

Expedient: .CC TA 4/178 (Llibre III)
Codi del conveni: 07/00895

Resolució del director general de Treball, per la qual es fa públic el III Conveni col·lectiu per a les empreses i treballadors del Sector de transport de malalts i accidentats en ambulància de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Vist el text esmentat a l'assumpte i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'art. 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener (BOE del 14.01.99);

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del conveni esmentat en el corresponent Registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 5 de setembre de 2007

El director general de Treball
Pere Aguiló Crespi

(Vegeu-ne el text del conveni en la versió castellana)

— o —

Num. 17433

Resolució del director general de Treball, per la qual es fa públic el Conveni col·lectiu del Personal Laboral de l'Institut Balear de la Natura (IBANAT).

Referència: DGT/JP/mpu
Ordenació Laboral-Convenis col·lectius
Expedient: .CC TA 13/058 (Llibre III)
Codi del conveni: 07/01922

Resolució del director general de Treball, per la qual es fa públic el Conveni col·lectiu del Personal Laboral de l'Institut Balear de la Natura (IBANAT).

Vist el text esmentat a l'assumpte i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'art. 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener (BOE del 14.01.99);

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del conveni esmentat en el corresponent Registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 5 de setembre de 2007

El director general de Treball
Pere Aguiló Crespi

CONVENI COL·LECTIU
IBANAT - 2007

Versió en llengua catalana

ARTICULAT

Article preliminar.- Parts negociadores
Article 1.- Àmbit funcional, personal i territorial
Article 2.- Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga
Article 3.- Empresa i representants dels treballadors/ores

Article 4.- Absorció i compensació
Article 5.- Vinculació a la totalitat
Article 6.- Ordenació del treball
Article 7.- Prestació del treball i obligacions específiques
Article 8.- La productivitat com bé jurídicament protegit
Article 9.- Dependència orgànica. Centre de treball
Article 10.- Relació de llocs de treball estructurals (fixos). (RLT).
Article 11.- Expedient personal
Article 12.- Comissió Paritària d'interpretació, estudi, vigilància, conciliació i arbitratge.
Article 13.- Selecció de personal i provisió de llocs de treball.
Article 14.- Concurs de trasllats.
Article 15.- Ascensos, procediment
Article 16.- Oferta de treball fix i fix discontinu.
Article 17.- Selecció de personal laboral no permanent
Article 18.- Contracte de formació
Article 19.- Contracte en pràctiques
Article 20.- Fixos a temps parcial i fixos discontinus
Article 21.- Contracte de treball d'obra o servei determinat.
Article 22.- Suspensió de treball a causa de inclemències del temps
Article 23.- Integració social i laboral dels discapacitats
Article 24.- Principis d'igualtat, mèrit i capacitat
Article 25.- Contractació i període de prova
Article 26.- Estabilitat en l'ocupació
Article 27.- Classificació professional
Article 28.- Jubilació i foment d'ocupació
Article 29.- Jubilació als 64 anys
Article 30.- Mobilitat funcional
Article 31.- Treballs de superior i inferior categoria
Article 32.- Mobilitat geogràfica. Trasllats i desplaçaments
Article 33.- Formació i perfeccionament professional.
Article 34.- Personal de capacitat disminuïda
Article 35.- Responsabilitat civil
Article 36.- Document d'identificació
Article 37.- Jornada i horari
Article 38.- Torns de treball: espera
Article 39.- Horari flexible i reducció de jornada
Article 40.- Vacances
Article 41.- Permisos retribuïts
Article 42.- Festes anuals
Article 43.- Llicències sense retribució
Article 44.- Excedència voluntària
Article 45.- Excedència forçosa
Article 46.- Complement d'incapacitat temporal
Article 47.- Retribucions salarials
Article 48.- Salari base
Article 49.- Antiquitat
Article 50.- Pagues extraordinàries
Article 51.- Complementos salarials
Article 52.- Complement de Conveni
Article 53.- Complement de compensació de costos d'insularitat
Article 54.- Complement específic
Article 55.- Complement personal transitori i absorbible.
Article 56.- Complement per disponibilitat, complement per realització de torns i complement per nocturnitat
Article 57.- Treballs auxiliars amb mitjans aeris.
Article 58.- Liquidació de parts proporcionals
Article 59.- Hores ordinàries, nocturnes i festives
Article 60.- Hores extraordinàries
Article 61.- Despeses de desplaçament i dietes
Article 62.- Utilització de vehicle propi
Article 63.- Fons social
Article 64.- Salut laboral
Article 65.- Reconeixement mèdic
Article 66.- Vestimenta de treball i uniforme
Article 67.- Drets sindicals
Article 68.- Dret de reunió
Article 69.- Drets de representació col·lectiva dels treballadors/ores
Article 70.- Òrgans de representació dels treballadors/ores
Article 71.- Comitè d'Empresa i seccions sindicals
Article 72.- Locals sindicals
Article 73.- Hores sindicals
Article 74.- Funcions del Comitè
Article 75.- Indemnitzacions per despeses als representants del personal
Article 76.- Remissió a la legislació general
Article 77.- Règim disciplinari
Article 78.- Graduació de faltes disciplinàries

Article 79.- Sancions
 Article 80.- Prescripció de faltes.
 Article 81.- Responsabilitat de caps i superiors
 Article 82.- Tant de culpa
 Article 83.- Reclamacions
 Article 84.- Interpretació del conveni
 Article 85.- Respecte als treballadors/ores
 Article 86.- Abús d'autoritat
 Article 87.- Certificats personals
 Article 88.- Clàusula de revisió salarial

Disposicions
 Disposició transitòria
 Disposició derogatòria.

Annexos
 Annex I.- Nivells retributius
 Annex II.- Retribucions salarials
 Annex III.- Complement d'antiguitat (triennis)
 Annex IV.- Complement de disponibilitat
 Annex V.- Complements per tornicitat.
 Annex VI.- Complements específics.
 Annex VII.- Pagues extraordinàries
 Annex VIII.- Fons social
 Article PRELIMINAR:

El present Conveni ha estat negociat pel comitè d'Empresa en representació del personal laboral de l'IBANAT i per part de l'Empresa pels membres designats a tal fi per la mateixa.

Article 1.- ÀMBIT FUNCIONAL, PERSONAL I TERRITORIAL

L'objecte del present Conveni Col·lectiu és la regulació de les relacions laborals dels treballadors/ores del IBANAT, en aplicació de la normativa continguda en l'Estatut dels Treballadors i altra legislació laboral vigent, i a l'empareda del Conveni 151 de l'O.I.T., i de la Constitució, i quantes normes subsidiàries i concordants els siguin d'aplicació.

Les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu seran d'aplicació a tots els treballadors/ores de l'empresa, sigui quina sigui la seva modalitat de contracte llevat dels treballadors/ores inclosos en l'Art. 2 de l'Estatut i aquells treballadors/ores contractats que efectuin labors d'assessorament a l'empresa.

El seu àmbit territorial s'estendrà al de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 2.- ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA, DENÚNCIA I PRÒRROGA

El present Conveni tindrà una vigència de 4 anys, en vigor des del 01/01/2007 fins al 31/12/2010, amb independència de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Els aspectes econòmics tindran la vigència i efectivitat que es determini en els propis articles que els regulin, estant-se a la vigència general en cas de no especificar res.

Anualment es procedirà a negociar les revisions salarials que procedeixin, així com les incorporacions dels criteris acordats per la Comissió Paritària en les seves interpretacions del text del Conveni.

Qualsevol de les parts signants del Conveni podrà denunciar-lo dintre dels tres últims mesos de vigència del mateix.

Una vegada denunciat, les parts estaran obligades a reunir-se per a constituir la Comissió Negociadora i iniciaran les deliberacions del pròxim Conveni en un termini màxim de quinze dies des de la data de recepció de la denúncia. Cas de no intervenir denúncia, quedarà denunciant automàticament l'últim dia de vigència del Conveni, havent de constituir-se la Comissió Negociadora en el termini assenyalat en el paràgraf anterior.

Des de la denúncia fins a la signatura, inscripció i publicació del nou Conveni s'entendrà prorrogat el present en totes les seves clàusules, excepte als efectes econòmics que s'estarà al que prevegi el nou Conveni.

Article 3.- EMPRESA I REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ORES

A l'efecte d'aplicació d'aquest Conveni, s'entendrà, com Empresa, a l'INSTITUT BALEAR DE LA NATURALESA, o l'entitat jurídica que es constitueixi en el futur absorbint les seves competències.

Els Representants dels Treballadors tindran les competències que es determinen en l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en el present Conveni Col·lectiu.

Article 4.- ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions econòmiques i de tota índole pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substituiran, compensaran i absorbiran, en còmput anual i global, a totes les existents al 31 de desembre de 2006, qualsevol que sigui la naturalesa, origen i denominació de les mateixes.

Article 5.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Els pactes continguts en el present Conveni Col·lectiu formen un tot indivisible, no podent aplicar-se parcialment. En cas que la Jurisdicció Social o l'Administració Laboral declaressin ineficax algun dels seus preceptes, en tot o en part, haurà de negociar-se la totalitat del seu contingut, així com la resta d'aquells articles que poguessin quedar afectats.

Article 6.- ORDENACIÓ DEL TREBALL

L'ordenació del treball és facultat de l'Empresa, o persona en qui aquesta delegui, que ha d'exercir-se amb subjecció a l'establert en el present Conveni i altres normes aplicables.

El treballador/a està obligat a complir les ordres i instruccions de l'Empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives, havent d'executar quants treballs, operacions o activitats se li ordenin dintre del general comès de la seva competència professional. Entre elles estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per a l'acompliment de la seva comesa principal, o la cura i neteja de les màquines, eines i lloc de treball que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.

Article 7.- PRESTACIÓ DEL TREBALL I OBLIGACIONS ESPECÍFIQUES

1.- La prestació de treball vindrà determinada pel convingut en el contracte, que s'ajustarà al Catàleg de Funcions vigent en l'Empresa. La classe i extensió de la prestació seran les que marquin les lleis, el present Conveni, el contracte individual, les ordres i instruccions de l'Empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives i, en defecte d'això, els usos i costums.

2.- Normalment, només es prestarà el treball normal i corrent. No obstant això, temporalment i per necessitat urgent de prevenir mals o de remeiar accidents o danys soferts, deurà el treballador/a prestar major treball o altre distint de l'acordat, amb obligació per part de l'Empresa d'indemnitzar-li d'acord amb la normativa aplicable referent a això. S'informarà d'això al Comitè d'Empresa.

3.- L'Empresa haurà de guardar la consideració deguda a la dignitat humana del treballador/a, així com tenir en compte la capacitat real dels treballadors/ores disminuïts, que si escau, li prestin els seus serveis, adoptant i aplicant mesures de control i vigilància del compliment de la prestació de treball.

4.- El treballador/a haurà d'assabentar immediatament als seus caps directes dels entrebancs que observi en la realització del seu treball, així com de les faltes o defectes que adverteixi en els útils, màquines, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que al seu torn haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització en la mesura de que d'ell depengui.

5.- Fora dels centres de treball o de la seva jornada laboral queda prohibida, excepte expressa autorització de l'Empresa o de qui la representin, la utilització de màquines, eines, vestuari, EPI, telefonia mòbil o aparells, instal·lacions o locals de treballs, així com l'ús de màquines, útils o aparells propis en els treballs encomanats.

6.- Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció d'accidents en el treball els treballadors/ores vénen obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'Empresa en compliment de la normativa reguladora corresponent.

Article 8.- LA PRODUCTIVITAT COM A BÉ JURÍDICAMENT PROTEGIT

La productivitat és un bé constitucionalment protegit, la millora del qual constitueix un deure bàsic dels treballadors/ores, havent de col·laborar els representants legals d'aquests amb la Direcció de l'Empresa amb vista a aconseguir el seu increment.

Article 9.- DEPENDÈNCIA ORGÀNICA. CENTRE DE TREBALL

- Tal com s'exposa en l'art. 3 d'aquest Conveni, s'entendrà com Empresa, a l'efecte d'aquest conveni, L'INSTITUT BALEAR DE LA NATURALESA o

organisme que li substitueixi subrogant-se en els seus drets i obligacions.

- S'entendrà com Centre de Treball la unitat productiva amb organització específica donada d'alta com a tal davant l'autoritat laboral.

- S'entendrà com Àrea de Concentració el lloc de concentració diària del parc mòbil, material i eines de l'Empresa, per a l'inici i terminació de la responsabilitat sobre el mateix dels capatassos i resta de personal encarregat de la seva custòdia.

- Per Punt de Trobada s'entendrà el lloc de reunió dels membres components de les brigades per a sortir al començament de la jornada laboral i de retorn del personal una vegada finalitzada la jornada, que pot ser coincident amb l'Àrea de Concentració. Correspon a l'organització de l'Empresa la determinació de les Àrees de Concentració precisant de la consulta amb el Comitè d'Empresa. La localització dels Punts de Trobada del personal laboral, com norma general i de no estar recollit en el seu contracte, estaran assignats al punt de trobada més propera al del seu domicili habitual

- L'Empresa posarà els mitjans de locomoció necessaris, o es farà càrrec de les despeses de desplaçament des dels punts de trobada que es determinin fins als llocs de treball .

- En els contractes de treball s'especificarà si els treballadors/ores s'adscriuen a un Punt de Trobada, Àrea de Concentració o Centre de Treball.

Article 10.- RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL ESTRUCTURALS (FIXOS). (RLT).

La Relació de Llocs de treball (RLT) adscrits a una categoria i a un nivell retributiu, haurà de confeccionar-se anualment en l'últim trimestre de cada any, a fi de preveure el seu pressupost i cobertura en l'exercici següent.

L'ampliació de la plantilla de l'IBANAT haurà de ser negociada amb el Comitè d'Empresa abans de la seva aprovació pel consell d'Administració. La reducció de la *RPT també requerirà la negociació amb el Comitè d'Empresa.

En els supòsits establerts en els articles 51 i 52.c de l'Estatut dels Treballadors, qualsevol modificació del nombre de treballadors/ores de la *RPT del l'Ibanat durant l'anualitat de vigència de la mateixa requerirà l'acord exprés del Comitè d'Empresa. Les altres causes d'extinció de l'Art. 52, apartats A, B i D, podran ser prudentment posades en pràctica per l'Empresa en els supòsits taxats que la llei permet, sense que en aquests casos específics es requereixi l'acord exprés del Comitè d'Empresa, que merament serà informat de l'adopció de la mesura.

Com a conseqüència de la redefinició del Catàleg de Funcions, l'Empresa considerarà 'a extingir' els llocs de treball dels treballadors/ores les categories dels quals ja vénen considerades com 'a extingir' en el vigent Catàleg.

De conformitat amb el Catàleg de Funcions vigent, l'Empresa, d'ofici, procedirà a la reclassificació d'aquells treballadors/ores afectats sempre que estiguin en possessió dels requisits necessaris en la nova categoria, quedant 'a extingir' aquells que no estiguin en possessió d'ells, de manera que no es produirà extinció ni perjudici contractual per aquest motiu.

Article 11.- EXPEDIENT PERSONAL

L'Empresa permetrà al personal, prèvia petició per escrit, el seu accés al propi expedient individual en el qual haurien de figurar, tots els actes que afectin a la vida laboral del mateix.

La recepció i utilització de les dades que constin en l'expedient individual estarà sotmesa a les limitacions previstes en l'article 18.4 de la Constitució així com en la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de Desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal, i el seu tractament haurà de ser adequat i pertinent amb l'àmbit i a finalitat laboral del vincle establert en l'Empresa sense que puguin usar-se aquestes dades automatitzades per a diferent finalitat.

Article 12.- COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ, ESTUDI, VIGILÀNCIA, CONCILIACIÓ I ARBITRATGE.

Dintre dels quinze dies següents a la publicació en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma del present Conveni, es constituirà una Comissió Paritària, composta pels representants de l'Empresa que aquesta designi i representants dels treballadors/ores d'entre els membres del Comitè d'Empresa, i a raó de tants membres com candidatures sindicals ho componguin la participació de les quals serà equivalent al percentatge de la representació que cada sindicat tingui reconeguda en el si del Comitè d'Empresa.

Aquesta Comissió es reunirà a instància de les parts, amb la freqüència que requereixi el degut compliment de les seves funcions, havent de reunir-se, en qualsevol cas, dintre dels quatre dies naturals següents a partir de la data de convocatòria.

En la primera reunió s'establirà un reglament de funcionament intern i es triarà un President i un Secretari d'entre els seus membres.

Els acords que s'adoptin quedaran reflectits en Actes que s'aixecaran en cada reunió, signades per ambdues parts en la mateixa o següent reunió, tenint totes elles caràcter d'executives i vinculants.

Tot treballador/a podrà elevar les seves queixes i reclamacions en matèries relacionades amb el Conveni a la Comissió Paritària.

Són funcions de la Comissió:

- a) Interpretació, estudi i vigilància de l'aplicació del present Conveni.
- b) L'estudi de les queixes i reclamacions formulades davant la Comissió pels treballadors/ores, Comitè d'Empresa o Seccions Sindicals.
- c) Actualització de les normes del Conveni.
- d) Informar la definició, assimilació i integració dels diferents nivells de les categories professionals no recollides en aquest Conveni que vinguin aconsellades per les necessitats de l'organització del treball o per integració de nous treballadors/ores.
- i) L'intent de conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflictes col·lectius o vagues i d'interpretació de les normes del present Conveni.
- f) Negociar i acordar modificacions puntuals del present Conveni.

Les divergències sorgides en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors podran solucionar-se acudint al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

Article 13.- SELECCIÓ DE PERSONAL I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Els llocs de treball adscrits al personal que responguin a l'activitat regular, normal i permanent de l'Empresa, haurien de ser atesos per personal laboral fix de conformitat a la *RPT aprovada per a cada exercici pel consell d'Administració.

La contractació laboral de durada determinada tindrà lloc per a la realització de treballs que no puguin ser atesos per personal fix o fix discontinu en plantilla, segons la programació pressupostària de cada exercici o durant el temps necessari per a cobrir la places vacants de personal fix, així com per a suplir les baixes o excedències i suspensions amb reserva de plaça dels seus titulars, seguint els models contractuals legals i amb la participació del Comitè d'Empresa, efectuant-se tals contractacions preferentment mitjançant la confecció d'un Borsí.

En tot cas el nombre de personal no permanent no superarà el 10 % de la RPT, exceptuant les campanyes d'incendis i el personal necessari per a cobrir els projectes específics que s'adjudiquin. En el còmput del 10 % no es tindran en compte els contractats per a cobrir llocs amb reserva de plaça.

Les vacants que es produeixin en la plantilla de personal fix, sense perjudici dels drets relatius al reingrés que s'estableixen per als treballadors/ores en situació d'excedència i altres supòsits legals es cobriran per, i en el següent ordre:

- 1.- Concurs de trasllats
- 2.- Concurs d'ascensos
- 3.- Convocatòria pública de vacants no cobertes

Tant el concurs de trasllats i ascensos com les convocatòries, es publicaran en els taulers d'anuncis de l'Empresa i a més les convocatòries públiques s'anunciaran almenys en dos mitjans de comunicació escrits i en el BOIB.

Article 14.- CONCURS DE TRASLLATS.

En el concurs de trasllats, el sistema de provisió de vacants serà mitjançant la modalitat de concurs de mèrits.

La Comissió de Valoració de Mèrits tindrà participació del Comitè

d'Empresa i serà l'encarregada d'acordar els criteris de baremació així com de proposar l'adjudicació de les places, que haurà de ser ratificada pel consell d'Administració, a la vista de les sol·licituds presentades i en funció dels mèrits acreditats i valorats per aquesta comissió.

Les places vacants es proveiran immediatament per aquest sistema.

L'Empresa, previ acord amb el Comitè d'Empresa, establirà una reserva de llocs de treball perquè siguin coberts preferentment pel personal de capacitat disminuïda regulada en l'art. 34 d'aquest Conveni.

Article 15.-ASCENSOS, PROCEDIMENT

L'ascens de treballadors/ores a llocs d'especial confiança o responsabilitat, serà de lliure designació i revocació per part de l'Empresa. S'establirà en la RPT.

Per a ascendir, en qualsevol cas, a una categoria professional superior s'establiran per la Comissió Avaluadora sistemes de caràcter objectiu, prenent com referència els següents criteris:

- 1) Titulació adequada.
- 2) Antiguitat superior a 2 anys en el lloc de treball de procedència.
- 3) Superació de les proves que es proposin i qualssevol altres que siguin benivolgudes oportunes per la Comissió Avaluadora.

La definició i valoració de les anteriors circumstàncies es realitzarà prèvia negociació amb la Comissió Avaluadora que estarà composta per l'Empresa i els representants designats pel comitè d'Empresa.

Article 16.- OFERTA DE TREBALL FIX I FIX DISCONTINU

La contractació laboral fixa i fixa discontinua de l'Empresa, basada en el principi d'estabilitat en l'ocupació i, que resulti de la plantilla aprovada pel consell d'Administració per a cada exercici pressupostari es regirà pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i es realitzarà mitjançant concurs-oposició. Tot això amb la participació activa del Comitè d'Empresa.

La fase d'oposició consistirà preferentment en una prova escrita i després s'obrirà una fase de valoració de mèrits.

Article 17.- SELECCIÓ DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENT.

Els procediments de selecció de dita personal laboral estaran en funció dels tipus de contracte de treball de durada determinada que estableixin en cada cas els responsables de l'Empresa en matèria de personal. Aquests procediments es faran amb participació activa del Comitè d'Empresa.

Com elements integrants de la participació activa, s'entén que haurà negociació en cadascun dels aspectes relatius a la contractació del personal eventual i fix de l'IBANAT. S'entén igualment que l'Empresa comunicarà dintre del termini i en la forma escaient al Comitè la previsió de contractació del nou personal. A més, prèviament es consensuarà amb el Comitè l'elaboració de criteris i barems de selecció.

Aquests procediments haurien de possibilitar la màxima agilitat en la selecció, en raó a la urgència requerida per a cobrir transitòriament aquests llocs de treball.

S'establiran llistes d'espera per a contractacions de caràcter temporal (borsí), en les quals en tot cas s'inclouran aquells treballadors/ores que hagin tingut vinculació laboral prèvia amb l'Empresa en funcions anàlogues a les del lloc de treball a ocupar, i així mateix aquells aspirants que, havent superat les qualificacions mínimes exigides en anteriors convocatòries, no haguessin tingut dret a ocupar plaça. Aquesta llista d'espera s'exposarà en el tauler d'anuncis de l'Empresa, amb participació del Comitè d'Empresa en la seva confecció i en les seves posteriors modificacions.

L'actualització d'aquesta llista s'efectuarà anualment. Els integrants de la llista que siguin cridats i rebutgin l'oferta de manera injustificada seran donats de baixa de la mateixa.

En absència de treballadors/ores en el borsí també podran subscriure's directament contractes temporals amb els treballadors/ores que siguin remesos en oferta genèrica pel *SOIB i, especialment, per al cas de jubilació anticipada recollit en el present Conveni Col·lectiu, amb la participació activa del Comitè d'Empresa.

També es podrà contractar nominativament, per raons d'urgència, a través

del *SOIB, prèvia informació al Comitè d'Empresa. Aquests contractes se celebraran ajustant-se a les normes de general aplicació en la contractació d'aquest tipus de personal laboral, havent de lliurar-se una còpia bàsica de cada contracte al Comitè d'Empresa.

Article 18.- CONTRACTE DE FORMACIÓ.

L'Empresa, per si o a proposta dels representants dels treballadors/ores, podrà realitzar contractes de formació, a fi de proporcionar al treballador/a extern a l'Empresa, la formació teòrica i pràctica necessàries perquè posteriorment, passat el temps del contracte de formació, tingui opció a un contracte ordinari en les condicions que regula el present conveni.

Es podran concertar contractes en règim de formació per a les categories o oficis que determini l'Empresa previ acord de la Comissió Paritària.

S'elaborarà en la Comissió Paritària el pla formatiu dels futurs treballadors/ores sotmesos a contracte de formació, en el qual haurà de constar el Tutor, els coneixements teòric pràctics a desenvolupar, els criteris d'avaluació i el perfil que han de tenir els futurs treballadors/ores en els diferents oficis o llocs de treball quan acabi el seu contracte de formació.

Aquest contracte només podrà celebrar-se en la persona de demandants de la primera ocupació entre 16 i 21 anys que no tinguin la titulació suficient per a realitzar altre tipus de contractes formatius. En cap concepte es podran realitzar contractes de formació que superin els 8 treballadors/ores simultàniament.

La durada del contracte no podrà ser inferior a sis mesos, ni superior a dos anys i sempre se celebrarà a temps complet. Al finalitzar el mateix s'haurà d'indemnitzar en una quantitat igual al 6% del total reportat pels conceptes salarials segons conveni col·lectiu, en el cas que no es produeixi la transformació a contracte ordinari fix.

El temps dedicat a la formació teòrica serà el 30% de la jornada màxima prevista en el present conveni i es portarà a terme d'acord amb el projecte formatiu previst incloent la formació en prevenció i riscos laborals.

A fi de fer efectiva la formació del treballador/a, l'Empresa farà un seguiment exhaustiu amb la part social a fi de garantir l'exposat en els paràgrafs anteriors.

El salari serà:

- a) per a menors de 18 anys, el salari mínim interprofessional.
- b) per a majors de 18 anys:
 - El primer any, el 80% del nivell 7
 - El segon any, el 90% del nivell 7

En el no previst en l'articulat pel que fa a discapacitats i immigrants, s'estarà al disposat en la normativa legal vigent.

Article 19.- CONTRACTE EN PRÀCTIQUES.

L'Empresa, previ acord de la Comissió Paritària, fixarà les categories en les quals es podran realitzar contractes en pràctiques. Els mateixos criteris de durada que figuren en l'article anterior seran de compliment per a aquesta modalitat. En qualsevol cas, els treballadors/ores no podran ser destinats a professions, treballs o categories de Nivell inferior a l'habilitat per l'acreditació acadèmica.

Es farà una oferta pública dels contractes en pràctiques una vegada acordat amb l'Empresa el determinat en el paràgraf anterior, en la qual figuraran els barems, les condicions laborals i el projecte formatiu de transició a la vida laboral.

El període de prova per a aquests contractes serà d'un mes per als contractes celebrats amb treballadors/ores de titulació mitja i de dos mesos per als titulats superiors.

En el contracte es consignarà, com contingut mínim, la seva durada, la retribució, titulació del treballador/ores, condicions de treball, horari, i objecte de les practiques i es lliurés còpia bàsica del contracte al Comitè d'Empresa.

La durada d'aquests contractes serà d'un mínim de 6 mesos i un màxim de 2 anys. La retribució serà la següent:

- a) El primer any, el 75% de la remuneració assignada amb caràcter ordinari a la categoria que correspongui.
- b) El segon any, el 90%.

Article 20.- FIXOS A TEMPS PARCIAL I FIXOS DISCONTINUS.

La contractació de treballadors/ores fixos discontinus es regirà pel regulat en el present Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. Contracte Fix Discontinu.- Quan es tracti de realitzar treballs fixos i periòdics en l'activitat de l'Empresa, però de caràcter discontinu, els treballadors/ores contractats per a tals treballs tindran la consideració de fixos de caràcter discontinu, de conformitat amb el disposat en l'article 15.8 de l'Estatut dels Treballadors.

L'Empresa, en ocasió de la interrupció del contracte, al comunicar als treballadors/ores aquesta circumstància, haurà de lliurar una proposta del document de liquidació de les quantitats degudes, amb cinc dies d'antelació al cessament en l'activitat.

La condició de treballador/a a temps parcial de l'art. 12.3 de l'E.T. o si escau la de fix discontinu de l'art.15.8 no implica l'ingrés automàtic, en un mateix i únic dia, de tots els quals adquireixin o hagin adquirit una o altra condició, sinó que les crides anuals podran operar en forma escalonada.

Per a l'adquisició de l'una i l'altra condició les parts pacten, considerant la condició d'Empresa Pública de l'Institut, l'obligatorietat de concórrer als corresponents processos selectius que es realitzaran conforme als criteris constitucionals de publicitat, igualtat, capacitat i mèrits.

2. Garantia d'Ocupació.- La garantia d'ocupació en aquesta tipologia de contracte serà d'un mínim de sis mesos a l'any.

3. Condicions de la Garantia d'Ocupació.- Dintre de la garantia d'ocupació es computen tant el temps efectiu de serveis com els descansos computables com de treball, tals com vacances, festes, permisos i les suspensions legals del contracte de treball.

Els períodes d'ocupació garantits s'executaran de forma continuada dintre de l'any natural. Aquests períodes continuats podran ser interromputs durant la seva execució, d'acord amb les facultats directives de l'Empresa i sense necessitat d'autorització alguna, per una sola vegada i per un temps màxim de quinze dies. L'Empresa, en aquests casos, haurà de comunicar amb un previ al treballador per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies naturals.

L'execució continuada dels períodes garantits d'ocupació que s'estableix en el paràgraf anterior ho és sense perjudici que l'Empresa pugui realitzar crides d'aquests treballadors/ores, per temps de durada inferior fora d'aquella execució continuada, períodes que no afectaran a la garantia mínima i continuada anual.

En els centres de treball d'activitat intermitent al llarg de l'any (activitats de prestació a temps parcial, establiments de cap de setmana i/o de durada ocasional o similars), no serà d'aplicació el règim de prestació continuada del període d'ocupació garantida, si escau.

La possible ampliació del temps d'ocupació, més enllà del període garantit, ja sigui per anticipació i/o prolongació d'activitats, no tindrà efectes de cara a un increment de la mitjana garantida per a ulteriors anys. El treballador/a haurà de conèixer, si escau, la prolongació del temps d'ocupació amb almenys una setmana d'antelació a la conclusió prevista de prestació de serveis. Les reduccions abans regulades no disminuiran les mitjanes garantides d'ocupació per a ulteriors períodes d'activitat.

Els representants legals dels treballadors podran disposar de l'Empresa una relació dels treballadors/ores fixos discontinus que tinguin períodes mínims d'ocupació garantits, essent necessari indicar la durada d'aquests períodes.

4. Novació de Fix Discontinu a Fix Ordinari. En el cas que es produeixi una vacant de plaça d'activitat fixa i contínua en l'Empresa, el personal que hagi adquirit en virtut de les presents regulacions la condició de treballador/a a temps parcial de l'art. 12.3 de l'E.T. o fix discontinu de l'art. 15.8 podrà optar a la vacant de la plaça permanent, fixa i contínua, en aplicació de les regles de selecció que seran fixades en el corresponent concurs de mèrits, per a la confecció dels quals serà presa en consideració la participació activa del Comitè d'Empresa.

Els contractes de fixos discontinus que s'hagin acollit a novacions o conversions a contracte fix ordinari, i per les mateixes hagin obtingut alguna ajuda pública, no podran tenir caràcter transitori.

5. Crida dels treballadors.- Tots els treballadors/ores fixos de caràcter dis-

continuu haurien de ser cridats cada vegada que vagin a portar-se a terme les activitats per a les quals van ser contractats.

5.1. S'estableixen les següents condicions de crida:

a) L'Empresa haurà de cridar al treballador/a a l'inici de les activitats, si bé, en atenció al volum de treball en el centre laboral, disposarà per a convocar d'un marge de trenta dies naturals des de la data habitual d'incorporació del treballador.

b) No obstant això, l'Empresa podrà retardar la crida fins a més enllà dels trenta dies establerts en el paràgraf anterior, sempre que ho comuniqui per escrit al treballador/a abans que transcorrin els trenta dies des de la data habitual de crida i amb indicació de la data concreta que es produirà la reincorporació al treball.

L'exercici per l'Empresa de les facultats establertes en els paràgrafs anteriors, en cap cas suposarà minvament ni perjudici a la garantia de períodes mínims d'ocupació abans regulats.

La crida haurà de realitzar-se per ordre d'antiguitat en l'Empresa dintre de cada especialitat en la categoria professional. La interrupció es realitzarà per l'ordre invers, cessant primer el de menor antiguitat, excepte aquells treballadors/ores amb garantia d'ocupació que no hagin complert la mateixa, en aquest cas tindran preferència de permanència aquests. En tot cas veurà interromput, i per tant el treballador/a cessarà en el seu servei a l'Empresa, aquell que hagi cobert la seva garantia d'ocupació i tingui suspès el contracte de treball per alguna de les causes previstes legalment, tret que, en el moment de la interrupció, es pugui preveure o conèixer amb antelació, que la causa que origina la suspensió serà de curta durada i farà possible que es puguin prestar els serveis del treballador/a la major part del període que s'estimi vagin a precisar-se els mateixos.

L'Empresa haurà de realitzar la crida per escrit al treballador/a per a la seva incorporació en la data que correspongui, amb una antelació no inferior a set dies naturals, quan es tracti de portar a terme el període d'ocupació garantit. En els altres casos la crida serà amb una antelació no inferior a 48 hores.

5.2. Es presumirà no efectuat la crida:

a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació que es refereix el paràgraf 5.1.b) d'aquest apartat.

b) Arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produís aquesta.

c) S'entendrà així mateix no efectuat la crida quan el treballador/a se veïés preterit per la contractació d'un altre de menor antiguitat en la seva mateixa especialitat.

d) Quan l'Empresa comuniqui feafament la decisió d'extingir el contracte de treball.

En tals supòsits i a partir de les dates en que s'hagi de produir la crida, o es comuniqués la decisió extintiva, segons els casos, el treballador/a podrà reclamar en procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent.

S'elaborarà, d'acord amb el Comitè d'Empresa, un model de fulla de crida i altre de constància de finalització de la prestació anual intermitent, als efectes administratius corresponents, i en particular de cara a la protecció per Atur. L'Empresa lliurarà als representants legals dels treballadors una còpia de la crida dels treballadors/ores fixos discontinus remès a l'Oficina d'Ocupació.

6. Normes comunes.- L'Empresa podrà fixar el descans compensatori de les festes en cada període d'ocupació, bé de forma continuada, bé de forma fraccionada i unida al descans setmanal, així com les vacances en les dates que la mateixa acordi o convingui, podent dividir-les en els períodes contemplats en l'art. 40 d'aquest Conveni, i, si escau, a les festes acumulades. L'Empresa comunicarà per escrit, sempre que el treballador/a no es trobi en situació d'incapacitat temporal, l'inici del gaudi del descans de vacances i, si escau, festes acumulades, amb almenys cinc dies naturals d'antelació.

En el cas que no s'hagi efectuat aquesta comunicació s'entendrà que el gaudi de vacances i, si escau, festes acumulades, es produirà sempre en l'últim tram temporal de la crida.

Quan s'acumulin les festes al període de vacances per al seu gaudi en l'úl-

tim tram temporal del període d'ocupació, s'entendrà, a l'efecte d'una possible compensació en metàl·lic, que els dies gaudits en primer lloc corresponen a vacances.

Als treballadors/ores fixos discontinus els seran computats amb caràcter general els períodes efectivament treballats. Els rebuts de liquidació signats pels treballadors/ores fixos discontinus al concloure el període d'ocupació concertat, tindran valor deslliurador exclusivament pel que fa a les quantitats percebudes, tret que el contracte de treball s'hagués extingit per l'aplicació del legalment establert respecte a l'extinció de la relació laboral.

Article 21.- CONTRACTE DE TREBALL D'OBRA O SERVEI DETERMINAT.

És el contracte que té per objecte la realització d'una obra o treball determinat, i es formalitzarà per escrit.

Entre aquests contractes s'enquadra el contracte que té per objecte la realització d'uns treballs determinats vinculats a un projecte i dependents d'una subvenció o partida pressupostària concreta.

AL treballador/a sotmès a aquest contracte se li reconeixeran tots els drets inclosos dintre del vigent Conveni Col·lectiu.

La durada del contracte i el cessament del treballador/a se ajustaran a algun d'aquests supòsits:

1- Amb caràcter general, el contracte és per a una sola obra o un sol projecte, amb independència de la seva durada i acabarà quan finalitzin els treballs de l'ofici i categoria del treballador/a en aquest projecte o obra. El cessament dels treballadors/ores haurà de produir-se quan la realització gradual de les corresponents unitats d'obra facin innecessari el nombre dels contractats per a la seva execució, havent de reduir-se aquest d'acord amb la disminució real del volum d'obra realitzada.

El cessament dels treballadors/ores fixos d'obra o projecte per terminació dels treballs, haurà de comunicar-se per escrit al treballador/a amb una antelació de quinze dies.

2.- No obstant això l'anterior, previ acord entre les parts i amb la participació del Comitè d'Empresa, el personal podrà prestar serveis continuats en diferents obres o projectes, mentre existeixin partides pressupostàries per a ells, fins a un període màxim de tres anys consecutius. En aquest supòsit, l'Empresa haurà de comunicar per escrit el cessament al treballador/a abans de complir-se el període màxim de tres anys fixat en el paràgraf anterior. Quant al preavis del cessament, s'estarà als pactes en el supòsit primer.

3.- Si es produís la paralització temporal d'un projecte per causa imprevisible per a l'Empresa i aliena a la seva voluntat, després d'adonar l'Empresa a la representació dels treballadors/ores, i haver obtingut constatació pertinent, operaran la terminació d'obra i cessament.

La representació dels treballadors/ores disposarà, en aquest cas, d'un termini màxim improrrogable d'una setmana per a emetre informe a contar des de la notificació. L'Empresa contreu també l'obligació d'oferir un nou contracte adequat per a la realització d'obra o servei determinat al treballador/que hagués cessat anteriorment per causa de la paralització de l'obra, una vegada les causes d'aquesta paralització haguessin desaparegut. Aquesta obligació s'entendrà extingida quan la paralització es converteixi en definitiva. El personal afectat per aquest supòsit especial de paralització d'obra seguida de la caducitat definitiva del projecte o actuació podrà accedir, previ pacte amb l'Empresa, al cas específic contemplat en l'epígraf 2 del present articulo, com titular d'un contracte plural d'obra fins a un període màxim de tres anys.

Aquest supòsit de terminació d'obra i cessament, així contemplat en els dos paràgrafs precedents, no serà d'aplicació en els casos que es produeixi la paralització de l'obra estrictament motivada per l'aparició d'un conflicte laboral que per si mateix condueixi a la interrupció de les activitats d'acord amb la legislació vigent

En els supòsits 1er., 2n. i 3er. s'estableix una indemnització per cessament del 5,25% calculada sobre els conceptes salarials de les taules del Conveni Col·lectiu reportats durant la vigència del contracte.

Article 22.- SUSPENSIÓ DE TREBALL A CAUSA DE INCLÈNCIES DEL TEMPS

Quan les condicions atmosfèriques o de l'estat del terreny impedeixin el desenvolupament del treball habitual, l'Empresa podrà suspendre els treballs,

considerant les hores invertides tot esperant començar a reprendre els mateixos com hores perdudes per inclemències del temps, i encomanar altres treballs que poden ser realitzats en el mateix centre, o bé, en altres centres de treball on el temps ho permeti i sempre fins al topall de la jornada que correspongui en aquest dia o dies.

Article 23.- INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL DELS DISCAPACITATS.

A l'IBANAT s'intentarà cobrir places, en proporció no inferior al 5 % de la plantilla laboral, per treballadors/ores que tinguin disminuïdes les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials, donant compliment a l'establert en l'article 44 de la Llei 2/1989 de 22 de febrer de la funció pública de la CAIB, i de l'article 2 del Decret 36/2004 de 16 d'Abril, sobre contractació i ocupació dels treballadors/ores discapacitats.

Per a això, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa, es relacionaran i introduiran en la *RPT tots aquells llocs que, per les seves característiques, puguin reservar-se per a la seva ocupació per treballadors/ores discapacitats, especificant les places vacants existents i pendents de cobrir, les característiques tècniques d'aquestes, i la capacitat que hagi de tenir el treballador/a per a ocupar-les. Els processos de selecció, així com la provisió d'aquestes vacants, es duran a terme entre aquells treballadors/ores discapacitats que ho sol·licitin i es trobin inscrits com a tals en el corresponent Registre de Treballadors Discapacitats del SOIB.

Igualment, l'Empresa podrà concertar convenis de treball amb els Centres Especials de Treball per a Discapacitats, i a tal objecte els remetrà la relació de llocs de treball amb la finalitat que aquests Centres indiquin les persones que es troben específicament preparades per a desenvolupar l'activitat laboral.

S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules del present Conveni, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'Empresa que suposin, en contra dels discapacitats, discriminacions en l'ocupació, en matèria de retribucions, jornades i altres condicions de treball.

Article 24.- PRINCIPIS D'IGUALTAT, MÈRIT I CAPACITAT.

En cap cas es podran prendre en consideració en els processos de selecció, així com en matèria d'adjudicació de llocs de treball, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball preferència o privilegis que tinguin el seu fonament en l'edat, sexe, origen, estat civil, raça, condició social, creences religioses, idees polítiques, afiliació sindical, relació familiar o personal, ni en qualsevol altra circumstància que impliqui vulneració dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

En cas de produir-se desacord per part d'un treballador/a o aspirant en la valoració obtinguda en aquests processos, així com si considera lesionats els seus interessos pel que fa a aquests principis, podrà reclamar segons el previst en l'articulat del present Conveni Col·lectiu.

Article 25.- CONTRACTACIÓ I PERÍODE DE PROVA.

Les normes de contractació hauran de sotmetre's a l'establert en l'Estatut de Treballadors, Llei Bàsica d'Ocupació i altra legislació laboral vigent, i quantes normes siguin d'aplicació en aquesta matèria.

Tots els contractes de treball se celebraran per escrit i inclouran, en tot cas, expressió del Conveni Col·lectiu on queda recollida la relació laboral, categoria professional, nivell i retribucions, així com el període de prova concertat d'acord amb els terminis establerts en el present conveni.

- 3 mesos: Categories superiors (Nivells retributius 1 i 2)
- 2 mesos: Categories intermèdies (Nivells retributius 3 i 4)
- 1 mes: Per a la resta de categories (Nivells retributius 5, 6 i 7)

Un exemplar del contracte, una vegada signat per l'interessat i l'autoritat competent, quedarà en poder de l'interessat.

La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador durant el període de prova interromp el còmput del mateix, fins a un màxim de 15 dies, representant-se el còmputo a partir d'aquest termini encara que es continuï en I.T.

Durant el període de prova, el treballador/a tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi, com si fora de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats

en l'antiguitat del treballador/a en l'Empresa.

L'Empresa facilitarà còpia dels contractes al Comitè d'Empresa, en els termes previnguts en la Legislació laboral vigent.

L'Empresa facilitarà, després de la signatura de contracte laboral, una còpia del Conveni Col·lectiu al treballador/a.

Article 26.- ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ.

El contracte de treball estarà basat en el principi de garantia d'estabilitat en l'ocupació, amb les excepcions previstes en la Llei.

Article 27.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

La classificació professional s'efectuarà per mitjà de nivells i categories professionals, entenent-se per nivell professional el qual agrupi unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general del treball a realitzar, incloent diferents funcions o especialitats professionals d'acord amb el Catàleg de Funcions vigent, la revisió de les quals i actualització serà competència de la Comissió Paritària.

Article 28.- JUBILACIÓ I FOMENT D'OCUPACIÓ.

Els treballadors/ores tindran el dret a la jubilació al complir els 65 anys, o a la qual, legal i reglamentàriament, s'estableixi, comproment-se l'Empresa a no amortitzar i a cobrir efectivament les places de la mateixa categoria o amb aquelles altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les esmentades vacants prèvia informació al Comitè d'Empresa, i conforme als sistemes de selecció i provisió que procedeixin.

La Jubilació voluntària anticipada dels treballadors/ores en edats compreses entre els 60 i 64 anys, ambdues edats incloses, percebran les indemnitzacions per jubilació anticipada que figuren en l'Annex VI del present Conveni, d'acord amb les condicions i requisits que el mateix s'estableixen.

Tot treballador/que es jubili percebrà la mensualitat completa del mes que aquella es produeixi, amb independència del dia que causi baixa en el treball.

Els llocs de treball fixos que quedessin vacants per jubilació, defunció o excedències no cobertes definitivament, haurien de ser coberts per l'Empresa de conformitat als sistemes de selecció i provisió del vigent Conveni Col·lectiu.

Article 29.- JUBILACIÓ ALS 64 ANYS

Igualment els treballadors/ores podran jubilar-se voluntàriament al complir els 64 anys d'edat, amb el 100 % dels drets, en la forma i en les condicions legalment establertes.

Previ a l'autorització d'aquesta jubilació per l'Empresa, serà informat de la petició al Comitè d'Empresa.

El treballador/a contractat per a substituir al que es jubila ha d'estar inscrit com desocupat en el SOIB. El contracte formalitzat ha de tenir caràcter temporal, d'un mínim d'un any de durada. Abans de la formalització de la contractació, és preceptiu que el Comitè d'Empresa emeti un informe favorable. En cas que la contractació sigui d'una categoria diferent es necessitarà l'acord exprés de la Comissió Paritària.

Article 30.- MOBILITAT FUNCIONAL.

La mobilitat funcional en el si de l'Empresa i entre els diferents Nivells i categories professionals, podrà efectuar-se sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o qualificacions professionals precises per a exercir la prestació laboral i la pertinença al Nivell retributiu professional corresponent.

Aquesta mobilitat funcional no podrà implicar trasllat, canvi de residència ni modificació substancial de les condicions de treball, i s'efectuarà, en tot cas, sense perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador/a ni de les retribucions corresponents al lloc de treball d'origen.

Sempre que el canvi de lloc de treball tingui caràcter permanent o, sent transitori, els seus efectes es perllonguin per més d'un mes, haurà de dur-se a efecte previ informe del Comitè d'Empresa, que s'emetrà en el termini màxim de quinze dies.

Article 31.- TREBALLS DE SUPERIOR I INFERIOR CATEGORIA.

Com regla general, el treballador/a desenvoluparà les tasques pròpies de la seva categoria professional i percebrà la retribució que correspongui a la citada categoria.

Sí, excepcionalment, de manera provisional per necessitats del servei es precisés destinar a un treballador/a a realitzar tasques corresponents a una Nivell superior o inferior a la seva, s'estarà al dispost en els apartats següents:

A. Quan així ho exigeixin les necessitats del servei, l'Empresa podrà eventualment encomanar a les seves treballadors/ores i amb caràcter rotatiu l'acompliment de funcions corresponents a una categoria professional de fins a dos Nivells immediatament superiors a la qual ostentin, per un període que no podrà tenir una durada superior a sis mesos durant un any, o vuit, durant dos anys.

Quan es realitzin funcions de categoria superior, el treballador/a tindrà dret a l'abonament de les retribucions de la categoria superior realitzada. L'ascens només procedirà d'acord amb el sistema de promoció establert en aquest Conveni Col·lectiu. No obstant això, quan se sobrepassin els 24 mesos continus o 36 mesos discontinus, el treballador/a tindrà dret a la consolidació del salari base del Nivell retributiu immediatament superior de la categoria de la qual inicialment procedeix.

B. Si per necessitats específiques de caràcter peremptori o imprevisible, distintes a la naturalesa del treball permanent o estacional que s'ocupi, l'Empresa precisés destinar a un treballador/a o grup de treballadors/ores a realitzar funcions corresponents a un Nivell professional inferior a la qual ostenti, només podrà fer-lo pel temps imprescindible, que no podrà ser superior en més d'un mes a l'any i no es consideressin a l'efecte de còmput els supòsits d'avarria o força major.

Els treballs d'inferior categoria seran sempre els de la categoria o Nivell immediat inferior.

El treballador/a, durant el període que ocupi treballs d'inferior categoria, seguirà percebut les retribucions totals de la seva categoria professional, mantenint els altres drets derivats de la mateixa, a més d'un increment del 10 % en les seves retribucions totals.

C. Quan s'encomanin a un treballador/a funcions corresponents a una categoria professional superior o inferior a la qual ostenti, es recaptarà informe del Comitè d'Empresa en tots els casos.

En cas d'urgència, s'encomanarà immediatament les funcions que es tracti, sense perjudici que es recapti el corresponent informe del Comitè d'Empresa que, en aquest cas, haurà d'emetre's en el termini de 48 hores a partir de que s'hagi sol·licitat.

D. Treballs d'inferior categoria a petició del treballador/a. Si la destinació d'inferior categoria professional hagués estat sol·licitada pel propi treballador/a, i hagués llocs de treball vacants per a això, s'assignarà a aquest la retribució que li correspongui per la funció efectivament ocupada, però no se li podrà exigir que realitzi treballs de categoria superior a aquella per la qual se li retribueix.

Article 32.- MOBILITAT GEOGRÀFICA. TRASLLATS I DESPLAÇAMENTS.

S'entén per mobilitat geogràfica el canvi de lloc de treball d'un treballador/a amb destinació definitiva en un centre de treball fix a altre situat en localitat distinta, ja sigui amb caràcter temporal o definitiu.

Igualment es considerarà mobilitat geogràfica el canvi d'assignació o adscripció d'un treballador/a a un lloc de reunió distint del que inicialment tingui assignat, per a aquells treballadors/ores amb destinació en centres ocasionals o itinerants.

A trasllats. S'entén per trasllat l'adscripció del treballador/a amb caràcter permanent i que suposi canvi de residència familiar a un lloc de treball o punt de trobada situada en la illa de residència i a distància superior de 50 km. des del seu anterior lloc, o fora de la illa de residència.

El trasllat podrà tenir el seu origen en la resolució d'un concurs, en els termes regulats en aquest conveni, o respondre a qualsevol altra causa de les recollides expressament en el mateix.

En el cas de trasllats forçosos col·lectius per necessitats del servei només podrà portar-se a terme quan existeixin raons tècniques, organitzatives o productives que ho justifiquin i ho autoritzi l'autoritat laboral, previ expedient tramitat a aquest efecte, que haurà de resoldre's en els terminis legalment establerts.

El trasllat forçós col·lectiu amb canvi de residència haurà de ser autoritzat, en tot cas, per l'autoritat laboral, previ informe de Comitè d'Empresa que

haurà d'emetre's en el termini màxim de quinze dies.

Quan el treballador/a se oposi al trasllat per justa causa, s'aplicarà la normativa vigent en la matèria, incloses les disposicions específiques sobre les prelacions a seguir en els trasllats. Autoritzat aquest trasllat, el treballador/a serà notificat per escrit, concedint-li un termini de quinze dies a partir del lliurament de la citada notificació per a exercitar l'opció que es refereix l'article 40.1 de l'Estatut de Treballadors.

El treballador/que per trasllat forçós hagi de canviar el seu domicili, tindrà dret a:

1.-Una quantitat capmàs de 4.200 euros, incrementada en un 20 % per cada persona que visqui a costa del treballador.

2.-Abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per al treballador/a i cadascuna de les persones al seu càrrec.

3.-Si l'empresa facilités habitatge, aquesta serà adequada a les necessitats familiars del treballador/a. En cas contrari, se li abonarà al treballador una quantitat capmàs de 10.000 euros, més un 20 % d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a costa del treballador/a.

4.-Així mateix es procurarà l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills dels treballadors/ores traslladats quan aquests cursin estudis escolars obligatoris; o, en defecte d'això, l'abonament de les despeses d'escolarització.

El termini per a la incorporació al nou lloc de treball serà d'un mes.

En el cas que el treballador/a opti per rescindir el seu contracte tindrà dret a rebre la indemnització, com si es tractés d'extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques, excepte acord més favorable de l'empresa.

Els treballadors/ores traslladats per necessitat del servei tindran preferència per a ocupar les vacants de la seva categoria que es produeixin el lloc d'origen, donant-los coneixement l'empresa de les existents a cada moment.

Sí, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si fora també treballador/a de l'empresa, tindrà dret al trasllat a la mateixa localitat si hagués lloc de treball vacant.

Sense perjudici de tot l'indicat, els últims a ser traslladats, dintre de cada categoria professional, atenent a l'ordre que s'exposa a continuació, seran els següents:

- 1) Representants Sindicals.
- 2) Discapacitats.
- 3) Majors de cinquanta anys.
- 4) Titulars de família nombrosa.
- 5) Titulars de famílies monoparentals.
- 6) Major antiguitat.

Qualsevol que sigui el tipus de trasllat, només podrà afectar al personal fix de plantilla.

B. Es considerarà desplaçament quan el trasllat forçós no impliqui canvi de residència per al treballador/a.

Quan el desplaçament tingui el caràcter de permanent, el treballador/a tindrà dret a percebre, per una sola vegada en cada desplaçament que es consideri permanent, una ajuda per a pal·liar les despeses derivades del desplaçament des del seu domicili en els termes següents:

- entre 10 i 25 quilòmetres de distància: 1.500 euros.
- més de 25 fins a 40 quilòmetres: 2.250 euros.
- més de 40 quilòmetres: 3.000 euros.

Quan el desplaçament no tingui el caràcter de permanent, la compensació econòmica per quilòmetre de distància entre el lloc de residència i el nou lloc de treball serà la contemplada en l'art. 20 del present Conveni. El dret a la percepció de la indemnització per despeses de desplaçament cessarà en el moment que el treballador/a se reincorpori al lloc de treball d'origen.

Així mateix, quan els treballadors/ores siguin desplaçats fora de la seva illa de residència per un període igual o superior a una setmana tindran dret a gaudir dels seus dos dies en la seva illa d'origen, assumint l'Empresa les des-

peses de transport i desplaçament.

Quan el desplaçament tingui una durada igual o superior a 3 mesos, el treballador/a tindrà dret a gaudir 6 dies de permís extra per cada 2 mesos de treball.

En cap cas el desplaçament podrà excedir del límit de 12 mesos en 3 anys. A partir d'aquest lliurar s'entendrà la situació com un Trasllat, donant lloc a les indemnitzacions previstes per a aquest supòsit.

Article 33.- FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL.

El personal inclòs en l'àmbit del present Conveni tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals que siguin específics de l'activitat de l'empresa, així com cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i capacitació professional que s'organitzin. El contingut d'aquestes llicències orientades a les finalitats indicades tindrà un mínim de 40 hores anuals.

Els treballadors/ores que cursin estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional relacionats amb l'activitat de l'Empresa, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període vacacional per a l'assistència als cursos, si l'organització de l'empresa ho permet.

La Comissió de Formació en el si de l'Empresa estarà composta per la Direcció de l'Empresa i el Comitè d'Empresa, que tindrà com funcions: gestionar l'acolliment de la formació a través del *FORCEM, desenvolupar el pla anual de formació de l'empresa, organitzar cursos de formació, controlar els diferents processos formatius en marxa en l'empresa, valorar els programes formatius dels diferents contractes en formació i en pràctiques, i realitzar el control de l'avaluació i barems de resultats.

El temps de formació es realitzarà durant la jornada laboral o en defecte d'això s'establirà un règim de compensació de les hores de formació específiques de l'activitat de l'empresa.

Article.- 34 PERSONAL DE CAPACITAT DISMINUÏDA

1.-El personal que, per edat o altra circumstància, hagi experimentat una disminució en la seva capacitat per a realitzar les funcions que li competeixen i que derivin d'una declaració d'incapacitat total o parcial, podrà ser destinat per l'empresa a treballs adequats a les seves condicions actuals, sempre que existeixin possibilitats per a això, assignant-se-li la classificació professional que li correspongui d'acord amb les seves noves comeses, així com la remuneració corresponent a la seva nova categoria professional.

2.-Els treballadors/ores d'edat igual o superior a 55 anys adscrits a tasques de prevenció i extinció d'incendis podran sol·licitar el canvi de destinació a treballs més acords al seu estat físic sense que això suposi una pèrdua salarial. L'Empresa procedirà a la recol·locació sempre que aquesta sigui possible.

3.- Quan en l'empresa existeixin llocs disponibles per a ser ocupats per treballadors/ores amb capacitat disminuïda, aquests tindran preferència per a ocupar-los.

En tot cas la Comissió Paritària informará amb caràcter previ sobre les recol·locacions que hagi lloc.

Article 35.- RESPONSABILITAT CIVIL

Les indemnitzacions i despeses per defensa judicial exigibles per raó de danys a les persones, animals o coses, causats per l'actuació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni en l'exercici de les seves funcions i en prestació de serveis autoritzats, sempre que els danys causats no provenguin de negligència o culpa pròpia, seran abonades per l'empresa tret que estiguin cobertes per un segur de responsabilitat civil, ja sigui conseqüència de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per l'empresa. Queden exclòs del dispost en el paràgraf anterior les quantitats de diners que, per resolució judicial, administrativa o governativa, hagin d'abonar els treballadors/ores en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o infracció reglamentària.

El pagament de les quantitats per l'empresa es farà sense perjudici que se'ls pugui exigir als treballadors/ores que haguessin incorregut en culpa, dol o negligència greus, el degut rescabament, prèvia la instrucció de l'expedient oportú, amb audiència de l'interessat. El treballador/a de qui s'exigís el rescabament podrà interposar, contra la resolució recaiguda, els recursos que siguin procedents d'acord amb la legislació vigent.

Així mateix, l'Empresa correrà amb les despeses de reparació, reposició o

compensació pels danys ocasionats en els béns dels seus propis treballadors/ores durant el servei i com a conseqüència del mateix, sempre que la deterioració en els citats béns no provingui de negligència o culpa pròpia, sense perjudici de les accions legals que procedeixin.

Article 36.- DOCUMENT D'IDENTIFICACIÓ

Per l'Empresa, s'expedirà al personal laboral l'oportú document d'identificació en el termini màxim de dos mesos des del seu ingrés en la mateixa. En aquest document, es farà constar el nom complet, la categoria i nombre del Document Nacional d'Identitat.

Article 37.- JORNADA I HORARI.

1.-La durada de la jornada ordinària de treball serà de 35 h setmanals de treball efectiu de terme mitjà en còmput anual.

Tenint en compte les diferents condicions d'especificitat del treball i d'estacionalitat s'acorda la distribució variable de la jornada màxima anual sense que es pugui sobrepassar les 10 hores ordinàries de treball efectiu diàries.

S'exceptuen del paràgraf anterior els supòsits extraordinaris tals com extinció d'incendi, inundacions, interrupció de camins o situacions similars.

El treballador/a haurà de gaudir d'un descans entre jornades com a mínim de 12 hores.

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni tindrà dret a un descans setmanal de 2 dies ininterromputs. No obstant això, per necessitats del servei i en circumstàncies justificades, el descans setmanal podrà acumular-se per períodes de fins a quatre setmanes. Una vegada realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les quatre setmanes o períodes inferiors, es disposarà del temps sobrant com dies lliures fins a l'inici del següent còmput. La prestació del treball per part del personal de l'Empresa es realitzarà, de forma general, de dilluns a diumenge.

Es gaudirà d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària continuada, computant-se com de treball efectiu, que no podrà afectar la bona marxa dels serveis.

Els treballadors/ores que pel seu treball informàtic es vegin exposats a pantalles de visualització de dades (PVD) tindran un descans de 10 minuts per cada hora i mitjana d'exposició. Aquest descans no podrà ser acumulat als 30 minuts del paràgraf anterior.

En la realització de treballs en condicions de penositat i perillositat, durant tota la jornada, es gaudirà d'una pausa addicional de 30 minuts. El Comitè de Salut Laboral determinarà aquells treballs que siguin considerats penosos i/o perillosos. En les feines que hagin de realitzar-se durant el 50% o més de la jornada tenint el treballador els peus en aigua o fang i en els de cava oberta, entenen per tals, les quals es realitzin en terrenys que no estiguin prèviament alçats, la jornada ordinària no podrà excedir de 6 hores diàries. Aquesta reducció serà incompatible amb la pausa de 30 minuts descrita anteriorment.

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22 h de la nit i les 6 h del matí tindran el caràcter de nocturnes, tret que la relació laboral s'hagi establert atenent a la pròpia naturalesa del treball nocturn, o aquesta situació estigui englobada en el treball a torns.

El temps de desplaçament computarà a l'efecte de màxima jornada diària. Comptarà l'anada, però no la volta a excepció del retorn en les sortides que hagi realitzat el treballador/a en supòsits d'emergència. Els desplaçaments a llocs de treball que no puguin realitzar-se amb mitjans de transport mecànics computaran, amb caràcter general, com temps de treball efectiu.

2.- Es considerarà franja horària normal la desenvolupada de manera continuada entre les 07:30 i les 17:00 hores, de Dilluns a Divendres, amb idèntic horari durant una mateixa setmana i les setmanes d'un mateix mes.

Article 38.- TORNOS DE TREBALL. ESPERA.

S'entendrà com prestació de treball a torns aquella prestació de serveis que es desenvolupin fora de la franja horària normal, especificada en l'art. anterior.

Els treballadors/ores que tinguin establerts sistemes de torns, entre els quals es troba el personal adscrit al servei d'incendis, vénen obligats a romanre en el seu lloc de treball fins a l'arribada del relleu.

En els supòsits que l'espera excedeixi de 20 minuts, deurà el treballador/a

comunicar aquesta incidència a la seva superior el qual haurà de procedir immediatament a la seva substitució.

Els períodes d'espera haurien de tenir-se en compte a l'efecte de còmput de descans.

La jornada màxima diària serà de 10 hores efectives de treball. Anualment l'Empresa establirà els torns de treballs, en el quadre d'horari, havent de publicar-lo en el tauler d'anuncis.

L'Empresa vetllarà perquè els torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals de tal manera que durant el període que es fixa per a treballar en torns tots els treballadors/ores inclosos en el mateix tinguin en els seus dies de descans setmanal la mateixa proporció de diumenges i festius.

Article 39.- HORARI FLEXIBLE I REDUCCIÓ DE JORNADA.

Amb independència de l'establert en l'Article 37 de l'Estatut dels Treballadors, puix que a la reducció de la jornada es refereix, els treballadors/ores de l'Empresa tenen dret a la reducció de la jornada de treball fins a un màxim de la meitat de la durada d'aquesta, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

a) Per raons de guarda legal tingui a la seva cura algun menor de 12 anys. En aquest supòsit, si la reducció no és superior a 1 hora de la jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que el menor compleixi un any d'edat, i la reducció proporcional que correspongui, fins que el menor compleixi els 3 anys d'edat.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de menors de 3 anys i majors de 1, si la reducció no és superior a una hora de jornada, es percebran les retribucions íntegres fins que es compleixi un any de la data d'adopció o acolliment. La reducció serà proporcional fins que el menor compleixi els 3 anys d'edat.

En el cas que el pare i la mare siguin treballadors/ores de l'Empresa, solament un dels dos tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de les retribucions que fan referència els paràgrafs anteriors.

b) Pel naixement de fills prematurs o, pels motius que siguin, els fills nous nats hagin de romandre hospitalitzats després del part, els treballadors/ores tenen dret a una reducció de jornada fins a un màxim de 2 hores diàries amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

c) Per raó de guarda legal d'una persona amb disminució psíquica, física o sensorial que no tingui cap activitat retribuïda, si la reducció no és superior a 1 hora de la jornada, es percebran les retribucions íntegres.

d) Per cura del cònjuge o parella de fet, pare o mare físicament o psíquicament incapacitats.

i) En casos degudament justificats per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar de fins al tercer grau de consanguinitat, segon grau d'afinitat, o d'una persona al seu càrrec directe una vegada valorades les circumstàncies de cada supòsit.

f) Els treballadors/ores víctimes de violència de gènere que, per a la seva efectiva protecció i dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions.

La reducció de jornada es concretarà per acord entre l'Empresa i el treballador/a afectat en cada cas.

La jornada reduïda es computarà com jornada completa a l'efecte de reconeixement de l'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social.

La concessió de la reducció de la jornada per les raons anteriorment exposades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, remunerada o no, durant les hores objecte de reducció

Així mateix, es podrà gaudir, prèvia sol·licitud a l'Empresa i en la mesura de les possibilitats, d'un horari flexible per a compatibilitzar el treball i l'assistència a les persones a càrrec dels treballadors/ores fins a un segon grau d'afinitat o consanguinitat.

S'informarà en tots els casos el Comitè d'Empresa.

Article 40.- VACANCES

1.-Els treballadors/ores al servei de l'empresa tenen dret a gaudir durant cada any de servei actiu de vacances retribuïdes de 32 dies naturals o si escau dels dies que en proporció els corresponguin si el temps de servei prestat hagués estat menor.

2.-En el cas que per necessitat del servei calgui que el treballador gaudi les vacances fora del període normal, comprès de juny a setembre, la durada serà de 40 dies naturals.

3.-El treballador/a podrà demanar el fraccionament de les seves vacances anuals. En tot cas conixerà les dates que li corresponguin tres mesos abans, almenys, del començament de les seves vacances. Durant la campanya d'incendis, (d'Abril a Setembre), els treballadors/ores afectats per aquesta haurien de gaudir obligatòriament de 16 dies continuats de vacances. Fora del període de campanya d'incendis, els treballadors/ores podran gaudir la resta de les seves vacances en períodes mínims de 8 dies continuats, o ajuntar-los en dos períodes de 16 dies continuats. ALS efectes anteriors, els treballadors/ores formularan per escrit a la Direcció de l'Empresa la seva petició de gaudi de vacances dintre del primer trimestre de l'any natural per a la corresponent planificació anual.

4.-Es considerarà com període normal de vacances el comprès entre el 01 de Juny i 30 de Setembre, sense perjudici del que pugui correspondre als serveis de treballs especials, per la seva major activitat en aquest període.

5.-L'Empresa, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, haurà de procurar que els treballadors/ores vagin gaudint de les seves vacances dintre del període establert com ordinari, per torns rotatius i, en cas de conflicte, s'atendrà al següent ordre de prioritats:

-Primer: Treballadors/ores amb fills en edat escolar o escolaritzats, nens amb minusvalidesa o majors discapacitats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període vacacional escolar i estant referida, aquesta preferència, al període vacacional complet, no a un mes concret. En cas d'igualtat, s'aplicaran els següents criteris: major antiguitat, titular de família nombrosa i titular de família monoparental.

-Segundo: Es possibilitarà la coincidència en el període vacacional dels cònjuges o convivents quan ambdós prestin els seus serveis en l'Empresa, o de no prestar-lo, prèvia acreditació de les dates de gaudi que pugui tenir reconeguda l'altre membre de la unitat familiar.

6.-En el cas que concedides o assenyalades les vacances, el treballador/a fora baixa per malaltia o accident i en aquesta situació hagués de començar el període de gaudi, tindrà dret a la substitució del període concedit per altre normal de vacances.

La baixa per malaltia o accident no laboral esdevinguda en període vacacional, deixarà en suspens el gaudi de les vacances si la seva durada és superior a 7 dies. Tal circumstància haurà d'acreditar-se mitjançant la presentació del corresponent part de baixa en el termini de quatre dies des que es va produir la mateixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període vacacional, es continuarà gaudint del mateix. Si acabat el període vacacional persistís encara la situació de baixa, es romandrà en la mateixa fins que es produeixi l'alta mèdica.

En l'un i l'altre cas, al treballador/a se li reconeixerà un crèdit de dies de descans igual a aquell que hagi romàs de baixa en el període vacacional.

Aquest crèdit de dies podrà fer-lo efectiu una vegada conclòs el calendari vacacional del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.

7.-L'abonament del període de vacances s'efectuarà segons el terme mitjà del percebut, per tots els conceptes retribuïts durant el trimestre anterior, excepte hores extraordinàries, hores nocturnes, dietes, indemnitzacions i pagues extraordinàries de juny i desembre.

8.-El començament i terminació de les vacances serà forçosament dintre de l'any natural, excepte en els casos que per necessitats del servei, de mutu acord, o per Incapacitat Transitòria s'ajornin per al següent any, que seran gaudides de forma inajornable durant el primer trimestre.

9.-El personal que ingressi durant l'any gaudirà les vacances proporcionalment al temps treballat, computant-se la fracció de mes, com mes complet i per any natural.

AL personal que cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances, se

li abonarà la part corresponent al període de temps treballat, computant-se les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de 15 dies per mes complet.

10.-El personal contractat temporalment (interins campanya d'incendis, obra, eventuals, etc.), sempre que el seu contracte no excedeixi de 1 any, s'entendrà que el període normal del gaudi de vacances és coincident amb el període de contractat.

11.- Els treballadors/ores que compleixin els següents períodes de prestació de serveis que s'assenyalen a continuació, tenen dret a gaudir de dies addicionals de vacances:

- 1 dia hàbil de vacances adicional si compleixen 15 anys de servei;
- 2 dies hàbils de vacances addicionals si compleixen 20 anys de servei;
- 3 dies hàbils de vacances addicionals si compleixen 25 anys de servei;
- 4 dies hàbils de vacances addicionals si compleixen 30 o més anys de servei.

Article 41.- PERMISOS RETRIBUÏTS

En matèria de permisos, el personal laboral al servei de l'Empresa tindrà dret als permisos retribuïts següents:

1.- L'Empresa, prèvia la deguda justificació, concedirà permisos per les següents causes:

a) Pel naixement d'un fill o per la defunció o malaltia greu amb hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies, si l'esdeveniment s'ha produït en la illa de residència del treballador/a i cinc dies d'haver succeït fora de la illa.

b) Per raó de matrimoni es tindrà dret a gaudir de permís per un període màxim de divuit dies naturals. Podrà sol·licitar-se que aquest període se sumeix al vacacional. Igual dret tindran les parelles de fet legalment constituïdes.

c) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si això suposés, a més, canvi de residència a altra localitat, fins a un total de tres dies.

d) Per a realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que s'estableixen en la legislació sindical o en aquells termes que convencionalment s'estableixen entre l'Empresa i Sindicats.

i) Per a concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials durant els dies de celebració, sense perjudici de l'ampliació pel temps indispensable quan la concurrència a aquests exàmens exigeixi desplaçament des del lloc de residència.

f) Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per a complir-los.

g) Per a l'assistència d'exàmens prenatals i sessions de preparació al part, quan coincideixin amb l'horari de treball.

Amb caràcter general, s'entendrà com deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:

- Citacions de Jutjats, Comissaries, passada de revista d'armes, renovació del DNI, passaport i obtenció de certificats o inscripció en registres de centres oficials.

- Acompanyament a parents minusvàlids psíquics, físics o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per a la realització de tràmits puntuals en raó del seu estat.

- Acompanyament a fills menors de 14 anys al pediatre.

- Examen o renovació del permís de conduir.

- Requeriments i tràmits notariaus.

- Tràmits necessaris en organismes oficials.

- Visites mèdiques amb cita prèvia.

- Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions depenents dels mateixos que es formi part en qualitat de càrrec electe com regidor o parlamentari. Quan l'empleno del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 % de les hores laborals en un període de tres mesos, podrà l'Empresa passar al treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En la concessió del gaudi dels permisos que es refereixen els apartats anteriors, haurien de tenir-se en compte les següents regles:

-Primera: En els suposats b), c), i), f) i g) haurà d'intervenir un preavís de 48 hores d'antelació com a mínim.

-Segona: en el supòsit a) el permís haurà d'iniciar-se el mateix dia que es produeixi el fet determinant del permís o en l'immediatament posterior, a elecció del treballador/a i s'haurà de justificar en les 48 hores posteriors al succés.

-Tercera: En el supòsit de la lletra i), s'entendran compreses en el mateix les proves selectives, inclosos els exàmens parcials deslliuradors, convocats per qualsevol Administració, Institució Pública o centres oficials d'ensenyament i assimilats. No podrà concedir-se el permís quan els exàmens se celebrin en la mateixa localitat i en dia inhàbil per a la prestació del servei.

2.- Permís de lactància. El treballador/a amb un fill menor de nou mesos té dret a una hora diària d'absència del treball, que haurà de gaudir-se dintre de la jornada laboral. Aquest període de temps es podrà dividir en dues fraccions.

El dret reconegut en el paràgraf anterior podrà substituir-se, a elecció del treballador, pel gaudi d'un mes de permís addicional a la llicència per maternitat.

Quan es tinguin dues o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre que correspongui. El permís que ens ocupa podrà acumular-se, si escau, a la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Finalment, si els cònjuges o convivents treballen, només un d'ells podrà obtenir aquest permís.

3.- Permís de paternitat. El treballador tindrà dret a un permís retribuït de 13 dies naturals ininterromputs, ampliables a 2 dies més per cada fill/a a partir del segon/a, o 26 dies si es gaudeix a temps parcial previ acord amb l'Empresa.

4.- Assumptes Propis. Els treballadors/ores al servei de l'Empresa tenen dret a un màxim de set dies de permís a l'any per a assumptes propis sense necessitat de justificació, o els quals proporcionalment resultin del temps de prestació de serveis. Tots aquells treballadors/ores que tinguin almenys una antiguitat reconeguda en l'empresa de 18 anys (o 6 triennis), tindran dret a gaudir de 2 dies addicionals per assumptes propis, independentment dels dies addicionals que es gaudeixin de vacances. I a partir dels 24 anys d'antiguitat (o 8 triennis) reconeguda tindran dret a gaudir un dia addicional més per trienni complet.

La determinació dels dies de permís es condicionarà a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap del departament o servei que es tracti i, en el moment de la seva concessió, haurà de garantir-se que les tasques del treballador/a sol·licitant del permís han estat assumides, sense dany per als ciutadans o per a la pròpia organització administrativa, per la unitat o dependència corresponent. A aquests efectes serà preceptiva la comunicació prèvia, per part del treballador/a, amb una antelació mínima de 48 hores.

Respecte al personal que ocupa el seu treball en règim de torns, aquest podrà acumular els dies de permís per assumptes propis als dies que li corresponguin per descans setmanal.

El gaudi del permís haurà de fer-se dintre de l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 20 de Gener de l'any següent i, fins al 31 del mateix mes, si es tractés de treballadors/ores que ocupin el seu treball en règim de torns.

Els dies de permís no gaudits, no podran acumular-se als quals corresponguin a l'any següent.

Els dies 24 i 31 de Desembre tindran la consideració de no laborables. El personal que presti servei aquests dies gaudirà d'un dia de descans per cadascun d'ells, sense que procedeixi la compensació econòmica per treball en dia festiu.

Els dies de permís s'entenen, en tots els casos, com dies naturals.

Article 42.- FESTES ANUALS.

Els treballadors/ores de l'Empresa tindran dret al gaudi de 14 dies de festa a l'any, que regeixen en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La distribució d'aquests 14 dies serà la següent:

12 dies de caràcter nacional, i 2 locals, gaudint-se d'aquests, 1 per la festivitat de la població on se situa el centre de treball o el punt de reunió i l'altre per la de la població on resideixi el treballador/a.

Qui en dies festius hàgin de prestar servei, a més del descans corresponent, que recuperaran en dia distint, percebran una gratificació en la quantia de

50 euros per dia treballat. Si el festiu coincideix amb el dia lliure setmanal, es recuperarà en dia distint i sense que pugui percebre's gratificació alguna.

Article 43.- LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

El personal fix de l'Empresa que hagi complert almenys un any de serveis efectius podrà sol·licitar llicències sense sou per un termini no inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos. Aquestes llicències li seran concedides dintre del mes següent al de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei. La durada acumulada d'aquestes llicències no podrà excedir de quatre mesos cada dos anys.

En el cas que concorrin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions, podrà el treballador/a sol·licitar aquest tipus de llicència durant el temps màxim anterior que podrà ser renovat per iguals períodes de temps mentre es mantinguin les circumstàncies que van donar lloc a la llicència i en directa dependència del manteniment de les circumstàncies que van donar lloc a la mateixa.

Article 44.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

L'excedència voluntària a la qual poden accedir els treballadors/ores fixos de l'Empresa pot ser de les següents classes: ordinària, per a la cura de familiars, per incompatibilitat, per estudis i especial.

1.- L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular del treballador/a, haurà de ser sol·licitada pels treballadors/ores que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de l'Empresa i la durada de la permanència en aquesta situació no podrà ser inferior a dos anys ni superior a 10. Aquest dret només podrà ser novament exercit pel mateix treballador/a quan hagin transcorregut, almenys, tres anys des del final de l'anterior situació d'excedència voluntària.

La concessió de l'excedència voluntària ordinària s'haurà d'efectuar en el termini d'un mes a partir de la corresponent petició.

El treballador/a excedent voluntari haurà de sol·licitar la seva reincorporació al treball almenys amb trenta dies d'antelació a la finalització del període d'excedència voluntària ordinària, quedant rescindit el contracte en cas contrari. Si el període sol·licitat fora inferior al màxim contemplat, el treballador/a podrà sol·licitar una sola pròrroga, que en cap cas podrà superar el temps que intervingui entre la finalització de l'excedència inicialment sol·licitada i el termini màxim previst de 10 anys.

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i una vegada hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, podrà el treballador/a sol·licitar la reincorporació al treball per a ocupar la primera

vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no existissin vacants en la seva categoria, però, en canvi, les hagués en una categoria inferior a la qual ostentava, podrà optar a aquesta vacant o bé esperar que es produeixi en la seva categoria.

2.- Excedència voluntària per a la cura de familiars. Els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu encara que aquests siguin provisionals, a contar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no ocupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període del qual de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors/ores, homes o dones. No obstant això, si dues o més treballadors/ores de la mateixa Empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període que el treballador/a romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la par-

tipicació de la qual haurà de ser convocat per l'Empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, quan el treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència per a la cura de familiars o, si escau, desapareguda la causa que va motivar el seu atorgament, el treballador/a haurà de sol·licitar el reingrés en el termini dels trenta dies següents o la passada a la situació d'excedència voluntària ordinària, declarant-se-li en aquesta última situació si no sol·licités el reingrés en el termini fixat.

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per a la cura de familiars, podrà el treballador/a sol·licitar el reingrés al treball en funció que es tindrà reserva del lloc de treball durant els tres anys que com a màxim, pot durar aquest tipus d'excedència.

3.- L'excedència voluntària per incompatibilitat és aquella que es produeix en els casos que el treballador/a passa a prestar servei a altra entitat pública, o un lloc de treball de diferent categoria o Nivell professional dintre de la mateixa Empresa. La singularitat d'aquest tipus d'excedència voluntària resideix en el fet que podrà sol·licitar-se i reconèixer-se encara que no es compleixi el requisit mínim de tenir un any d'antiguitat en el servei i en el manteniment d'aquesta situació, sense límit de temps, mentre es mantingui la relació de servei que hagi donat lloc a la mateixa.

A l'efecte d'aquesta classe d'excedència, s'han de considerar incloses com entitats públiques aquelles empreses que directa o indirectament, la participació de les Administracions Públiques en el seu capital sigui superior al 50%.

El personal declarat en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar a l'empresa d'origen les variacions que es produeixin en la relació de serveis que hagi donat lloc a aquesta excedència, inclòs el cessament en l'al·ludida relació de servei.

Una vegada es produeixi el cessament en la relació del servei que va propiciar la passada a l'excedència voluntària per incompatibilitat, el treballador/a haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim de trenta dies a partir d'aquest cessament.

El reingrés es produirà, en tot cas, en ocasió d'existir lloc vacant amb dotació pressupostària i, si una vegada sol·licitat el reingrés dintre del termini i en la forma escaient no s'obtingués per falta de lloc vacant, el treballador/a quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària, sense límit de temps, fins que es produeixi la corresponent vacant i obtingui el reingrés efectiu.

Si no es demana el reingrés o es demanés fora de termini, es declararà al treballador/a en situació d'excedència voluntària ordinària a partir de la data que es va produir el cessament de la relació de serveis amb l'altra empresa.

4.- L'excedència voluntària per raó d'estudis és aquella que pot concedir-se als treballadors/ores amb més d'un any d'antiguitat en l'Empresa (completada de la manera explicitada respecte de l'excedència voluntària ordinària) per a cursar estudis reglats per temps no inferior a un any ni superior a cinc anys.

El treballador/que estigui en excedència per estudis té dret a la reserva de lloc de treball, sempre que sol·liciti el seu reingrés amb almenys 15 dies d'antelació a la finalització del període d'excedència, passant a la situació d'excedència voluntària ordinària en cas de no haver sol·licitat la reincorporació.

Durant la situació d'excedència per aquesta raó no es podran efectuar treballs per compte propi o aliena que impliquin la inclusió en qualsevol règim de la Seguretat Social, o mutualitat privada i/o col·legial, excepte el règim especial d'estudiants.

5.- Excedència voluntària especial. Els treballadors/ores que duguin un mínim de dos anys d'antiguitat en l'Empresa podran sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima d'un any i mínim de sis mesos, que tindrà l'especialitat de reserva de plaça i reingrés automàtic. El temps que haurà de transcórrer entre aquesta excedència i altra de les mateixes característiques haurà de ser superior a cinc anys.

Article 45.- EXCEDÈNCIA FORÇOSA

L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, o per contracte de treball de prestació de serveis en Organismes Internacionals, Governos, o amb Organitzacions no Governamentals en treballs reconeguts de cooperació internacional, amb els quals s'hagin signat acords de col·laboració. El reingrés haurà de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec.

En el supòsit de no sol·licitar-lo, passarà a la situació d'excedència voluntària.

Tots els casos d'excedència forçosa que es produeixin haurien de ser comunicats al Comitè d'Empresa.

Article 46.- COMPLEMENT INCAPACITAT TEMPORAL

Durant la situació d'incapacitat transitòria, sempre que s'acrediti la mateixa pels serveis mèdics de la S. S. i es presentin puntualment els corresponents parts de baixa i confirmació de la incapacitat transitòria, el treballador/a tindrà dret a una retribució íntegra igual a la qual li correspondria percebre en situació activa.

Si la quantitat que hagi de percebre en aquesta situació d'incapacitat transitòria resultés superior a la seva remuneració líquida mensual en actiu no tindrà dret al seu complement a càrrec de l'Empresa.

Una vegada finalitzada la situació d'incapacitat transitòria el treballador/a se incorporarà immediatament al seu lloc de treball.

Amb vista a la reducció i control del possible absentisme, l'Empresa podrà deixar d'abonar la diferència entre les prestacions de la S. S. i les retribucions abans indicades quan el treballador/a tingui faltes d'assistència al treball, encara justificades però intermitents, que arribin a el 15% de les jornades laborals en tres mesos consecutius o el 15% en sis mesos discontinus dintre d'un període de dotze mesos, previ informe vinculant del Comitè d'Empresa.

No es computaran com falta d'assistència, a l'efecte de paràgraf anterior les absències degudes a vaga legal pel temps de durada de la mateixa, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors/ores, accidents de treball, maternitat, llicències i vacances, ni malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada superior a vint dies consecutius.

Article 47.- RETRIBUCIONS SALARIALS

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni estaran compostes per salari base, antiguitat i els complements, sent satisfetes en períodes mensuals i efectuant-se el pagament de les mateixes dintre del mes del seu import, excepte en el mes de Desembre, que s'efectuarà abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en compte o llibreta a tal fi assenyalada per cada treballador/a en entitat de crèdit.

Les retribucions pactades en aquest Conveni tindran efectes des del 1 de Gener de 2007 qualsevol que sigui la data de la seva publicació, sense perjudici dels efectes dels altres pactes a tenor de l'article 2, i dels efectes concrets que s'assenyalin en cada article.

No obstant això l'anterior, les futures revisions que procedeixin es realitzaran amb efectes al 1 de Gener de cada any, afectant a tots els conceptes, tant salarials com extrasalarials.

El personal que treballi a temps parcial o per jornades reduïdes, experimentarà una reducció proporcional de totes i cadascuna de les seves retribucions, inclosa l'antiguitat.

Així mateix, es proveirà al treballador/a de el rebut individual justificatiu del pagament de salaris, d'acord amb la normativa vigent.

Article 48.- SALARI BASE

El salari base esmentat en el precedent article 47 també podrà ser nomenat com 'sou base'; és la part de remuneració del treballador fixada per unitat de temps que retribueix el rendiment ordinari exigible. La quantia d'aquest salari és la qual figura en els Annexos II.1 i II.2, i s'estableixen en funció dels diferents nivells retributius existents en el si de l'Empresa.

Article 49.- ANTIGUITAT

El personal laboral de plantilla percebrà, en qualitat de complement salarial d'antiguitat, un *plus consistent en la quantitat assenyalada en l'Annex III.

Es reportarà per cada període complet de tres anys de serveis efectius, computats segons unitat/dia, de manera que una ocasional prestació de serveis en règim de jornada reduïda computarà com dia complet.

El dret a l'import de cada trienni serà efectiu a l'inici del mes següent que es compleixi el període complet de tres anys, tret que el seu compliment coincideixi amb el dia primer de mes, en el supòsit del qual l'import procedirà en el mateix mes de coincidència.

El computo de triennis en aquest règim ordinari s'inicia 'ex novo' a contar des del dia 1 de Gener de 1997 qualsevol que hagi estat la data d'ingrés en l'empresa Ibanat o en la seva antecessora Sefobasa o altra que hagués donat lloc a reconeixement d'una antiguitat anterior al 1 de gener de 1997. Aquest règim ordinari és plenament compatible amb l'anterior.

El personal actualment en plantilla que el dia 1 de Gener de 1996 tingués acreditat en l'antecessora Sefobasa o altra empresa vinculada o dependent de la CAIB la percepció d'un complement històric d'antiguitat també tindrà dret a mantenir amb caràcter excepcional la percepció que tingués fixada en el 1 de Gener de 1996 si bé aquesta percepció quedarà congelada i inamovible en la seva quantia mensual llavors determinada sense que aquesta percepció excepcional s'inclouï en el muntant de les pagues extraordinàries.

Article 50.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Les pagues extraordinàries seran de dues a l'any, a reportar en els mesos de Juny i Desembre, per l'import, cadascuna d'elles, d'una mensualitat del salari base i antiguitat més el complement de conveni (en còmput anual), el 50 % del com s'inclourà en la paga de Juny i la resta en la de Desembre (veure Annex VII).

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador/a, se li abonarà la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies de treball efectiu.

AL personal que presti servei per hores, o de jornada reduïda, se li abonaran les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut.

A l'efecte de percepció de pagues extraordinàries, les situacions d'incausat laboral transitòria es computaran com temps efectiu treballat.

Article 51.- COMPLEMENT SALARIALS.

Són complements salarials les quantitats que, amb el salari base i l'antiguitat s'enuncien:

- a) Complement de Conveni.
- b) Complement de Compensació de Costos de Insularitat.
- c) Complement Específic.
- d) Complement Personal, Transitori i *Absorbible.
- i) Complement per realització de torns.
- f) Complement per disponibilitat.

Article 52.- COMPLEMENT CONVENI

Amb aquesta denominació s'estableix un concepte de quantia fixa mensual que percebran tots els treballadors/ores, inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, i l'import del qual serà el fixat en l'Annex II per a cadascun dels diferents Nivells retributius existents.

Article 53.- COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ DE COSTOS DE INSULARITAT.

Es crea aquest complement per a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de l'Empresa, igual que la resta dels treballadors/ores residents en les Illes Balears, suporten a causa del major import que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i serveis, inclosos els serveis de distribució, tot això derivat del fet insular.

La seva quantia serà anual en l'Annex II i es distribuirà en dotze pagues mensuals, sent idèntica per a tots els nivells retributius i afectant per igual a tots els treballadors/ores inclosos en l'àmbit d'aplicació del mateix.

Article 54 COMPLEMENT ESPECIFIC.

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedica-

ció, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat, penositat i toxicitat.

El Consell d'Administració al fixar les plantilles anuals determinarà els llocs de treball que han de percebre aquest complement, així com la seva quantia, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa.

Els conceptes que s'inclouen en el concepte de complement específic són:

- Responsabilitat i Comandament: Afecta als llocs de treball en els quals es produeix una prestació, de forma quotidiana, especialment responsable, que exigeix un alt Nivell de dedicació i/o comandament sobre els treballadors

- Complement de Perillositat, toxicitat i penositat: Afecta als llocs de treball subjectes a condicions d'especial perillositat i/o penositat i en concret els quals comporten la utilització sistemàtica d'eines de tall mecànic com desbrossadors, motoserres barca segadora, etc. o bé comporten treballs d'escalada, barranquisme, espeleologia, exposicions a elements químics o biològics potencialment perillosos per a la salut, conducció i maneig o tractament d'animals, conducció de tractors agrícoles i/o forestals, biotrituradores, vehicles pesats i tot tipus d'embarcacions a motor, així com els treballs que es realitzin en mitjans caracteritzats per aigua i/o fang.

El plus de perillositat, toxicitat i penositat també s'aplicarà a tots els llocs de treball que participin de forma directa en l'extinció d'incendis forestals.

Aquells llocs de treball en els quals es presenti tant la motivació d'especial responsabilitat com la motivació de penositat, toxicitat i/o perillositat acreditaran un únic complement que ja té en compte la doble motivació citada. Aquests estan concretats en l'Annex VI.

Article 55.- COMPLEMENT PERSONAL TRANSITORI I ABSORBIBLE.

En aquest complement s'acreditaran aquelles quantitats que resultin de la diferència existent entre les retribucions que tinguessin reconegudes determinats treballadors/ores amb anterioritat al 01.01.96 i les quals es derivin de l'aplicació del mateix, a tenor del disposat en l'article 4 d'aquest text articulat, sent *absorbible sobre qualsevol increment o abonament que resultés durant la vigència del present Conveni llevat de les percepcions que es justifiquin per causa de l'activitat o funció desenvolupada.

Article 56.- COMPLEMENT PER DISPONIBILITAT, COMPLEMENT PER REALITZACIÓ DE TORNOS I COMPLEMENT PER NOCTURNITAT.**A). Disponibilitat.**

1.- Els treballadors/ores que per la naturalesa de la seva labor o per necessitats del servei hagin d'estar localitzats i disponibles en guàrdies de 24 hores tindran dret a percebre durant la vigència del present conveni un complement en la quantia assenyalada en els Annexos IV i IV.1

Les guàrdies per disponibilitat de cada treballador en còmput mensual no podran ser superiors a vuit, que comprendran necessàriament un Dissabte i un Diumenge.

2.- L'Empresa, per necessitats de força major o circumstàncies excepcionals justificades, adonant a la representació dels treballadors/ores, podrà incrementar aquell límit de guàrdies mensuals l'excés dels quals serà retribuït segons la taula de l'Annex IV.2.

B).- Tornicitat. Els treballadors/ores que desenvolupin la seva activitat sota la modalitat de torns, d'acord amb la definició que ve contemplada en els *arts. 37 i 38 del present Conveni, tindran dret a un complement conforme al detall que ve indicat en l'Annex V.

C).- Nocturnitat. En referència a l'art. 37 del present Conveni, el personal que presti serveis en horari nocturn percebrà un complement addicional de 20,01 euros per nit treballada.

Així mateix, aquells treballadors/ores que, no estant de guàrdia, siguin requerits per l'Empresa per a treballar en situacions d'urgència, emergència o força major i acudeixin presentant-se al lloc de l'esdeveniment passaran a estar en situació de guàrdia, tenint dret a la percepció de totes i cadascuna de les prestacions salarials que per això es derivin.

Article 57.- TREBALLS AUXILIARS AMB MITJANS AERIS.

Qui ocupin ordinàriament la seva jornada en la brigada helitransportada percebran el següent complement:

Nivells 1 i 2: 24'97 euros
 Nivell 3: 22'89 euros
 Nivells 4, 5, 6 i 7: 20'81 euros

El complement s'abonarà per dia de vol. Així mateix, per al personal adscrit a la brigada d'incendis helitransportada se li garanteix un mínim de 5 vols mensuals amb l'objectiu de donar una formació continuada per a l'ús i habituació de les diferents situacions, característiques, eines i maquinària que comporta aquesta brigada.

Article 58.- LIQUIDACIÓ DE PARTS PROPORCIONALS

En els casos de suspensió de la relació laboral per excedència (voluntària o forçosa), i/o extinció de la relació laboral, l'Empresa ve obligada a practicar, i el treballador/a a percebre, la corresponent liquidació de parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances o qualsevol altre concepte salarial de venciment periòdic superior al mes.

Quan s'incorpori l'interessat s'iniciarà el nou còmput dels conceptes liquidats en relació amb el paràgraf anterior.

Article 59.- HORES ORDINÀRIES, NOCTURNES I FESTIVES.

El valor de l'hora ordinària per a efectes de càlcul per a cadascun dels set Nivells retributius ve donat per la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari base anual} + \text{antiguitat anual}}{1526} = \text{hora ordinària}$$

El valor de les hores nocturnes es calcularà incrementant en un 25 % el de l'hora ordinària.

El valor de l'hora en diumenge i festiu s'incrementarà en un 100 % del valor de l'hora ordinària. La percepció d'aquests percentatges és incompatible amb la percepció del complement per realització de torns.

Els treballadors/ores que en la realització de la seva jornada ordinària prestin serveis en Domingo, percebran una indemnització de 30,65 euros per diumenge efectivament treballat.

No es percebran aquests percentatges d'increment a les hores nocturnes o festives si es percep el complement per realització de torns i/o el complement per diumenge o festiu treballat, ni tampoc quan el contracte s'hagués celebrat en atenció al treball nocturn o en festiu.

Article 60.- HORES EXTRAORDINÀRIES.

El valor de l'hora extraordinària serà el resultat d'incrementar en un 100 %, el valor de l'hora ordinària, calculat conformement a la fórmula de l'article anterior i en el qual s'integra 'l'antiguitat congelada'.

El valor de l'hora extraordinària nocturna, serà el resultat d'incrementar en un 100 % el valor de l'hora nocturna ordinària.

El valor de l'hora extraordinària en diumenge i festiu, serà el resultat d'incrementar en un 50 % el valor de l'hora en festiu i diumenge. El valor de l'hora extraordinària nocturna en diumenge i festiu, serà el resultat d'incrementar en un 75 % el valor de l'hora en festiu i diumenge.

Per norma general les hores extres seran retribuïdes. No obstant això l'anterior, si les necessitats del servei així ho permeten, el treballador/a podrà optar per la compensació per l'equivalent en temps de descans en la mateixa proporció que resulti de la valoració econòmica d'aquestes hores. Aquesta compensació es realitzarà necessàriament dintre dels 4 mesos següents a la realització de les hores extres.

A l'efecte de còmput de màxim d'hores extraordinàries no es tindran en compte les realitzades en tasques d'extinció d'incendis ni en altres situacions d'emergència.

Article 61.- DESPESES DE DESPLAÇAMENT I DIETES

Els treballadors/ores de l'Empresa en els seus desplaçaments fora de les Illes reportaran en concepte de mitja dieta l'import de 13,54 euros.

Si el desplaçament obligués al treballador/a a romandre fora del seu domicili habitual percebrà en concepte de dieta completa la quantitat de 40,61 euros.

L'Empresa proporcionarà als treballadors/ores els bitllets d'anada i volta.

Si per qualsevol raó fos impossible a l'empresa proporcionar aquests bitllets, farà lliurament d'una quantitat en metàl·lic en concepte de bestreta, devent el treballador mitjançant factura justificar l'import abonat dels bitllets.

En el cas que l'Empresa proporcionés l'allotjament i la manutenció el treballador/a no percebrà quantitat alguna en concepte de dieta o mitja dieta.

En el cas que les quantitats lliurades en concepte de dieta no fossin suficients, a causa de causes extraordinàries justificades, l'Empresa abonarà la diferència prèvia justificació de les despeses.

Els treballadors/ores desplaçats fora de la seva illa de residència durant més de 1 dia percebran, des del primer dia, una quantitat addicional de 13,54 euros/dia en concepte d'indemnització per desplaçament.

Article 62.- UTILITZACIÓ DE VEHICLE PROPI

Els treballadors/ores que per a l'acompliment del seu treball utilitzin el seu propi vehicle, percebran de l'Empresa per tots els conceptes les següents compensacions:

Automòbil: 0'32 euros/ quilòmetre
 Motocicleta o ciclomotor: 0'16 euros/quilòmetre

Article 63.- FONS SOCIAL.

L'acció social dirigida a tots els treballadors/ores de l'Empresa vindrà constituïda per les següents prestacions:

- Bestretes.
- Ajuda a Minusvàlids.
- Ajuda per fills menors de 18 anys.
- Beques d'estudis.
- Jubilació anticipada.
- Assegurança col·lectiva per a riscos de mort i invalidesa permanent.

La quantia i regulació de cadascuna d'elles s'especificuen en l'Annex VIII. Les prestacions seran completes per als treballadors/ores a partir del mes de contracte excepte les bestretes, que solament es concediran als treballadors amb una antiguitat mínima de 12 mesos.

Article 64.- SALUT LABORAL

Es remet expressament a la Llei 31/1995 de 8 de Novembre de Prevenció de Riscos Laborals i altra normativa que desenvolupi l'anterior i sigui d'aplicació a l'Empresa i les seves treballadors/ores.

Article 65.- RECONeixEMENT MÈDIC.

S'efectuarà anualment un reconeixement mèdic, amb caràcter optatiu a tots els treballadors/ores.

En funció de les condicions de determinats llocs de treball, i en relació als riscos específics per a la salut del treballador/al reconeixement mèdic, ja sigui general o específic, podrà imposar-se com obligatori, sol·licitant un informe al Comitè de Seguretat i Salut laboral. En tot cas haurà de respectar-se el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador/a, havent de guardar-se la confidencialitat de la informació adquirida.

A més de la revisió sistemàtica, el personal de risc per les característiques del seu lloc de treball, o que estigui en contacte amb persones o fonts de contagi, tindrà dret que se li realitzin anàlisis específiques, incloent vacunació contra hepatitis, tuberculosi, VIH., etc., així mateix al personal que tingui la consideració d'usuari de pantalles de visualització de dades (PVD), o de RAIGS X, se li inclourà un reconeixement oftalmològic especial en els períodes que fossin necessaris.

Article 66.- VESTIMENTA DE TREBALL I UNIFORME

Es facilitarà vestuari apropiat, inclòs el calçat, per a aquells llocs de treball que per les seves característiques així es requereixi. Per a la fixació de tals llocs de treball, el nombre de peces que correspongui i la seva renovació, s'estarà al que determini l'Empresa, prèvia negociació amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, durant el primer trimestre de cada any.

Article 67.- DRETS SINDICALS.

Tots els treballadors/ores tenen dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

El treballador/que així ho sol·liciti, tindrà dret que se li descompti de la seva nòmina l'import de la quota sindical fixada pel sindicat al que estigui afiliat, havent de sol·licitar-lo per escrit a l'Empresa.

Article 68.- DRET DE REUNIÓ

1- Realització d'assemblees fora de les hores de treball:

El Comitè d'Empresa, o el 30 % del total de la plantilla, podrà convocar assemblees comunicant el preavís a la Direcció de l'Empresa almenys amb 24 hores d'antelació.

Les assemblees parcials dels diferents torns es consideressin a aquests efectes com una sola.

2 - Realització d'assemblees dintre de les hores de treball:

En aquells casos d'assumptes urgents d'interès especial es podran efectuar assemblees dintre de la jornada, per a això, l'òrgan convocant (Comitè o treballadors) procuraran que es realitzin al principi o final de la jornada, sense que en cap cas excedeixin d'una hora, havent-se de comunicar el preavís amb 48 hores com a mínim a la Direcció de l'Empresa, i garantint-se pels convocants el manteniment mínim dels serveis.

El màxim d'hores per a aquestes assemblees serà de 20 hores a l'any. Totes l'assemblees seran presidides per l'òrgan convocant sent aquest responsable del normal desenvolupament dels mateixos, així com de la presència en l'assemblea de persones alienes a l'Empresa.

En el no previst en aquest article s'estarà al Capítol II del Títol II de l'Estatut dels Treballadors.

Article 69.- DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

De conformitat amb el disposat en l'article 129 de la Constitució, Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, i en el present Conveni Col·lectiu, el personal laboral de l'Empresa té dret a participar en l'empresa a través dels seus òrgans de representació en els termes que aquí es regulen.

Article 70.- ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Seràn òrgans de representació laboral de l'Empresa.

A/ Comitè d'Empresa

B/ Les Seccions Sindicals

Article 71.- COMITÈ D'EMPRESA I SECCIONS SINDICALS

A.- Comitè d'Empresa: és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/ores per a la defensa dels seus interessos.

El Comitè d'Empresa triarà d'entre els seus membres un/a president/a i un/a secretari/a de el Comitè i elaborarà el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir el disposat en la legislació vigent, remetent còpia del mateix a l'Autoritat Laboral a l'efecte de registre.

B.- Seccions Sindicals: els Sindicats o Confederacions amb representació superior al 10 per cent dels representants triats en l'Empresa podran establir les corresponents Seccions Sindicals de conformitat amb el disposat en la Llei de Llibertat Sindical.

Article 72.- LOCALS SINDICALS

El Comitè d'Empresa disposarà d'un local racionalment situat i amb dotació de mobiliari, telèfon, ordinador i material d'oficina suficient i adequat.

Els membres del Comitè, per a ocupar el seu treball, tindran accés i dret a l'ús de les fotocopiadores, telèfon i fax de l'empresa o del centre de treball

Article 73.- HORES SINDICALS

Cada membre del Comitè d'Empresa disposarà de 40 hores mensuals per a atendre a les seves funcions representatives, no computant-se a aquest efecte les invertides en accions o reunions convocades per la Direcció.

Cada membre del Comitè podrà distribuir i acumular el seu crèdit horari a favor d'un altre o altres membres, podent, si escau, quedar rellevats del treball sense perjudici de la remuneració que correspongui.

El còmput de les hores sindicals podrà ser trimestral sempre que siguin trimestres naturals consecutius. Per a la utilització d'aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al Cap respectiu amb termini adequat i la justificació amb posterioritat del temps emprat.

Quan algun membre del Comitè, a més de la seva representació, ostenti la d'un sindicat per nomenament efectuat conforme als seus estatuts i degudament notificat a l'Empresa, gaudirà a més d'un crèdit extra de 5 hores mensuals, sent

el màxim de membres amb aquest dret el d'un per cada sindicat amb dret a secció sindical conforme a l'article 70.

El President del Comitè tindrà un crèdit extra de 10 hores mensuals.

Per a la realització de funcions sindicals, formació sindical o de representació de personal en els termes legals o convencionals establerts per a l'activitat sindical es tindrà dret, prèvia justificació, a un permís retribuït.

Article 74.- FUNCIONS DEL COMITÈ

Les funcions del Comitè seran les establertes en l'Estatut dels Treballadors, les assenyalades en els diferents articles d'aquest Conveni i en les altres normes que siguin d'aplicació.

Article 75.- INDEMNITZACIONS PER DESPESES ALS REPRESENTANTS DEL PERSONAL

Quan algun membre del Comitè d'Empresa tingui el seu lloc de treball en les illes d'Eivissa, Formentera o Menorca, l'Empresa abonarà les despeses de desplaçament cap a Mallorca. De la mateixa forma per al cas que el representant laboral tingui el seu lloc de treball en aquesta illa i s'hagi de desplaçar a les altres, sempre que en tots els casos es tracti de reunions convocades per la direcció de l'Empresa o siguin convocades, ordinària o extraordinàriament, pel comitè d'Empresa.

Es reconeix el dret del Comitè d'Empresa a un viatge anual a les illes de Menorca, Eivissa i/o Formentera, abonant el seu import a la representació del mateix que es desplaça, amb un màxim d'un bitllet per cadascuna de les candidatures sindicals presents en el Comitè per a cadascun dels desplaçaments.

Les despeses de desplaçament o indemnitzacions dels membres del Comitè d'Empresa, ocasionats per la representació que ostenten, seran a càrrec de l'Empresa, sempre que les reunions hagin estat convocades per la mateixa.

Article 76.- REMISSIÓ A LA LEGISLACIÓ GENERAL.

En tot el no previst en aquest Capítol, especialment pel que concerneix els drets i garanties dels membres dels Comitès i Delegats Sindicals, s'estarà al disposat en el vigent Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'Agost, de Llibertat Sindical i altra legislació laboral complementària que sigui d'aplicació.

Article 77.- RÈGIM DISCIPLINARI.

En virtut d'incompliments laborals, els treballadors/ores podran ser sancionats d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol. Tota sanció requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent-se constar la data i motiu de la mateixa.

Article 78.- GRADUACIÓ DE FALTES DISCIPLINÀRIES.

Les faltes disciplinàries dels treballadors/ores, comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus i molt greus.

A) Seràn faltes lleus, les següents:

- a.1 La incorrecció amb el públic i amb els seus companys o subordinats.
- a.2 El retard, negligència o negligència en el compliment de les seves tasques.
- a.3 La no comunicació, amb la deguda antelació, de la falta al treball per causa justificada, tret que provi la impossibilitat de fer-lo.
- a.4 La falta d'assistència al treball sense causa justificada, d'un a tres dies al mes.
- a.5 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, de tres a cinc dies al mes.
- a.6 La negligència en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- a.7 En general, l'incompliment dels deures per negligència o negligència excusable.
- a.8 Abandó del treball que no produeixi perjudicis al Servei.
- a.9 La utilització del vestuari fora de les hores de treball per a la realització de treballs particulars o aliens a l'activitat contractual del treballador/a.

B) Seràn faltes greus, les següents:

- b.1 La falta de disciplina en el treball o el respecte a causa de els superiors, companys o subordinats.
- b.2 L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al Servei.
- b.3 La desconsideració amb el públic en l'exercici del seu treball.

b.4 L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes en matèria de Seguretat i Higiene en el Treball, quan dels mateixos puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física del treballador/a o d'altres treballadors/ores.

b.5 La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant quatre dies al mes.

b.6 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, sempre que impliquin perjudicis al servei.

b.7 L'abandó del treball sense causa justificada, sempre que impliqui perjudicis al servei.

b.8 La simulació de malaltia o accident.

b.9 La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

b.10 La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.

b.11 La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels locals, material o documents dels serveis.

b.12 L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

b.13 La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de treball en l'Empresa.

b.14 La incidència en la comissió de 3 faltes lleus dintre d'un mateix trimestre, encara que siguin de diferent naturalesa, quan hagin intervingut sancions per les mateixes.

b.15 Tota actuació que suposi discriminació de raça, sexe, religió, llengua, opinió, edat, origen, estat civil, condició social, idees polítiques, afiliació sindical, lloc de naixença o veïnatge, relació personal o familiar, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

b.16 L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques o drets sindicals.

b.17 Els actes que manifestament limitin a la lliure expressió de pensaments, idees i opinions.

b.18 La negativa injustificada a formar part activa de Comissions Tècniques o Tribunals, de les quals siguin designats per a la valoració de proves selectives de promoció, ascens o ingrés, que siguin convocades per l'Empresa.

C) Seran faltes molt greus les següents:

c.1 El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les qüestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós, comès en relació amb el desenvolupament de les seves funcions.

c.2 La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.

c.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

c.4 La falta d'assistència al treball no justificada durant més de quatre dies al mes.

c.5 Les faltes reiterades de puntualitat no justificades, durant deu dies al mes, o durant més de vint dies al trimestre.

c.6 L'exercici d'activitats públiques o privades incompatibles amb l'acompliment de l'ocupació en l'Empresa.

c.7 La reincidència en 3 faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dintre d'un període de sis mesos, quan hagin recaigut sancions per les mateixes.

c.8 La utilització i ús tant d'equips com de personal per a la realització de treballs particulars i/o aliens a l'activitat contractual del treballador/a.

c.9 La manifesta i reiterada *obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

c.10 La realització d'actes que coartin el lliure exercici del dret a la vaga i al treball.

c.11 Assetjament sexual.

c.12 Assetjament laboral (*mobbing).

Article 79.- SANCIONS.

Les sancions que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes, sense perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificada, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o provisió de vacants

per un període d'un a dos anys.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.
- Traslletat forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament.

En les faltes lleus no s'obrirà expedient disciplinari i correspondrà a la Direcció de l'Empresa la imposició de la sanció, requerint la seva comunicació per escrit a l'interessat i al Comitè d'Empresa.

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus correspondrà al Director-Gerent a proposta de l'Instructor nomenat a aquest efecte i requerirà la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciativa del qual es comunicarà al Comitè d'Empresa i a l'interessat, donant-se audiència a aquest i sent escoltat aquell en el mateix, amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació i sou que es pogués adoptar per l'Empresa per a ordenar la instrucció de l'expedient.

Article 80.- PRESCRIPCIÓ DE FALTES.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que puguin instruir-se, si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense intervenir culpa del treballador/a format expedient.

Article 81.- RESPONSABILITAT DE CAPS I SUPERIORS.

Els Caps i superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i sofriran la correcció o sanció que resulti procedent, tenint en compte de la qual s'imposi a l'autor de la mateixa, tenint en compte la intencionalitat, pertorbació per al servei, atemptant a la dignitat de l'Empresa i reincidència d'aquesta tolerància o encobriment.

Article 82.- TANT DE CULPA.

Les sancions que en l'ordre laboral puguin imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als Tribunals competents quan el fet pugui constituir falta o delictes.

Sancions de Trànsit:

a) El treballador/a serà personalment responsable de les sancions que se li imposin per conducta imprudent o infracció de les normes de tràfic imputables a la conducció (excés de velocitat, avançaments, llums, falta de documentació imputable al treballador/a, etc.).

b) Si la sanció se li imposa al treballador/a per vulneració de les normes de trànsit imputables a l'Empresa (excés de càrrega, inexistència de documentació, etc.), la responsabilitat pecuniària serà de l'Empresa. Si en aquest cas impliqués privació del permís de conduir, el treballador/a percebrà el salari base més antiguitat i *plus de transport durant el temps de privació de permís de conduir.

Article 83.- RECLAMACIONS.

Les reclamacions que sobre els drets reconeguts en aquest Conveni, o la legislació laboral, hagin d'interposar-se, es formularan per escrit davant el Gerent de l'empresa.

En aquest escrit es farà constar:

a) Nom, cognoms, domicili i codi postal de l'interessat. Document Nacional d'Identitat, situació laboral.

b) Fets, raons i exposicions de motius que es concreti amb tota claredat la reclamació o petició.

c) Lloc, data i signatura.

La presentació davant l'Empresa no impedirà que el treballador/a present així mateix, la seva reclamació davant l'Autoritat laboral competent.

Article 84.- INTERPRETACIÓ DEL CONVENI.

Els dubtes que puguin suscitar-se en l'aplicació del Conveni podran plantejar-les els treballadors/ores davant els Representants Laborals, amb independència del dret que tenen a reclamar, conforme als articles anteriors. (Aquests representants laborals haurien d'informar al treballador/a sobre la qüestió plan-

tejada i, de ser necessari, ho podran en coneixement del seu superior jeràrquic immediat per si a aquest nivell pogués quedar resolt). Les discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació del Conveni seran traslladades a la Comissió Paritària que estudiarà la qüestió plantejada o elaborarà, si escau, l'acord corresponent, tot això sense perjudici del dret del treballador/a a acudir a la Jurisdicció Laboral, si escau.

Article 85.- RESPECTE ALS TREBALLADORS.

Tot treballador/a podrà adonar per escrit, personalment o a través dels seus representants, dels actes que suposin falta de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Empresa, a través de l'òrgan directiu al que estigüés adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i instruirà, si escau, l'expedient disciplinari que procedeixi.

Article 86.- ABÚS D'AUTORITAT.

Es considera abús d'autoritat la comissió per un superior, per acció o omissió, d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret del treballador/a, reconegut legal o convencionalment, d'on es derivi un perjudici, material o moral, per al subordinat.

Al principi es presumirà que les ordres donades són legítimes, encara que el treballador/que es consideri perjudicat podrà posar el fet en coneixement del superior immediat o de la Direcció, bé directament o a través dels representants del personal si així ho considera oportú. La Direcció ratificarà o no la procedència de la funció ordenada.

Cap treballador/a estarà obligat a obeir ordres que suposin la comissió de delictes o mancada, així com a aquelles que procedeixen de persones no autoritzades degudament per l'Empresa.

Article 87.- CERTIFICATS PERSONALS

L'Empresa, està obligada a lliurar al treballador/a, i a la seva instància, certificat acreditatiu del temps de serveis prestats, classe de treball realitzat, emoluments percebuts, així com qualsevol altra circumstància de la qual, relativa a la seva situació laboral, tinguin constància.

Article 88.- CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL.

A partir del mes de Gener del 2007, les parts signants d'aquest Conveni, una vegada analitzada la possible pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors/ores en relació a l'IPC de les Illes Balears, negociaran les mesures encaminades a pal·liar-la.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA.

Considerant la complexitat que implica la modificació dels Complementos Específic i de Conveni puix que es requereix un estudi profund de tots i cadascun dels llocs de treball existents en el si de l'Empresa, i, també, en consideració a la filosofia que es postula en el Pla d'Estabilitat Laboral 2005-2007, les parts es comprometen a negociar en un futur immediat la modificació de tals complementos cap a l'equiparació amb els del personal Laboral de la CAIB.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA.

Queda derogat expressament en la seva totalitat l'anterior conveni col·lectiu de l'IBANAT a tenor del disposat en l'article 82.4 de l'Estatut dels Treballadors.

ANNEXOS

ANNEX I. NIVELLS RETRIBUTIUS

NIVELL 1.-

Facultatiu superior
Tècnic d'espais naturals

NIVELL 2.-

Facultatiu tècnic/enginyer tècnic forestal
Facultatiu tècnic en educació ambiental

NIVELL 3.-

Administratiu
Capatàs en cap
Responsable de brigades (a extinguir)
Oficial especialista en Biodiversitat (Naturalista)
Oficial especialista agrícola-ramader
Oficial mecànic.
Hostaler
Informador centres de recepció/interpretació

NIVELL 4.-

Capatàs
Responsable de brigada (a extinguir)
Mecànic 1ª
Mecànic
Conductor de vehicles: Tipus C,D,E

NIVELL 5.-

Auxiliar administratiu
Treballador forestal categoria especialista 1ª
Treballador de biodiversitat cat especialista 1ª
Conductor de vehicles B – Tractorista
Operador de comunicacions
Ajutant hostaler

NIVELL 6.-

Treballador de biodiversitat categoria especialista
Treballador forestal categoria especialista
Peó de 1ª (ICONA) *a extingir*

NIVELL 7.-

Treballador forestal
Treballador de biodiversitat
Vigilant incendis
Vigilant d'àrees naturals
Ordenança
Personal de neteja

ANNEX II. 1 RETRIBUCIONS SALARIALS. (Fins a Juliol 2007)

NIVELL	SOU BASE	COMP.INSUL	COMP.CONV.
1	1.462,63	84,04/93,16	95,97
2	1.306,81	84,04/93,16	90,48
3	1.142,66	84,04/93,16	79,58
4	1.071,96	84,04/93,16	71,81
5	963,59	84,04/93,16	65,16
6	901,05	84,04/93,16	57,53
7	791,07	84,04/93,16	53,01
	Mallorca / altres illes		

ANEX II. 2 RETRIBUCIONS SALARIALS. (A partir de Juliol 2007)

NIVELL	SOU BASE	COMP.INSUL	COMP.CONV.
1	1.497,33	84,04/93,16	95,97
2	1.339,74	84,04/93,16	90,48
3	1.175,64	84,04/93,16	79,58
4	1.102,00	84,04/93,16	71,81
5	994,29	84,04/93,16	65,16
6	930,00	84,04/93,16	57,53
7	820,04	84,04/93,16	53,01
	Mallorca / altres illes		

ANNEX III. COMPLEMENT ANTIGUITAT (TRIENNIS)

NIVELL	ANTIGUITAT
1	35,13
2	35,13
3	34,26
4	34,26
5	32,54
6	32,54
7	31,69

ANNEX IV. 1 DISPONIBILITAT

NIVELL	COMP. LABORABLES	FEST/DIUMENGES.
1:	41,68 eur /dia	72,94 eur /dia
2:	38,20 eur /dia	66,34 eur /dia
3:	34,73 eur/dia	59,74 eur /dia
4:	31,25 eur/dia	56,26 eur /dia
5:	27,78 eur/dia	46,54 eur /dia
6:	24,30 eur/dia	43,06 eur /dia
7:	20,84 eur/dia	39,60 eur /dia

ANNEX IV. 2 DISPONIBILITAT (EXCED.)

NIVELL	COMP. LABORABLES	FEST/DIUMEN.
1:	49,44 eur /dia	118,94 eur /dia
2:	44,12 eur /dia	109,28 eur /dia
3:	36,23 eur/dia	98,25 eur /dia
4:	32,56 eur/dia	83,30 eur /dia
5:	30,45 eur/dia	76,23 eur /dia
6:	27,46 eur/dia	70,26 eur /dia
7:	26,48 eur/dia	63,70 eur /dia

ANNEX V. TORNICITAT.

NIVELL	TORNICITAT
1	86,92 euros
2	81,94 euros
3	72,07 euros
4	65,04 euros
5	59,01 euros
6	52,10 euros
7	47,99 euros

ANNEX VI. COMPLEMENTES ESPECÍFICS

-NIVELL 1.-

-Facultatiu superior

Gestió forestal: 298'10 euros (RM y PP)
 Extinció d'incendis: 298'10 euros (RM y PP)
 Protecció biodiversitat: 264'98 euros (RM)
 Recursos Humans: 264'98 (RM)
 Gestió econòmica: 264'98 euros (RM y PP)

-Tècnic d'espais naturals

s'Albufera Mallorca: 264'98 (RM y PP)
 Serra Tramuntana: 79'50 euros (RM y PP)
 Salines d'Eivissa i Formentera: 79'50 euros (RM y PP)
 Cala d'Hort: 79'50 euros (RM y PP)
 Península Llevant: 79'50 euros (RM y PP)
 Mondragó: 79'50 euros (RM y PP)

-NIVELL 2.-

-Facultatiu tècnic/enginyer tècnic forestal

Fac. Tèc. forestal: 264'98 euros (RM y PP)
 Fac. Tèc. extinció: 264'98 euros (RM y PP)
 Fac. Tèc. Ass. Generals: 264'98 euros (RM)
 Fac. Tèc. Contractació: 264'98 euros (RM)
 Fac. Tèc. Finques i Arees: 220'82 euros (RM)
 Fac. Tèc. Subm. i serveis. : 220'82 euros (RM)
 Fac. Tèc. Rec. humans: 220'82 euros (RM)

-NIVELL 3.-

Capatàs en cap: 222'85 (RM y PP)
 Capatàs Resp. brig (a extinguir): 222'85 (RM y PP)

-Oficial esp. en Biodiversitat (Naturalista)

s'Albufera Mallorca: 79'50 euros (RM y PP)
 Cala d'Hort: 79'50 euros (RM y PP)
 S'Albufera d'Es Grau: 79'50 euros (RM y PP)
 Protecció espècies: 79'50 euros (RM y PP)

-Oficial especialista agrícola-ramader

s'Albufera Mallorca: 79'50 euros (RM y PP)

-Oficial mecànic.

Maquinària: 79'50 euros (RM y PP)

-NIVELL 4.-

-Capatàs

Gest. Forest. i Ext. Inc.: 198'73 euros (RM y PP)
 Finques I Arees: 198'73 euros (RM y PP)
 Brigada conservació: 198'73 euros (RM y PP)
 S'Albufera de Mallorca: 198'73 euros (RM y PP)
 Península Llevant: 198'73 euros (RM y PP)

Responsable de brigada: 198'73 euros (RM y PP)

Mecànic 1ª: 79'50 euros (RM y PP)

Mecànic: 39'74 euros (PP)

Conductor de vehicles: Tipus C,D,E

Maquinària: 79'50 euros (PP)

NIVELL 5.-

Treballador Forestal Cat. Esp. 1ª: 79'50 (PP)

Treballador Biodiversitat Cat. Esp. 1ª: 79'50 (PP)

-Conductor de vehicles B

Tractorista Mallorca: 79'50 (PP)

-NIVELL 6.-

Treb. For. Cat. Esp. : 79'50 (PP)

Treb. Bio. Cat. Esp. : 79'50 (PP)

Peó de 1ª (ICONA): 79'50 (PP)

-NIVELL 7.-

Treballador forestal: 39'74 euros (PP)

Treballador de biodiversitat: 39'74 euros (PP)

-Vigilant incendis

Es Recó, Son Vida, Garrafa, Puig de Maria, Galatzó, s'Hostalet, La Victoria, Fornalutx, Penyal d'Honor, Sant Josep, Camp Vell, Corb Marí, Sant Llorenç, Sant Vicenç, Sant Joan i s'Enclusa: 39'74 euros (PP).

RM : Responsabilitat i comandament.

PP : Perillositat i penositat

ANNEX VII. PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

NIVELL	Desembre	Juny
1:	575,80	575,80
2:	542,90	542,90
3:	477,48	477,48
4:	430,85	430,85
5:	390,46	390,46
6:	345,14	345,14
7:	318,05	318,05

ANNEX VIII. FONTS SOCIAL.

a) BESTRETES.-

Els treballadors/ores de l'IBANAT amb una antiguitat mínima de 12 mesos, per raons d'urgència o necessitat degudament acreditades, tindran dret a percebre com bestreta l'import de fins a tres mensualitats de salari base, més antiguitat. Aquestes bestretes no generaran interessos i es reintegraran en un mínim de 10 mensualitats i un màxim de 12 mensualitats. Les ajudes recollides en aquest annex experimentaran, amb caràcter anual, el mateix increment percentual que experimentin els salaris.

La concessió es farà mitjançant sol·licitud prèvia de l'interessat a la Gerència de l'Empresa, indicant la quantitat sol·licitada i el termini triat per al seu reintegrament.

La Gerència podrà demanar informe al Comitè d'Empresa sobre l'apreciació i qualificació de les raons al·legades pel sol·licitant, així com de les preferències en cas de concurrència de sol·licituds i limitació del saldo viu de crèdits.

La concessió serà abonada al mes següent de la sol·licitud. En cas de cessament de la relació laboral amb l'Empresa, l'interessat deurà reintegrar la totalitat de la bestreta pendent de devolució.

No podrà concedir-se una nova bestreta, fins que no s'hagi amortitzat íntegrament l'anterior.

El saldo màxim de crèdit disponible es fixa en la quantia de 60.000 euros.

b) AJUDA A MINUSVALIDADESES.-

El personal amb fills, pares o cònjuges afectats per minusvalidesa reconeguda, tindrà dret a percebre una quantitat de 185 euros mensuals per cada fami-

liar en aquesta situació, en el supòsit que no percebin rendes de qualsevol classe ni cap subvenció d'altres entitats, o la diferència entre aquesta quantitat i la subvenció que rebi.

El dret a aquesta prestació, s'acreditarà mitjançant certificació oficial expedida per l'ANAVES

c) AJUDA PER FILLS MENORS DE 18 ANYS.-

c.1.- L'Empresa concedirà als treballadors/ores que tinguin fills de fins a divuit anys una ajuda econòmica compensatòria de les despeses realitzades amb caràcter general en la guarda, custòdia i educació d'aquests.

c.2.- Aquesta ajuda se satisfarà mensualment en la nòmina i la quantia serà de 50 euros per a cada fill menor de divuit anys.

c.3.- Quan els fills siguin majors d'edat laboral, el peticionari de l'ajuda haurà d'acreditar, per a poder percebre-la, que aquests fills no tenen ingressos propis.

c.4.- L'ajuda establerta en aquest article es podrà atorgar també en cas de menors a càrrec en virtut d'acolliment legal.

c.5.- Aquesta ajuda serà incompatible amb l'ajuda de minusvalidesa.

c.6.- Aquesta ajuda no sofrirà cap increment fins que sigui igualada per la qual per igual concepte percep el personal de l'administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, quedant a partir d'aquest moment subjecta als mateixos increments que aquella.

d) BEQUES D'ESTUDI.-

L'Empresa concedirà als treballadors/ores i als seus fills majors de 18 anys i menors de 25 anys que no tinguin ingressos propis i que depenguin econòmicament dels pares, beques anuals per estudis, en les següents quanties:

Formació professional: 125 euros

Accés Universitat: 125 euros

Estudis Univer. de grau mig: 245 euros

Estudis Univer. de grau superior: 365 euros

Estudis universitaris o de Formació Professional per al personal i que siguin específics de l'activitat de l'Empresa: 455 euros

Ajuda escolar: 65 euros

Aquesta ajuda escolar serà reconeguda per fills escolaritzats fins a segon de Batxillerat, que s'abonarà en paga única durant el mes de Setembre.

Per a estudis no contemplats en aquesta taula se sotmetrà la petició a la Comissió Paritària.

Per a tenir dret a aquestes beques i ajuda s'haurà d'acreditar la matrícula, amb la indicació del nombre de convocatòria de cada assignatura, el nom, així com si comprenen la totalitat o part del curs. En aquest últim cas, s'abonarà la quantitat proporcional al nombre d'assignatures de les quals estigui matriculat. La repetició del curs o d'assignatures, no donarà dret a nova beca, o a la part proporcional de l'assignatura repetida.

i) AJUDA A CELÍACS.

Tindran dret a una ajuda mensual aquells treballadors/ores celíacs així com els fills celíacs (menors de 18 anys) de treballadors/ores que presentin l'informe mèdic corresponent. L'import serà de 60 euros. Aquesta ajuda es percebrà sempre que aquesta despesa no estigui cobert per la Seguretat Social.

f) JUBILACIÓ ANTICIPADA.-

Pel concepte de jubilació anticipada, l'Empresa concedirà als treballadors/ores que tinguin una antiguitat com a mínim de quinze anys, i edat mínima de seixanta anys i que hagin sol·licitat la jubilació anticipada o voluntària, al produir-se aquesta jubilació, una ajuda econòmica que, segons el cas tindrà la quantia següent:

- Als seixanta anys: 12.000 euros

- Als seixanta-un anys: 10.200 euros

- Als seixanta-dos anys: 8.400 euros

- Als seixanta-tres anys: 6.000 euros

- Als seixanta-quatre anys: 3.600 euros

g) CONCERTACIÓ D'UNA ASSEGURANÇA COL·LECTIVA PER A COBRIR ELS RISCOS DE MORT I INVALIDESA PERMANENT.-

g.1.- L'Empresa concertarà per a tot el personal al servei d'aquesta una assegurança col·lectiva que cobreixi, almenys, els riscos de mort i d'invalidesa

permanent, en el seu grau de totalitat per a la professió habitual que impliqui el cessament o l'extinció del contracte de treball o absoluta per a tot treball, que s'hagin produït per accident laboral, no laboral, malaltia comuna i/o malaltia laboral.

g.2.- Els capitals establerts en aquest article es faran efectius, únicament, a partir de la data que s'estableixi en la pòlissa que l'Empresa concertarà amb la respectiva entitat asseguradora. No obstant això, l'Empresa podrà optar, quan així convingui per als seus interessos, per no concertar la corresponent pòlissa de segur i garantir, directament, el pagament de les prestacions establertes en el present article.

g.3.- Les quantitats que s'estableixen com remuneratòries dels riscos coberts, són les següents:

a) Incapacitat permanent total per a la professió habitual: 30.000 euros.

b) Incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball: 27.000 euros.

c) Per mort, se satisfarà aquesta quantitat als drethavents o a les persones designades legalment, per a tal fi, per la persona finada: 27.000 euros.

g.4.- Perquè es pugui produir l'abonament de l'ajuda que ens ocupa, haurà d'acreditar-se l'existència de la corresponent declaració d'invalidesa, en el grau que sigui procedent, o la defunció, i que tals contingències s'han produït a causa d'accident laboral, no laboral, malaltia laboral o malaltia comuna.

h) PRESTACIONS .

- Pròtesis dentals, auditives i ortopèdiques: màxim de 450 euros anuals.

- Oculars, cristalls, lents de contacte o operacions de cirurgia ocular: màxim de 120 euros anuals.

Davant prestacions que excedeixin dels màxims previstos es podran agrupar sempre que no sobrepassin l'import anual màxim de 570 euros.

— o —

CONSELLERIA D'AGRICULTURA I PESCA

Num. 17634

Ordre de la consellera d'Agricultura i Pesca de les Illes Balears, de 11 de setembre de 2007, de creació de fitxers que contenen dades de caràcter personal del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA) i adaptació dels fitxers existents a la normativa vigent

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, que regula el tractament automatitzat de les dades de caràcter personal, és la norma que actualment garanteix i protegeix el tractament adequat d'aquestes dades, respectant les llibertats públiques i els drets fonamentals de les persones físiques, especialment els drets a l'honor i a la intimitat personal i familiar.

L'article 20 d'aquesta Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, disposa que la creació, la modificació i la supressió dels fitxers de les administracions públiques pot fer-se únicament mitjançant una disposició general publicada al Butlletí Oficial de l'Estat o al diari oficial corresponent.

El Decret 90/2006, de 20 d'octubre, sobre la creació, modificació i supressió de fitxers que contenen dades de caràcter personal, estableix en l'article primer que les disposicions generals de creació, modificació i supressió de fitxers que continguin dades de caràcter personal a les quals es refereix l'article 20 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, han d'adoptar la forma d'ordre dictada pel titular respectiu de les conselleries que integren l'administració autonòmica.

En virtut d'això, dict la següent

ORDRE

Article 1

Objecte

L'objecte d'aquesta Ordre és la creació dels fitxers que contenen dades de caràcter personal que gestiona el Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears. Aquests fitxers s'esmenten a l'annex adjunt.

Article 2

Cessió de dades