una vez firmado el presente convenio, la Dirección y el Comité de Empresa designarán a sus representantes en la constitución de una Comisión Paritaria, que en un tiempo máximo de seis (6) meses desde la firma del convenio establecerá las normas y los estatutos para la creación de un fondo social destinado al colectivo de los trabajadores de este Instituto Municipal del Deporte. Asimismo, esta Comisión Paritaria habrá de establecer las formas de financiación de este fondo.

El Fondo Social tendrá como finalidad atender la dotación de becas de

estudio y todas cuantas prestaciones de tipo social, formativo, asistencia, lúdica y de naturaleza semblante se puedan desarrollar.

Asimismo, la Comisión Paritaria que regule el funcionamiento del fondo social se compromete a realizar, en un periodo de un año contando desde la firma del presente convenio, un estudio para la suscripción de un plan de pensiones, que se pondrá en marcha el año dos mil seis (2006), que todos los trabajadores tendrán derecho a percibir, en las condiciones y las cláusulas establecidas (y siempre que sean aceptadas por las compañías de seguros en el momento de su jubilación). Esta cantidad calculada de forma igualitaria para todos los trabajadores, podrá ser incrementada por éstos si individualmente, y a través del descuento en el recibo de las nóminas, manifiesten por escrito su interés en contribuir en este plan de pensiones.

#### Artículo 18.- Ayuda por Insuficiencia Física, Psíquica o Sensorial

El personal del Instituto Municipal del Deporte que perciba prestaciones económicas de la Seguridad Social por tener a su cargo, cónyuge o conviviente, y/o hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, debidamente reconocidos por ésta, percibirán del Instituto Municipal del Deporte, la cantidad de doscientos quince (215) euros mensuales por cada uno. Anualmente se realizará una revisión económica, de acuerdo con la LPGE.

#### Artículo 19.- Ayuda para Hijos

Se establece una ayuda para hijos menores de 18 años, de veinte (20) euros mensuales, para cada hijo, que se cobrará al mes siguiente de su nacimiento.

Esta cantidad se actualizará cada año, según el incremento que marque la LPGE.

#### Artículo 20.- Prestaciones Médicas

Todos los trabajadores de la plantilla del Instituto Municipal del Deporte (incluidos los que se encuentren en situación de jubilación parcial) con una antigüedad mínima de un año, percibirán, en concepto de ayudas médicas, cuando no sean cubiertas por la Seguridad Social, las siguientes prestaciones:

a) Dentarias:	euros
Dentadura completa	343
Dentadura superior o inferior	175
Piezas (por cada una)	42
Empaste (por cada uno)	35
Implantes osteointegrados (por cada uno)	70
Endodoncia	Abonar el 35%
Ortodoncia	Abonar el 35%
b) Oculares:	
Por cada cristal	18
Por cada cristal bifocal	28
Por cada cristal progresivo	35
Por monturas	35
Por cada lentilla	35
Por prisma	35
Por cada lente intraocular	349
c) Auditivas y fonación:	
Para audífonos	315
Tapones: se abonará hasta un máximo de	46
d) Ortopedia:	
Las plantillas, cuñas, fajas (aparejos ortopédicos), se abonarán íntegramente.	
Por calzado ortopédico, según factura: 42 Euros (máximo)	
Silla de ruedas y cama articulada: 75% de la factura	
Vehículo de inválido: 280 Euros	
e) Otros:	
Taxi.- Se abonará como medio de locomoción, previo informe médico	
Acupuntura.- Por prescripción médica	
Logopedia.- Por prescripción facultativa	
Desplazamientos a la península.- Se abonará el pasaje al interesado y acompañante (si hay necesidad según informe médico), en caso de operación quirúrgica o revisiones médicas. Se abonará una dieta al acompañante de 28 Euros.	

Jeringas para diabéticos.- Se abonarán íntegramente. Se recomienda comprarlas en laboratorios o similares para que resulte más económica.

Prótesis internas no cubiertas por la Seguridad Social.- Se abonarán íntegramente.

Estas cantidades se actualizarán cada año según el incremento del IPC.

Importante: Todas las solicitudes de ayuda médica se deben presentar en el Registro General con la factura detallada por cada concepto, y acompañadas del informe médico o prescripción facultativa correspondiente. Además del certificado de la Seguridad Social de no cobertura de la prestación por la cual se solicita la ayuda, cuando así lo requiera el IME. Las peticiones que no se presenten correctamente, no se tramitarán hasta que el interesado no subsane la

deficiencia y serán archivadas por caducidad a final de año. Las solicitudes presentadas correctamente se tramitarán siempre que las disponibilidades de tesorería lo permitan.

#### Artículo 21.- Incapacidad Temporal

Todo trabajador afectado por el presente Convenio Colectivo, en caso de enfermedad común o profesional, o accidente laboral o no laboral, tendrá garantizado el cien por cien (100%) del salario real que perciba. La garantía de la retribución total va supeditada a que el trabajador tenga derecho a prestaciones de incapacidad temporal por parte de la Seguridad Social. El trabajador se someterá a las inspecciones médicas solicitadas por el Instituto Municipal del Deporte, según lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Se informará puntualmente al Comité de Empresa de las bajas producidas y la previsión de cobertura de estas bajas.

#### Artículo 22 Formación Profesional

Conforme a lo que se prevé en el Artículo veintitrés (23) del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación:

1º. Estudios para la obtención de un título académico o profesional. Formación regulada impartida por centros del MEC, Consejería de Educación y Cultura o Centros homologados.

#### Derechos:

a) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes el día que se hacen.  
b) A una preferencia a elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en el centro.

#### 2º. Cursos de perfeccionamiento profesional.

#### Derechos:

a) A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos cuando la organización del trabajo lo permita.

b) El trabajador podrá solicitar al Instituto, el permiso de asistencia al curso adjuntando a la mencionada solicitud, el programa del mismo.

El Instituto, podrá aprobar la solicitud determinando las condiciones de su asistencia en función de su posible aprovechamiento profesional. En este caso, el peticionario quedará obligado a presentar justificante de su asistencia.

Los acuerdos adoptados serán comunicados al Comité de Empresa.

#### 3º. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

El Instituto podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierato con centros oficiales o reconocidos, según las siguientes modalidades:

a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Instituto para asegurar la estabilidad del trabajador en su puesto de trabajo.

b) De capacitación profesional para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el lugar de trabajo.

En ambos casos, el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

#### Artículo 23.- Anticipos

Con independencia de lo establecido en el Artículo veintinueve (29) del Estatuto de los Trabajadores, se concederán anticipos después de la solicitud y la justificación de la necesidad del trabajador. La solicitud se tendrá que resolver en el término de un mes, con informe del gerente y aprobada por el Consejo Rector del Instituto Municipal del Deporte, siempre que las disponibilidades de tesorería lo permitan. Será requisito para obtener el anticipo una antigüedad de un año y ser personal fijo de plantilla.

Las cantidades anticipadas se reintegrarán, a partir de los tres (3) meses de su concesión, en un término máximo de treinta y seis (36) meses, mediante deducción mensual de la parte correspondiente. No se hará la deducción mensual en las pagas extraordinarias exceptuando petición expresa de la persona interesada.

La cantidad máxima que se concederá será de seis mil (6.000) euros, siempre según las disponibilidades de tesorería.

No se concederán nuevos anticipos mientras no se haya amortizado el último si lo hubiere.

Con petición justificada del trabajador y si las disponibilidades de tesorería lo permiten, se estudiará la posibilidad de una ampliación de la cuantía y del término de amortización.

#### Artículo 24.- Centros Recreativos

Todos los trabajadores, en activo o jubilados, afectados por el presente Convenio pueden disfrutar gratuitamente de las instalaciones, los servicios o de las prestaciones que ofrezca el Instituto Municipal del Deporte, con la notificación y la autorización previa del Director de la Instalación, que será quién dicte en función de la disponibilidad del momento.

#### Artículo 25.- Invalidez y Defunción

Todos los trabajadores fijos de plantilla (incluidos los que se encuentren

en situación de jubilación parcial) y con una antigüedad mínima de un año en el Instituto Municipal del Deporte, tendrán derecho a percibir según las cláusulas establecidas en cada caso, mediante pólizas de seguros de vida suscritas por el Instituto Municipal del Deporte, la cantidad de veintiocho mil ochocientos euros (28.800) euros, en caso de incapacidad absoluta, dieciocho mil euros (18.000) euros, en caso de incapacidad total y dieciocho mil euros (18.000) euros a sus derechohabientes por muerte natural o por accidente del trabajador.

#### Artículo 26.- Accidentes de Circulación

En el caso de que el personal incluido en este Convenio Colectivo conduciendo vehículos de propiedad municipal o particulares al servicio del Instituto, sufra un accidente de circulación a consecuencia de su actividad laboral y durante la jornada de trabajo, no considerándose a estos efectos como tal los accidentes 'in itinere', el IME garantizará las siguientes coberturas:

-La de asumir la defensa letrada delante los Juzgados, Tribunales u otros Organismos, en caso que precisare de la misma.

-Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abono de costas judiciales y honorarios profesionales que pudieran originarse.

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

-Durante el período en que un trabajador pudiera estar privado del permiso de conducir, el Instituto Municipal de Deporte, podrá destinarle a otras tareas ajenas a su categoría o funciones, siempre que no fuera posible ejercer las propias. En todo caso se respetará su retribución.

En dicho período, no podrá llevarse a cabo despido objetivo alegando ineptitud sobrevenida derivada de la retirada del permiso. Esto último no será de aplicación a los trabajadores cuya relación contractual sea de carácter temporal.

En el caso que el accidente de circulación sea con vehículo del trabajador y siempre que éste se produzca en las circunstancias establecidas en el párrafo primero de este artículo, el IME, indemnizará al trabajador mediante el pago de los gastos de transporte que se produzcan con ocasión del traslado de su domicilio habitual al centro de trabajo y viceversa. El transporte utilizado para ello deberá ser bien el tren o autobús. El pago se hará previa justificación.

El pago de dichos gastos se efectuará hasta la reparación del vehículo y en todo caso durante un plazo máximo de tres meses.

Todo lo anterior será de aplicación, siempre y cuando no sea debido a imprudencia temeraria o por conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o estupefacientes y el seguro obligatorio de los vehículos no cubriera dichas contingencias.

El costo soportado por el IME, será sin perjuicio de que se les pueda exigir a los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencias graves, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno.

#### Artículo 27.- Trabajos para el Personal con Capacidad Disminuida

Primero.- Con el informe de la Inspección Médica, la Dirección presentará al Instituto Municipal del Deporte, a petición de los respectivos interesados, una relación del personal cuya capacidad haya disminuido, por edad, estado de salud, accidente o enfermedad profesional y tengan que ser destinados a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas.

Segundo.- Los trabajadores que hayan sufrido un accidente o una enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo, y que sean compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la Seguridad Social.

Tercero.- El personal que al llegar a la edad de cincuenta y cinco (55) años deba realizar trabajos peligrosos, con carácter especial, podrá optar a un puesto similar y se le mantendrán los sueldos propios de su nivel y categoría y los aumentos salariales que experimente hasta la fecha de su jubilación.

Cuarto.- Esta situación se determinará después del sometimiento a un examen físico que señalará las posibilidades de continuar ejerciendo las funciones propias del servicio. Si el dictamen médico permite continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de cambiar de puesto de trabajo será del trabajador.

Quinto.- En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe a cargo del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

#### Artículo 28.- Jubilación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y con una antigüedad mínima de quince (15) años que soliciten la jubilación entre los sesenta (60) y sesenta y cinco (65) años cumplidos, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a media anualidad, siendo los conceptos retributivos computables: el salario base, la antigüedad y la parte proporcional de las pagas extras.

Por cada dos (2) años más de antigüedad en el IME, a partir de los quince (15) años mínimos establecidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir un incremento en la indemnización de un mes más de salario hasta un total máximo de una anualidad, computándose los mismos conceptos retributivos que figuran en el párrafo anterior.

Los trabajadores que, a partir del cumplimiento de los 60 años, se acojan a la jubilación parcial, tendrán derecho a percibir el % proporcional al tiempo

total que dejen de trabajar, de la indemnización que le corresponda, al inicio de la jubilación parcial. Cuando tenga lugar la jubilación total, tendrán derecho a percibir el % restante de la indemnización que le hubiera correspondido en ese momento.

Los trabajadores fijos en plantilla en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, que no pudiesen acogerse a este artículo por no reunir los requisitos requeridos en el mismo, se registrarán por lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio anterior, así como por las cantidades establecidas en el mismo.

Los trabajadores del IME deberán jubilarse totalmente, como máximo, a los 66 años, siempre y cuando tengan cubierto el período de carencia que establece la legislación vigente, todo de acuerdo con la Ley 14/2005, de 1 de julio, mientras no haya disposiciones legales que regulen lo contrario.

Con independencia de lo establecido en este artículo, la Comisión Paritaria, durante la vigencia de este Convenio, podrá llevar a término un estudio sobre la posibilidad de establecer otras condiciones sobre la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplen los requisitos para la jubilación a los sesenta y cinco (65) años, con el propósito de que el trabajador que se jubile anticipadamente y realice un Convenio especial con la Seguridad Social, podrá percibir por parte del IME, una determinada retribución o retribuciones que compensen en la proporción que se determine, los salarios que ha dejado de cobrar por parte del IME, hasta cumplir los sesenta y cinco (65) años.

Para todo eso, deberán tenerse en cuenta las cantidades económicas que correspondan al trabajador afectado y previstas en este artículo, así como las cantidades previstas en el artículo 17 'Fondo Social' de este Convenio, respecto a los Planes de Pensiones.

#### Artículo 29.- Defensa Jurídica

Todos los trabajadores fijos de plantilla del IME, tendrán derecho a la Defensa Jurídica en el ejercicio de sus funciones, así como a que se le cubran todos los gastos derivados de la responsabilidad civil individual en los siniestros ocurridos en el ejercicio de sus funciones como trabajador de este Instituto.

#### Artículo 30.- Vacantes, Ascensos y Promociones

Cuando se produzca una vacante o la creación de un puesto de trabajo, a cualquier nivel, el Instituto Municipal del Deporte convocará las pruebas oportunas para cubrir dichas plazas, o bien se remitirá a los Estatutos y/o Reglamentos, o a cualquiera otra fórmula que se pacte con el Comité de Empresa.

Las referidas pruebas se convocarán en primer lugar con carácter restringido entre el personal que cumpla los requisitos exigidos en las bases. Dichas bases se entregarán al Comité de Empresa cinco (5) días antes de su publicación, salvo las contrataciones de carácter temporal que podrán ser realizadas por la Dirección, dando cuenta al Comité de Empresa.

El tribunal que evalúe dichas pruebas debe estar compuesto por cinco (5) Miembros, y sus correspondientes suplentes, los cuales serán:

-Tres (3) representantes designados por el IME, uno de los cuales será el Presidente del Tribunal calificador.

-Un (1) representante del Comité de Empresa.

-Un (1) representante de la Comunidad Autónoma.

El Presidente podrá nombrar el número conveniente de asesores para el buen desarrollo de las pruebas.

El IME, nombrará al Secretario del Tribunal.

#### Artículo 31.- Estabilidad en el Trabajo

El IME, a través de su capacidad organizativa, prevista en la legislación vigente, podrá proponer a los representantes de los trabajadores reformas organizativas, estructurales o tecnológicas que permitan una mejor prestación de los servicios.

El IME, a la hora de proponer cambios organizativos en la estructura laboral se compromete a seguir los siguientes criterios:

Primero.- No amortizar puestos de trabajo que impliquen una disminución de plantilla respecto a la ya existente en el año 2004, a excepción de las plazas vacantes de plantilla por jubilación o bajas.

Segundo.- A no despedir a trabajadores fijos de plantilla bajo el argumento de necesidades organizativas, estructurales o técnicas. Asimismo, el IME, se compromete a no despedir a ningún trabajador bajo el argumento de despido objetivo, o cualquier otro tipo de despido que se pudiese contemplar en el futuro, excepto los realizados por la vía del despido disciplinario.

Tercero.- El IME, se compromete a no modificar las características contractuales laborales de los trabajadores del Instituto.

Cuarto.- Cualquier trabajador, o colectivo de trabajadores, afectado por un determinado proceso reorganizativo será objeto de un proceso de recalificación mediante el cual el IME se compromete a habilitar los medios de formación y reciclaje necesarios para que el trabajador pueda adaptarse a su nuevo puesto de trabajo dentro del Instituto.

Quinto.- En todas las opciones de despido contempladas en la legislación vigente, exceptuando el despido procedente, se aplicará una indemnización de cuarenta y cinco (45) días por año trabajado, incrementada con un mes más hasta un máximo de cuarenta y dos (42) mensualidades. En caso de despido declarado improcedente será el trabajador, y no el IME, quien opte entre recibir la indemnización correspondiente, o la reincorporación a su puesto de trabajo

sin perjuicio alguno sobre los derechos de que disfrutaba antes de iniciarse el procedimiento de despido. En todo caso, se respetarán las condiciones expuestas en los puntos anteriores del presente artículo.

#### Artículo 32.- Derecho Disciplinario, Faltas, Sanciones y Despidos

##### 32.1. Faltas

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales, contenidas en disposiciones legales de carácter laboral o en esta normativa se clasificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas en cada caso.

##### 32.2. Facultad Sancionadora

La facultad sancionadora corresponde a la Dirección del IME, quien podrá delegar en la persona, o personas, que expresamente asigne.

##### 32.3. Procedimiento

En los supuestos en que la Dirección del IME estime la existencia de falta leve seguirá el procedimiento siguiente:

- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la falta, se notificará por escrito al trabajador afectado y se le comunicará los actos que se le imputan. Simultáneamente entregará copia de la notificación al Comité de Empresa.
- El trabajador dispondrá de un plazo de cuatro (4) días hábiles, desde la entrega de la notificación para contestar mediante pliego de descargo.
- Si procediera la imposición de sanción la Dirección notificará de forma escrita, y en un término no superior a diez (10) días hábiles desde la recepción del pliego de descargo, al interesado la sanción que se le haya impuesto, con indicación de los hechos que la motivan y la fecha de efectividad de ésta.

##### 32.4. Faltas Graves, muy Graves, Reincidencias y Sanciones

La graduación de las faltas se determina en el reglamento de faltas, reincidencias y sanciones, elaborado por el Instituto Municipal del Deporte, con el consentimiento del Comité de Empresa (ver Anexo II).

#### Artículo 33.- Comité de Seguridad y Salud. Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud

a) El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del IME en materia de prevención de riesgos.

Este Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité aprobará un Reglamento de Régimen Interno para su funcionamiento.

En el caso que los Miembros del Comité de Seguridad y Salud carezcan de la formación necesaria, el IME deberá facilitarles la formación suficiente, siendo la formación básica para los delegados de prevención, el contenido mínimo del programa para el desempeño de las funciones de nivel básico que se encuentran en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La formación anteriormente dicha, deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

b) Vigilancia de la Salud. El IME garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realizan, y tendrán que ajustarse a lo dispuesto en la LPRL, de conformidad con lo que establece su Artículo 22.

c) Uniformidad. La entrega de ropa de trabajo se realizará durante el mes de Abril, la correspondiente a verano y durante el mes de Octubre, la correspondiente a invierno. Se garantiza una renovación de la ropa de trabajo cada doce (12) meses.

La ropa de uniformidad será de uso obligatorio, durante la jornada de trabajo.

El IME asumirá el costo de la uniformidad de aquellos trabajadores que deban llevar ropas o calzados especiales, así como de aquellos EPIS que fueran necesarios.

#### Artículo 34. El Comité de Empresa

Además de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pactan las siguientes:

1ª.- Crédito horario: Los Miembros del Comité de Empresa dispondrán de veinte (20) horas mensuales para el ejercicio de su tarea. Dichas horas podrán ser acumuladas por cada uno de sus Miembros de forma trimestral, debiéndose comunicar dicho extremo con antelación a la Dirección del Instituto Municipal del Deporte. Asimismo las horas podrán acumularse en uno o varios de sus Miembros pertenecientes a la misma central sindical.

2ª.- Garantía frente a medidas disciplinarias: con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave de un Miembro o Miembros del Comité de Empresa, se notificará por parte del Instituto Municipal del Deporte mediante escrito razonado al Comité, quien a su vez emitirá informe o serán oídos. Las garantías establecidas en este apartado se mantendrán hasta dos (2) años del cese de su cargo.

3ª.- Las asambleas: El IME, autorizará la celebración de asambleas dentro del horario laboral hasta un máximo de una (1) asamblea mensual por cada centro de trabajo y un máximo de veinte (20) horas anuales.

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio, se ampliará esta posibilidad a dos (2) asambleas mensuales sin que las horas utilizadas en esta segunda convocatoria se contabilicen en el total de horas anuales.

Dichas asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación de cuarenta y ocho (48) horas, en dicha comunicación se fijará la fecha, hora de la misma y su orden del día. La Dirección por razones fundadas podrá desestimar la fecha de su celebración, de igual modo que la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo previsto a veinticuatro (24) horas.

#### Artículo 35.- Secciones Sindicales

En todo lo no previsto en este apartado el Convenio se remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Clausulas Adicionales

Si durante la vigencia del presente Convenio se abonaran al personal funcionario o laboral del Ayuntamiento de Palma, otras cantidades distintas a las pactadas en Convenio como consecuencia de disposiciones de carácter general, el personal del Instituto Municipal del Deporte tendrá derecho a la percepción de las mismas.

#### Disposiciones Finales

Primera.- En caso de disolución del Instituto Municipal del Deporte, se remite a los vigentes Estatutos del Instituto Municipal del Deporte, que establece que, al disolverse el Instituto Municipal del Deporte, le sucederá universalmente el Excmo. Ayuntamiento de Palma de Mallorca, quedando bien entendido que esta sucesión es extensiva a todo el personal y sus categorías.

Asimismo, en el supuesto de transferencias a terceros de cualquier centro, actividad, o una parte de la actividad actual del IME, el personal adscrito al centro transferido, tendrá, en cualquier caso, el derecho a optar por seguir como trabajador del IME, siendo adscrito a otro centro o actividad del Instituto.

Segunda.- Las dudas de interpretación del presente Convenio que puedan surgir serán sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria de Vigilancia y Control formada por seis (6) Miembros, tres (3) por la parte social y tres (3) por la Dirección.

Esta Comisión quedará constituida como máximo a los tres (3) meses de la firma del presente Convenio.

#### Serán funciones de la Comisión:

a) La mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos y se refieran a materias contempladas en el presente Convenio.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado en todos los demás Capítulos del Convenio.

c) El seguimiento del conjunto de los acuerdos del presente Convenio. Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple de la Comisión.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todos los conflictos de carácter colectivo e individual que surjan del presente acuerdo, previos a cualquier acción judicial o administrativa, y sin perjuicio del ejercicio posterior de tales derechos.

Tercera.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se remitirá a la legislación vigente.

#### Anexo I de la Plantilla Nominal del Instituto Municipal del Deporte 2005, incluida en el presente Convenio Colectivo

Número	Categoría	Nombre
1	Jefe del Área de Gestión	Juan Ordinas Torres
1	Jefe del Área Técnica	José Luis Berbel Vallés
1	Jefe del Área Económ.-Admva.	Francesca Torres Vives
1	Jefe del Área de Manten. y Obras	Miguel Pascual Aguiló
3	Director Instalaciones	Montserrat Genestra Pericás Francisco M. Baena Cantillo Luis Adeler Regalado
1	Jefe del Servicio Técnico	Vacante
6	Jefe de Departamento	Angel B. Sastre Sastre (en funciones de Director) Juan M. Gracia Velasco (en funciones de Director) Agustina Núñez Carrillo Francisca M. Payeras Femenías Margalida Sastre Mestres Vacante
1	Jefe de sección	Vacante
3	Jefe de Unidad Administrativa	Cristina Amorós Cerdá Antonia Inm. Bordoy Bonet Margarita Garau Pérez
1	Operador	Rafael Tomás Martínez

4	Capataz	Paulino Simón Llamas Enrique Fernández Martínez Sebastián A. Catany Escandell Javier Ibáñez Camarero	Artículo 1.- Facultad Disciplinaria Todos los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del IME en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Reglamento. La dirección del IME informará de las sanciones al Comité de Empresa, siempre que el sancionado no se oponga a ello.
5	Coordinador de actividades	Pedrona Capó Horrach Silvia Albaladejo Reyne Ángela Rivas Marquero Adolfo Seguí González Catalina Quintana Puertas	Artículo 2.- Graduación de Faltas Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán en leves, graves y muy graves.
4	Encargados	Buenaventura Mari Sanchís Pablo Sans Ramón Andrés Vidal Alonso Manuel Lara Moreno	Artículo 3.- Faltas Leves Se considerarán faltas leves las acciones u omisiones siguientes: a) Desde 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes si el retraso es inferior a treinta minutos en jornada flexible y superior a 10 minutos e inferior a treinta minutos en jornada rígida. Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, deberá recuperar la jornada no realizada en las tres primeras faltas, mientras que a partir de la cuarta, se descontará la retribución de la jornada no realizada, en el mes siguiente en que se haya cometido la falta/s de puntualidad. b) Incumplimiento de las normas establecidas para el control de entrada y salida de las dependencias de la empresa y puesto de trabajo, si lo que se pretende es burlarlas o negligentemente incumplirlas, se considerarán faltas graves. c) No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio de consideración a la empresa o de accidente, o constituyera un quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave. e) No atender al público con la corrección y diligencia debida. f) La falta de corrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo, establecidos por la empresa. g) No comunicar a la dirección de la empresa la residencia y domicilio, así como los cambios en los mismos, en un plazo máximo de 15 días después de haberse producido. h) No asistir a los reconocimientos médicos para los que fuera requerido por el Servicio Médico determinado por la empresa, como consecuencia de procesos de incapacidad laboral. i) Y cuantas otras infracciones se produzcan de gravedad similar.
2	Oficial 1ª Adm.	Margarita Massot Perelló Mónica Rico Robles	Artículo 4.- Faltas Graves Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes: a) Más de cinco faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es inferior a treinta minutos en jornada flexible y si es superior a 10 minutos e inferior a treinta minutos en jornada rígida. Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, deberá recuperar la jornada no realizada en las tres primeras faltas, mientras que a partir de la cuarta, se descontará la retribución de la jornada no realizada, en el mes siguiente en que se haya cometido la falta/s de puntualidad. b) Ausencia o retrasos superiores a treinta minutos, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta. Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, deberá recuperar la jornada no realizada en las tres primeras faltas, mientras que a partir de la cuarta, se descontará la retribución de la jornada no realizada, en el mes siguiente en que se haya cometido la falta/s de puntualidad. c) Falta al trabajo de un día, sin justificación. d) La simulación de enfermedad o accidente. e) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él, una sola vez. f) Entregarse a juegos, distracciones o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá calificarse como muy grave. g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo. h) La indisciplina y el incumplimiento de las normas y reglamentos dictados por la empresa. i) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ello se derivase perjuicio para la empresa, podrá calificarse como falta muy grave. j) El abuso de autoridad de los superiores en el ejercicio de sus funciones. k) La embriaguez o estados tóxicos provocados por toxicomanía ocasional durante el trabajo. l) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social, I.R.P.F., o cualquier otro que afecte al desarrollo de la empresa. m) La no observación de las normas de prevención de riesgos profesionales y seguridad o higiene en el trabajo. n) Quebranto o violación del secreto obligatorio, si deriva perjuicio grave
7	Oficial 1ª Mantenimiento	Lorenzo Mascaró Ferretjans Gabriel Mayol Miralles Joan Plomer Rotger Bartolomé Vaquer Daviu Joaquín Ignacio León Fresneda Macario Moyá Montero Joan Seguí Picornell	
8	Téc.Aux. Gest/Mant.	Antonia Bauzá Aguiló Catalina Bosch Salas Francisco L. Martín Lladó Antonio Nadal Font Batle Jaime García Oliver Álvaro Agra Sánchez 2 Vacantes	
5	Oficial 2ª Adm.	Margarita Coll Socias Maria Jesus Oliver Vidal Rafel M. Estarellas Simonet Margarita Lladó Gaspar Vacante	
11	Auxiliar Adm.	Catalina Bril Franch Maria Teresa Catalán Moreno Antonia Gelabert Domenge Antonia Jaume Jaume Maria del Pilar Fernández Arrabal Maria Trinidad Gutiérrez Ortuño Maria Antonia Noguera Pomar Margarita Font Ferriol Pilar Rodríguez Martínez Mª Irene Reig Roca Maria del Carmen Pino Walton	
17	Recepcionista	Margarita Aloy Gómez María Milagro Fonseca Lacomba Antonio Fresneda Nieto Enrique Martínez López Fidel Santos García Bruno Alzugaray Sánchez Juan Alzugaray Sánchez Margarita Campomar Mayol Catalina M. Kleber Pujol Francisco J. Navarro Gabaldón Rosario Pozo Moreno Magdalena R. Bernat Mateu Miguel Ángel Carbonell Vidal Pilar Gil Tomás 3 Vacantes	
1	Auxiliar Clínica	María del Carmen Augusto Almendro	
3	Oficial 2ª Mantenimiento	Jaume López Jiménez Manuel Cabrera Barea Francisco J. Caparrós Bauzá	
1	Operario limpieza	María del Barrio Baeza	
9	Operarios	Juan Vives Ferrer Enrique Alonso Ruíz Nicolás Torres Muñoz Juan Antonio Picornell Raabe José A. Bergas Mestres Juan A. Fuster Sanso José Carlos Terroba Bello Juan Bautista Paniza Soto Vacante	
3	Ordenanzas	María Ginesa Garau Pérez Alicia B. Noguera Simó Vacante	

para la empresa.

ñ) La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la sanción anterior.

o) Y cuantas otras infracciones se produzcan de gravedad similar.

#### Artículo 5.- Faltas muy Graves

Se considerarán faltas muy graves, además de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de quince faltas injustificadas, de puntualidad, en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año, si el retraso es inferior a treinta minutos en jornada flexible y superior a 10 minutos e inferior a treinta minutos en jornada rígida.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, deberá recuperar la jornada no realizada en las tres primeras faltas, mientras que a partir de la cuarta, se descontará la retribución de la jornada no realizada, en el mes siguiente en que se haya cometido la falta/s de puntualidad.

b) Faltar tres días al trabajo, sin causa que lo justifique.

Con independencia de lo anterior y en cualquier caso, deberá recuperar la jornada no realizada en las tres primeras faltas, mientras que a partir de la cuarta, se descontará la retribución de la jornada no realizada, en el mes siguiente en que se haya cometido la falta/s de puntualidad.

c) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

d) Simular la presencia de otro trabajador, firmar o fichar por él en más de una ocasión.

e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto, robo o apropiación indebida, tanto a la empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar, con independencia de la cantidad.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, vehículos, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, vestuario, documentos o cualquier otra propiedad de la empresa.

g) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

h) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

i) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales o funciones del trabajador, que conlleven pérdidas para la empresa, con independencia de la cuantía de éstas.

j) Negligencia reiterada en el trato a los clientes que conlleve quejas graves por parte de éstos.

k) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

l) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, subordinados o sus familiares, así como a personas ajenas a la empresa con ocasión de la actividad laboral.

m) La embriaguez habitual o estados tóxicos provocados por toxicomanía durante el trabajo.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo.

o) Efectuar trabajos remunerados por cuenta ajena durante la percepción de prestaciones por I.T., sea cual sea su causa.

p) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

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

r) Acoso sexual.

s) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

t) Y cuantas otras infracciones se produzcan de gravedad similar.

#### Artículo 6.- Sanciones

Las sanciones que podrá imponer la dirección, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

Por Faltas Leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo de un día.

Por Faltas Graves:

-Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a veinte días.

Por Faltas muy Graves

-Suspensión de empleo y sueldo por tiempo máximo a cuarenta y cinco días.

-Despido disciplinario.

-No procederá el despido, por primera vez, cuando la calificación de la falta muy grave tenga su reincidencia de falta grave.

#### Artículo 7.- Reincidencias

Serán reincidentes en faltas graves y muy graves, cuando los trabajadores incurran en dos faltas de igual índole en un período de 6 meses. Lo anterior será motivo para que se considere esta nueva falta en el grado inmediatamente superior.

La reincidencia en faltas leves se producirá cuando el trabajador, en un período de tres meses, incurra en falta de igual índole tres veces, motivando que se considere esta nueva falta en el grado inmediatamente superior.

#### Artículo 8.- Prescripción

-Faltas leves: diez días naturales.

-Faltas graves: veinte días naturales.

-Faltas muy graves: sesenta días naturales.

Todas ellas a partir del momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

#### Artículo 9.- Cancelación de Sanciones

Sin perjuicio de la virtualidad del cumplimiento de las correspondientes sanciones y/o la persistencia de sus efectos, procederá la cancelación de las faltas impuestas a los empleados, previa petición al efecto, y siempre que no hayan sido objeto de cualquier otra acción disciplinaria, una vez transcurridos los plazos que se especifican desde el cumplimiento de la correspondiente sanción:

-Para faltas leves: seis meses.

-Para faltas graves: un año.

-Para faltas muy graves: dos años.

#### Artículo 10.- Procedimiento Sancionador

##### 10.1. Faltas Leves

En los supuestos en que la dirección del Instituto Municipal del Deporte estime la existencia de falta leve seguirá el procedimiento siguiente:

a) Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la falta, se notificará por escrito al trabajador afectado, en el que se le comunicarán los actos que se le imputen. Simultáneamente entregará copia de la notificación al Comité de Empresa.

b) El trabajador dispondrá de un plazo de 4 días hábiles, a contar desde la entrega de la notificación, para contestar mediante pliego de descargo.

c) Si procediera la imposición de sanción, la dirección notificará, de forma escrita y en un plazo no superior a 10 días hábiles desde la recepción del pliego de descargos, al interesado, la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

##### 10.2. Faltas Graves

En los supuestos en que la dirección del Instituto Municipal del Deporte estime la existencia de falta grave seguirá el procedimiento siguiente:

a) Dentro de los 20 días naturales siguientes a la falta, se notificará por escrito al trabajador afectado, en el que se le comunicarán los actos que se le imputen. Simultáneamente entregará copia de la notificación al Comité de Empresa.

b) El trabajador dispondrá de un plazo de 6 días hábiles, a contar desde la entrega de la notificación, para contestar mediante pliego de descargo.

c) Si procediera la imposición de sanción, la dirección notificará, de forma escrita y en un plazo no superior a 20 días naturales desde la recepción del pliego de descargos, al interesado, la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

##### 10.3. Faltas muy Graves

En los supuestos en que la dirección del Instituto Municipal del Deporte estime la existencia de falta muy grave seguirá el procedimiento siguiente:

a) Dentro de los 60 días naturales siguientes a la falta, se notificará por escrito al trabajador afectado, en el que se le comunicarán los actos que se le imputen. Simultáneamente entregará copia de la notificación al Comité de Empresa.

b) El trabajador dispondrá de un plazo de 8 días hábiles, a contar desde la entrega de la notificación, para contestar mediante pliego de descargo.

c) Si procediera la imposición de sanción, la dirección notificará, de forma escrita y en un plazo no superior a 30 días naturales desde la recepción del pliego de descargos, al interesado, la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

\*En lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Anexo III

##### Complemento de Destino

Cantidad que se incluye en las pagas extraordinarias, según el nivel de complemento de destino mensual de los funcionarios del Estado (Art. 25, Tit. III, Cap. II de la LPGE de 2005) con efectos retroactivos a los años 2003 y 2004.

Anualmente se realizará una revisión salarial de acuerdo con la LPGE.

Categorías	Nivel	Nivel compl. destino	60%	
			complemento destino	Anual
Jefe de Área	1	23	317,85	953,53
Director Instalación	2	22	296,58	889,72



Jefe Servicio Médico				
Jefe Departamento	3	21	275,35	826,05
Jefe Sección	4	18	229,65	688,95
Jefe Unidad Admva Operador Capataz	5	17	216,58	649,74
Coordinador de Actividades Encargado Of. Adm. (Oficial 1ª Adm.)	6	16	203,55	610,63
Oficiales 1ª Mantenimiento Téc. Aux. Gest/Mant Admvo. (Oficial 2ª admón.)	7	15	190,47	571,41
Aux. Admtvo. Recepcionista Auxiliar Clínica Oficial 2ª Mantenimiento	8	14	177,42	532,24
Operario Ordenanza	9	12	151,28	453,82

— 0 —

## CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Num. 19095

**Resolución de la Consejera de Agricultura y Pesca de 25 de octubre de 2005, por la que se convocan para el año 2005 las subvenciones destinadas a la lucha contra determinados insectos vectores de los virus de los cultivos hortícolas**

El Real Decreto 1938/2004, de 27 de septiembre, por el que se establece el Programa Nacional de control de los insectos vectores de los virus de los cultivos hortícolas, declara de utilidad pública la prevención de la plaga y su lucha en contra y, asimismo, establece que será de aplicación a las Comunidades Autónomas que declaren la existencia de la plaga y que fijen las medidas obligatorias correspondientes.

En las Illes Balears la declaración de plaga se realizó mediante la Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 16 de septiembre de 2005 (BOIB n.º 142, de 24 de septiembre), por la que se declara la existencia en las Illes Balears de una plaga de determinados insectos vectores de virus en cultivos hortícolas y se establecen las medidas fitosanitarias obligatorias para combatirla, y resulta necesario el establecimiento de una línea de ayuda destinada a paliar los gastos derivados de su aplicación.

En esta normativa se indica la necesidad de implantar nuevas estrategias que favorezcan la lucha biológica, mediante el fomento de la fauna auxiliar propia o bien mediante la introducción de insectos auxiliares criados artificialmente, técnicas que, en parte debido a la novedad y al precio de aplicación, aún no se han implantado en los niveles deseados, y por esta razón se hace necesaria su incentivación.

En el Boletín Oficial de las Illes Balears n.º 43, de 17 de marzo, se publicó la Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 10 de marzo de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en los sectores agrario y pesquero, y en su artículo 1.2 se señala que serán objeto de ayuda las medidas agroambientales, dentro de las que se enmarcan las subvenciones que se convocan en la presente Resolución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de Subvenciones, y en el artículo 3 de la mencionada Orden, corresponde aprobar la convocatoria de estas ayudas mediante resolución, la cual deberá contener, como mínimo, los extremos que se indican en el apartado 2 de la citada Ley.

Por otra parte, mediante el Decreto 64/2005, de 10 de junio, del Gobierno de las Illes Balears, y en virtud de la autorización otorgada por la disposición adicional octava de la Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de Medidas Tributarias, Administrativas y de Función Pública, se crea el Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (en adelante, FOGAIBA), empresa pública adscrita a la Consejería de Agricultura y Pesca, entre cuyos objetos se encuentra el ejecutar la política de la Consejería con relación a la aplicación de medidas de mejora y fomento de los sectores agrario y pesquero, incluyendo las derivadas de la ejecución de las medidas y políticas comunitarias establecidas en esta

materia.

En aplicación de lo establecido en las disposiciones adicionales tercera y cuarta del citado Decreto, el 1 de septiembre de 2005 se suscribió el convenio de colaboración entre la Consejería de Agricultura y Pesca y la citada empresa, por el que se formaliza la encomienda al FOGAIBA de la instrucción de los procedimientos para la concesión de ayudas y subvenciones convocadas por la Consejería. Asimismo, en dicho convenio se prevé la posibilidad de que el FOGAIBA lleve a cabo la instrucción de los procedimientos —incluida la formulación de la propuesta de resolución— de las líneas convocadas por la Consejería que determine la Comisión de Seguimiento prevista en él, y se acordó la inclusión, entre otras, de la línea convocada mediante la presente Resolución.

Por todo lo anterior, a propuesta de la Dirección General de Agricultura, una vez consultado el sector, y en uso de las facultades que me han sido atribuidas, dicto la siguiente

### RESOLUCIÓN

#### Primero

Se aprueba la convocatoria de subvenciones para el año 2005 destinadas a la lucha contra determinados insectos vectores de los virus de los cultivos hortícolas, de conformidad con lo establecido en la Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 10 de marzo de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en los sectores agrario y pesquero (BOIB n.º 43, de 17 de marzo), en los términos y con las condiciones que se establecen en el Anexo I de la presente Resolución.

#### Segundo

Se destinan a la presente convocatoria créditos por un importe máximo de treinta y cinco mil euros (35.000,00 Euros), que ejecutará la empresa pública Servicios de Mejora Agraria, SA (SEMILLA), con cargo a sus presupuestos, en la forma y los términos establecidos en el Decreto 163/2003, de 12 de septiembre, de actuaciones urgentes en los sectores agrícola y ganadero de las Illes Balears, y en el convenio de colaboración de 6 de junio de 2005 suscrito a tales efectos.

El 50% del importe indicado anteriormente será financiado con cargo a los créditos que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha destinado a tal fin, que será transferido por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears a la citada empresa pública, para que realice su abono del modo anteriormente señalado.

#### Tercero

La presente Resolución se publicará en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 25 de octubre de 2005

**La Consejera de Agricultura y Pesca**  
Margarida Moner Tugores

### ANEXO I

#### 1. Objeto de las subvenciones

Las presentes subvenciones tendrán por objeto realizar actuaciones destinadas a la lucha contra los insectos vectores de los virus en cultivos hortícolas mediante el fomento de insectos auxiliares autóctonos y la introducción de insectos auxiliares multiplicados en insectarios, en ejecución de lo previsto en el artículo 2.1 de la Orden de la Consejera de Agricultura y Pesca de 16 de septiembre de 2005 (BOIB n.º 142, de 24 de septiembre), por la que se declara la existencia en las Illes Balears de una plaga de determinados insectos vectores de virus en cultivos hortícolas y se establecen las medidas fitosanitarias obligatorias para combatirla. En concreto, se subvencionan los siguientes conceptos:

- Gastos de adquisición y transporte de los insectos auxiliares.
- Gastos relativos a la liberación de insectos auxiliares.
- Gastos para la realización del seguimiento de las plagas objeto de control y de los insectos auxiliares liberados.

#### 2. Cuantía de la subvención

El importe máximo de la subvención será el 50% del coste de los gastos objeto de ayuda.

#### 3. Requisitos de los beneficiarios

3.1. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones reguladas en la presente Resolución las personas físicas o jurídicas titulares de explotaciones agrarias que realicen o que hayan realizado las actuaciones objeto de subvención y que cumplan con los restantes requisitos exigidos en el artículo 2 de la Orden de 10 de marzo de 2005 (BOIB n.º 43, de 17 de marzo).

3.2. El cumplimiento de dichos requisitos habrá de acreditarse dentro del plazo que se establece para la presentación de solicitudes.