

Auxiliar Administrativo	352,87	105,86	35,29	35,29	176,43	352,87
Ayudante Mecánico	353,21	105,96	35,32	35,32	176,60	353,21
Mecánico	352,29	105,69	35,23	35,23	176,15	352,29
Chapista	352,59	105,78	35,26	35,26	176,30	352,59
Pintor	352,59	105,78	35,26	35,26	176,30	352,59
Jefe de Taller	351,75	105,52	35,17	35,17	175,87	351,75
Telefonista	352,80	105,84	35,28	35,28	176,40	352,80
Médico	345,87	103,76	34,59	34,59	172,93	345,87
A.T.S	349,40	104,82	34,94	34,94	174,70	349,40
Director de Área	347,07	104,12	34,71	34,71	173,54	347,07
Director	345,73	103,72	34,57	34,57	172,87	345,73

— O —

Num. 17433

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT).

Referencia: DGT/JP/mpu
 Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
 Expediente: CC TA 13/058 (L/III)
 Código del convenio: 07/01922

Resolución del Director General de Trabajo, por la que se hace público el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT).

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 5 de Septiembre de 2007

El Director General de Trabajo
 Pere Aguiló Crespi

CONVENIO COLECTIVO
IBANAT – 2007

Articulado

Artículo preliminar.- Partes negociadoras
 Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial
 Artículo 2.- Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga
 Artículo 3.- Empresa y representantes de los trabajadores/as
 Artículo 4.- Absorción y compensación
 Artículo 5.- Vinculación a la totalidad
 Artículo 6.- Ordenación del trabajo
 Artículo 7.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas
 Artículo 8.- La productividad como bien jurídicamente protegido
 Artículo 9.- Dependencia orgánica. Centro de trabajo
 Artículo 10.- Relación de puestos de trabajo estructurales (fijos). (RPT).
 Artículo 11.- Expediente personal
 Artículo 12.- Comisión Paritaria de interpretación, estudio, vigilancia,

conciliación y arbitraje.

Artículo 13.- Selección de personal y provisión de puestos de trabajo.
 Artículo 14.- Concurso de traslados.
 Artículo 15.- Ascensos, procedimiento
 Artículo 16.- Oferta de trabajo fijo y fijo discontinuo.
 Artículo 17.- Selección de personal laboral no permanente
 Artículo 18.- Contrato de formación
 Artículo 19.- Contrato en prácticas
 Artículo 20.- Fijos a tiempo parcial y fijos discontinuos
 Artículo 21.- Contrato de trabajo de obra o servicio determinado.
 Artículo 22.- Suspensión de trabajo debido a inclemencias Del tiempo
 Artículo 23.- Integración social y laboral de los discapacitados
 Artículo 24.- Principios de igualdad, mérito y capacidad
 Artículo 25.- Contratación y período de prueba
 Artículo 26.- Estabilidad en el empleo
 Artículo 27.- Clasificación profesional
 Artículo 28.- Jubilación y fomento de empleo
 Artículo 29.- Jubilación a los 64 años
 Artículo 30.- Movilidad funcional
 Artículo 31.- Trabajos de superior e inferior categoría
 Artículo 32.- Movilidad geográfica. Traslados y desplazamientos
 Artículo 33.- Formación y perfeccionamiento profesional.
 Artículo 34.- Personal de capacidad disminuida
 Artículo 35.- Responsabilidad civil
 Artículo 36.- Documento de identificación
 Artículo 37.- Jornada y horario
 Artículo 38.- Turnos de trabajo: espera
 Artículo 39.- Horario flexible y reducción de jornada
 Artículo 40.- Vacaciones
 Artículo 41.- Permisos retribuidos
 Artículo 42.- Fiestas anuales
 Artículo 43.- Licencias sin retribución
 Artículo 44.- Excedencia voluntaria
 Artículo 45.- Excedencia forzosa
 Artículo 46.- Complemento incapacidad temporal
 Artículo 47.- Retribuciones salariales
 Artículo 48.- Salario base
 Artículo 49.- Antigüedad
 Artículo 50.- Pagas extraordinarias
 Artículo 51.- Complementos salariales
 Artículo 52.- Complemento de Convenio
 Artículo 53.- Complemento de compensación de costes de insularidad
 Artículo 54.- Complemento específico
 Artículo 55.- Complemento personal transitorio y absorbible.
 Artículo 56.- Complemento por disponibilidad, complemento por realización de turnos y complemento por nocturnidad.
 Artículo 57.- Trabajos auxiliares con medios aéreos.
 Artículo 58.- Liquidación de partes proporcionales
 Artículo 59.- Horas ordinarias, nocturnas y festivas
 Artículo 60.- Horas extraordinarias
 Artículo 61.- Gastos de desplazamiento y dietas
 Artículo 62.- Utilización de vehículo propio
 Artículo 63.- Fondo social
 Artículo 64.- Salud laboral
 Artículo 65.- Reconocimiento médico
 Artículo 66.- Vestimenta de trabajo y uniforme
 Artículo 67.- Derechos sindicales
 Artículo 68.- Derecho de reunión
 Artículo 69.- Derechos de representación colectiva de los trabajadores/as
 Artículo 70.- Órganos de representación de los trabajadores/as
 Artículo 71.- Comité de Empresa y secciones sindicales
 Artículo 72.- Locales sindicales
 Artículo 73.- Horas sindicales
 Artículo 74.- Funciones del Comité
 Artículo 75.- Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal
 Artículo 76.- Remisión a la legislación general
 Artículo 77.- Régimen disciplinario
 Artículo 78.- Graduación de faltas disciplinarias
 Artículo 79.- Sanciones
 Artículo 80.- Prescripción de faltas
 Artículo 81.- Responsabilidad de jefes y superiores
 Artículo 82.- Tanto de culpa
 Artículo 83.- Reclamaciones
 Artículo 84.- Interpretación del convenio
 Artículo 85.- Respeto a los trabajadores/as

Artículo 86.- Abuso de autoridad
 Artículo 87.- Certificados personales
 Artículo 88.- Cláusula de revisión salarial

Disposiciones
 Disposición transitoria
 Disposición derogatoria.

Anexos
 Anexo I.- Niveles retributivos
 Anexos II.- Retribuciones salariales
 Anexo III.- Complemento de antigüedad (trienios)
 Anexo IV.- Complemento de disponibilidad
 Anexo V.- Complementos por turnicidad.
 Anexo VI.- Complementos específicos.
 Anexo VII.- Pagas extraordinarias
 Anexo VIII.- Fondo social

Artículo PRELIMINAR :

El presente Convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa en representación del personal laboral del IBANAT y por parte de la Empresa por los miembros designados a tal fin por la misma.

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores/as del IBANAT, en aplicación de la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente, y al amparo del Convenio 151 de la O.I.T., y de la Constitución, y cuantas normas subsidiarias y concordantes les sean de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa, sea cual fuere su modalidad de contrato a excepción de los trabajadores/as incluidos en el Art. 2 del Estatuto y aquellos trabajadores/as contratados que efectúen labores de asesoramiento a la empresa.

Su ámbito territorial se extenderá al de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, en vigor desde el 01/01/2007 hasta el 31/12/2010, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Los aspectos económicos tendrán la vigencia y efectividad que se determine en los propios artículos que los regulen, estándose a la vigencia general en caso de no especificar nada.

Anualmente se procederá a negociar las revisiones salariales que procedan, así como las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en sus interpretaciones del texto del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciarlo dentro de los tres últimos meses de vigencia del mismo.

Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciarán las deliberaciones del próximo Convenio en un plazo máximo de quince días desde la fecha de recepción de la denuncia. Caso de no mediar denuncia, quedará denunciando automáticamente el último día de vigencia del Convenio, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo señalado en el párrafo anterior.

Desde la denuncia hasta la firma, inscripción y publicación del nuevo Convenio se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas, excepto a los efectos económicos que se estará a lo que prevea el nuevo Convenio.

Artículo 3.- EMPRESA Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá, como Empresa, al INSTITUTO BALEAR DE LA NATURALEZA, o la entidad jurídica que se constituya en el futuro absorbiendo sus competencias.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las competencias que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán, en cómputo anual y global, a todas las existentes al 31 de diciembre de 2006, cualquiera que sea la naturaleza, origen y denominación de las mismas.

Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo forman un todo indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente. En caso de que la Jurisdicción Social o la Administración Laboral declarasen ineficaz alguno de sus preceptos, en todo o en parte, deberá negociarse la totalidad de su contenido, así como el resto de aquellos artículos que pudieran quedar afectados.

Artículo 6.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO

La ordenación del trabajo es facultad de la Empresa, o persona en quien ésta delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 7.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1.- La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato que se ajustará al Catálogo de Funciones vigente en la Empresa. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2.- Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador/a prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la Empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto. Se informará de ello al Comité de Empresa.

3.- La Empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as disminuidos, que en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4.- El trabajador/a deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la Empresa o de quienes la representen, la utilización de máquinas, herramientas, vestuario, EPI, telefonía móvil o aparatos, instalaciones o locales de trabajos, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo los trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite la Empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 8.- LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN JURÍDICAMENTE PROTEGIDO

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores/as, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la Empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 9.- DEPENDENCIA ORGÁNICA. CENTRO DE TRABAJO

- Tal y como se expone en el art. 3 de este Convenio, se entenderá como Empresa, a efectos de este convenio, el 'INSTITUTO BALEAR DE LA NATURALEZA.' u organismo que le sustituya subrogándose en sus derechos y obligaciones.

- Se entenderá como Centro de Trabajo la unidad productiva con organización específica dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

-Se entenderá como Área de Concentración el lugar de concentración diaria del parque móvil, material y herramientas de la Empresa, para el inicio y terminación de la responsabilidad sobre el mismo de los capataces y resto de personal encargado de su custodia.

- Por Punto de Encuentro se entenderá el lugar de reunión de los miembros componentes de las brigadas para salir al comienzo de la jornada laboral y de regreso del personal una vez finalizada la jornada, que puede ser coincidente con el Área de Concentración. Corresponde a la organización de la Empresa la determinación de las Áreas de Concentración precisando de la consulta con el Comité de Empresa. La localización de los Puntos de Encuentro del personal laboral, como norma general y de no estar recogido en su contrato, estarán asignados al punto de encuentro más cercano al de su vivienda habitual

- La Empresa pondrá los medios de locomoción necesarios, o se hará cargo de los gastos de desplazamiento desde los puntos de encuentro que se determinen hasta los puestos de trabajo.

- En los contratos de trabajo se especificará si los trabajadores/as se adscriben a un Punto de Encuentro, Área de Concentración o Centro de Trabajo.

Artículo 10.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO ESTRUCTURALES (FIJOS). (RPT).

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) adscritos a una categoría y a un nivel retributivo, deberá confeccionarse anualmente en el último trimestre de cada año, al objeto de prever su presupuestación y cobertura en el ejercicio siguiente.

La ampliación de la plantilla del IBANAT deberá ser negociada con el Comité de Empresa antes de su aprobación por el Consejo de Administración. La reducción de la RPT también requerirá la negociación con el Comité de Empresa.

En los supuestos establecidos en los artículos 51 y 52.c del Estatuto de los Trabajadores, cualquier modificación del número de trabajadores/as de la RPT del Ibanat durante la anualidad de vigencia de la misma requerirá el acuerdo expreso del Comité de Empresa. Las otras causas de extinción del Art. 52, apartados A, B y D, podrán ser prudentemente puestas en práctica por la Empresa en los supuestos tasados que la ley permite, sin que en estos casos específicos se requiera el acuerdo expreso del Comité de Empresa, que meramente será informado de la adopción de la medida.

Como consecuencia de la redefinición del Catálogo de Funciones, la Empresa considerará 'a extinguir' los puestos de trabajo de los trabajadores/as cuya categorías ya vienen consideradas como 'a extinguir' en el vigente Catálogo.

De conformidad con el Catálogo de Funciones vigente, la Empresa, de oficio, procederá a la reclasificación de aquellos trabajadores/as afectados siempre y cuando estén en posesión de los requisitos necesarios en la nueva categoría, quedando 'a extinguir' aquellos que no estén en posesión de ellos, de forma que no se producirá extinción ni perjuicio contractual por este motivo.

Artículo 11.- EXPEDIENTE PERSONAL

La Empresa permitirá al personal, previa petición por escrito, su acceso al propio expediente individual en el que deberán figurar, todos los actos que afecten a la vida laboral del mismo.

La recepción y utilización de los datos que consten en el expediente individual estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución así como en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y su tratamiento deberá ser adecuado y pertinente con el ámbito y a finalidad laboral del vínculo establecido en la Empresa sin que puedan usarse esos datos automatizados para distinta finalidad.

Artículo 12.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por los representantes de la Empresa que ésta designe y representantes de los trabajadores/as de entre los miembros del Comité de Empresa, y a razón de tantos miembros como candidaturas sindicales lo compongan cuya participación será equivalente al porcentaje de la representación

que cada sindicato tenga reconocida en el seno del Comité de Empresa.

Esta Comisión se reunirá a instancia de las partes, con la frecuencia que requiera el debido cumplimiento de sus funciones, debiendo reunirse, en cualquier caso, dentro de los cuatro días naturales siguientes a partir de la fecha de convocatoria.

En la primera reunión se establecerá un reglamento de funcionamiento interno y se elegirá un Presidente y un Secretario de entre sus miembros.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en Actas que se levantarán en cada reunión, firmadas por ambas partes en la misma o siguiente reunión, teniendo todas ellas carácter de ejecutivas y vinculantes.

Todo trabajador/a podrá elevar sus quejas y reclamaciones en materias relacionadas con el Convenio a la Comisión Paritaria.

Son funciones de la Comisión:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia de la aplicación del presente Convenio.
- b) El estudio de las quejas y reclamaciones formuladas ante la Comisión por los trabajadores/as, Comité de Empresa o Secciones Sindicales.
- c) Actualización de las normas del Convenio.
- d) Informar la definición, asimilación e integración de los distintos niveles de las categorías profesionales no recogidas en este Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por integración de nuevos trabajadores/as.
- e) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflictos colectivos o huelgas y de interpretación de las normas del presente Convenio.
- f) Negociar y acordar modificaciones puntuales del presente Convenio.

Las divergencias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores podrán solucionarse acudiendo al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears.

Artículo 13.- SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos de trabajo adscritos al personal que respondan a la actividad regular, normal y permanente de la Empresa, deberán ser atendidos por personal laboral fijo de conformidad a la RPT aprobada para cada ejercicio por el Consejo de Administración.

La contratación laboral de duración determinada tendrá lugar para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal fijo o fijo discontinuo en plantilla, según la programación presupuestaria de cada ejercicio o durante el tiempo necesario para cubrir las plazas vacantes de personal fijo, así como para suplir las bajas o excedencias y suspensiones con reserva de plaza de sus titulares, siguiendo los modelos contractuales legales y con la participación del Comité de Empresa, efectuándose tales contrataciones preferentemente mediante la confección de un Bolsín.

En todo caso el número de personal no permanente no superará el 10 % de la RPT, exceptuando las campañas de incendios y el personal necesario para cubrir los proyectos específicos que se adjudiquen. En el cómputo del 10 % no se tendrán en cuenta los contratados para cubrir puestos con reserva de plaza.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal fijo, sin perjuicio de los derechos relativos al reingreso que se establecen para los trabajadores/as en situación de excedencia y otros supuestos legales se cubrirán por, y en el siguiente orden:

- 1.- Concurso de traslados
- 2.- Concurso de ascensos
- 3.- Convocatoria pública de vacantes no cubiertas

Tanto el concurso de traslados y ascensos como las convocatorias, se publicarán en los tablones de anuncios de la Empresa y además las convocatorias públicas se anunciarán al menos en dos medios de comunicación escritos y en el BOIB.

Artículo 14.- CONCURSO DE TRASLADOS.

En el concurso de traslados, el sistema de provisión de vacantes será mediante la modalidad de concurso de méritos.

La Comisión de Valoración de Méritos tendrá participación del Comité de

Empresa y será la encargada de acordar los criterios de baremación así como de proponer la adjudicación de las plazas, que deberá ser ratificada por el Consejo de Administración, a la vista de las solicitudes presentadas y en función de los méritos acreditados y valorados por dicha comisión.

Las plazas vacantes se proveerán de inmediato por dicho sistema.

La Empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá una reserva de puestos de trabajo para que sean cubiertos preferentemente por el personal de capacidad disminuida regulada en el art. 34 de este Convenio.

Artículo 15.-ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

El ascenso de trabajadores/as a puestos de especial confianza o responsabilidad, será de libre designación y revocación por parte de la Empresa. Se establecerá en la RPT.

Para ascender, en cualquier caso, a una categoría profesional superior se establecerán por la Comisión Evaluadora sistemas de carácter objetivo, toman-do como referencia los siguientes criterios:

- 1) Titulación adecuada.
- 2) Antigüedad superior a 2 años en el puesto de trabajo de procedencia.
- 3) Superación de las pruebas que se propongan y cualesquiera otras que sean estimadas oportunas por la Comisión Evaluadora..

La definición y valoración de las anteriores circunstancias se realizará previa negociación con la Comisión Evaluadora que estará compuesta por la Empresa y los representantes designados por el Comité de Empresa.

Artículo 16.- OFERTA DE TRABAJO FIJO Y FIJO DISCONTINUO

La contratación laboral fija y fija discontinua de la Empresa, basada en el principio de estabilidad en el empleo y, que resulte de la plantilla aprobada por el Consejo de Administración para cada ejercicio presupuestario se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se realizará mediante concurso-oposición. Todo ello con la participación activa del Comité de Empresa.

La fase de oposición consistirá preferentemente en una prueba escrita y luego se abrirá una fase de valoración de méritos.

Artículo 17.- SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contrato de trabajo de duración determinada que establezcan en cada caso los responsables de la Empresa en materia de personal. Dichos procedimientos se harán con participación activa del Comité de Empresa.

Como elementos integrantes de la participación activa, se entiende que habrá negociación en cada uno de los aspectos relativos a la contratación del personal eventual y fijo de IBANAT. Se entiende igualmente que la Empresa comunicará en tiempo y forma al Comité la previsión de contratación del nuevo personal. Además, previamente se consensuará con el Comité la elaboración de criterios y baremos de selección.

Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.

Se establecerán listas de espera para contrataciones de carácter temporal (bolsín), en las que en todo caso se incluirán aquellos trabajadores/as que hayan tenido vinculación laboral previa con la Empresa en funciones análogas a las del puesto de trabajo a desempeñar, y asimismo aquellos aspirantes que, habiendo superado las calificaciones mínimas exigidas en anteriores convocatorias, no hubieran tenido derecho a ocupar plaza. Dicha lista de espera se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa, con participación del Comité de Empresa en su confección y en sus posteriores modificaciones.

La actualización de dicha lista se efectuará anualmente. Los integrantes de la lista que sean llamados y rechacen la oferta de manera injustificada serán dados de baja de la misma.

En ausencia de trabajadores/as en el bolsín también podrán suscribirse directamente contratos temporales con los trabajadores/as que sean remitidos en oferta genérica por el SOIB y, especialmente, para el caso de jubilación anticipada recogido en el presente Convenio Colectivo, con la participación activa del Comité de Empresa.

También se podrá contratar nominativamente, por razones de urgencia, a través del SOIB, previa información al Comité de Empresa. Dichos contratos se celebrarán ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral, debiendo entregarse una copia básica de cada contrato al Comité de Empresa.

Artículo 18.- CONTRATO DE FORMACIÓN.

La Empresa, por si o a propuesta de los representantes de los trabajadores/as, podrá realizar contratos de formación, al objeto de proporcionar al trabajador/a externo a la Empresa, la formación teórica y práctica necesarias para que posteriormente, pasado el tiempo del contrato de formación, tenga opción a un contrato ordinario en las condiciones que regula el presente convenio.

Se podrán concertar contratos en régimen de formación para las categorías u oficios que determine la Empresa previo acuerdo de la Comisión Paritaria.

Se elaborará en la Comisión Paritaria el plan formativo de los futuros trabajadores/as sometidos a contrato de formación, en el que deberá constar el Tutor, los conocimientos teórico prácticos a desarrollar, los criterios de evaluación y el perfil que deben tener los futuros trabajadores/as en los diferentes oficios o puestos de trabajo al terminar su contrato de formación.

Este contrato sólo podrá celebrarse en la persona de demandantes del primer empleo entre 16 y 21 años que no tengan la titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos. En ningún concepto se podrán realizar contratos de formación que superen los 8 trabajadores/as simultáneamente.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años y siempre se celebrará a tiempo completo. Al finalizar el mismo se deberá indemnizar en una cantidad igual al 6% del total devengado por los conceptos salariales según convenio colectivo, en el supuesto de que no se produzca la transformación a contrato ordinario fijo.

El tiempo dedicado a la formación teórica será el 30% de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo de acuerdo con el proyecto formativo previsto incluyendo la formación en prevención y riesgos laborales.

Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador/a, la Empresa hará un seguimiento exhaustivo con la parte social al objeto de garantizar lo expuesto en los párrafos anteriores.

El salario será:

- a) para menores de 18 años, el salario mínimo interprofesional.
- b) para mayores de 18 años:
 - El primer año, el 80% del nivel 7
 - El segundo año, el 90% del nivel 7

En lo no previsto en el articulado por lo que respecta a discapacitados y inmigrantes, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 19.- CONTRATO EN PRÁCTICAS.

La Empresa, previo acuerdo de la Comisión Paritaria, fijará las categorías en las que se podrán realizar contratos en prácticas. Los mismos criterios de duración que figuran en el artículo anterior serán de cumplimiento para esta modalidad. En cualquier caso, los trabajadores/as no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de nivel inferior al habilitado por la acreditación académica.

Se hará una oferta pública de los contratos en prácticas una vez acordado con la Empresa lo determinado en el párrafo anterior, en la que figurarán los baremos, las condiciones laborales y el proyecto formativo de transición a la vida laboral.

El período de prueba para estos contratos será de un mes para los contratos celebrados con trabajadores/as de titulación media y de dos meses para los titulados superiores.

En el contrato se consignará, como contenido mínimo, su duración, la retribución, titulación del trabajador/as, condiciones de trabajo, horario, y objeto de las practicas y se entregará copia básica del contrato al Comité de Empresa.

La duración de estos contratos será de un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años. La retribución será la siguiente:

- a) El primer año, el 75% de la remuneración asignada con carácter ordi-

nario a la categoría que corresponda.

b) El segundo año, el 90%.

Artículo 20.- FIJOS A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS.

La contratación de trabajadores/as fijos discontinuos se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. Contrato Fijo Discontinuo.- Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores/as contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as dicha circunstancia, deberá entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.

La condición de trabajador/a a tiempo parcial del artº 12.3 del E.T. o en su caso la de fijo discontinuo del artº 15.8 no implica el ingreso automático, en un mismo y único día, de todos los que adquieran o hayan adquirido una u otra condición, sino que los llamamientos anuales podrán operar en forma escalonada.

Para la adquisición de una y otra condición las partes pactan, considerando la condición de Empresa Pública del Instituto, la obligatoriedad de concurrir a los correspondientes procesos selectivos que se realizarán conforme a los criterios constitucionales de publicidad, igualdad, capacidad y méritos.

2. Garantía de Ocupación.- La garantía de ocupación en esta tipología de contrato será de un mínimo de seis meses al año.

3. Condiciones de la Garantía de Ocupación.- Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Los períodos de ocupación garantizados se ejecutarán de forma continuada dentro del año natural. Estos periodos continuados podrán ser interrumpidos durante su ejecución, de acuerdo con las facultades directivas de la Empresa y sin necesidad de autorización alguna, por una sola vez y por un tiempo máximo de quince días. La Empresa, en estos casos, deberá preavisar al trabajador por escrito, con una antelación mínima de cinco días naturales.

La ejecución continuada de los periodos garantizados de ocupación que se establece en el párrafo anterior lo es sin perjuicio de que la Empresa pueda realizar llamamientos de estos trabajadores/as, por tiempos de duración inferior fuera de aquella ejecución continuada, períodos que no afectarán a la garantía mínima y continuada anual.

En los centros de trabajo de actividad intermitente a lo largo del año (actividades de prestación a tiempo parcial, establecimientos de fin de semana y/o de duración ocasional o similares), no será de aplicación el régimen de prestación continuada del periodo de ocupación garantizada, en su caso.

La posible ampliación del tiempo de ocupación, más allá del periodo garantizado, ya sea por anticipación y/o prolongación de actividades, no tendrá efectos de cara a un incremento de la media garantizada para ulteriores años. El trabajador/a deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos una semana de antelación a la conclusión prevista de prestación de servicios. Las reducciones antes reguladas no disminuirán las medias garantizadas de ocupación para ulteriores períodos de actividad.

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de la Empresa una relación de los trabajadores/as fijos discontinuos que tengan períodos mínimos de ocupación garantizados, debiéndose indicar la duración de dichos períodos.

4. Novación de Fijo Discontinuo a Fijo Ordinario. En el caso de que se produzca una vacante de plaza de actividad fija y continua en la Empresa, el personal que haya adquirido en virtud de las presentes regulaciones la condición de trabajador/a a tiempo parcial del artº 12.3 del E.T. o fijo discontinuo del artº 15.8 podrá optar a la vacante de la plaza permanente, fija y continua, en aplicación de las reglas de selección que serán fijadas en el correspondiente concurso de méritos, para cuya confección será tomada en consideración la participación activa del Comité de Empresa.

Los contratos de fijos discontinuos que se hayan acogido a novaciones o conversiones a contrato fijo ordinario, y por las mismas hayan obtenido alguna ayuda pública, no podrán tener carácter transitorio.

5. Llamamiento de los trabajadores.- Todos los trabajadores/as fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados.

5.1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

a) La Empresa deberá llamar al trabajador/a al inicio de las actividades, si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro laboral, dispondrá para convocar de un margen de treinta días naturales desde la fecha habitual de incorporación del trabajador.

b) No obstante, la Empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los treinta días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comuniquen por escrito al trabajador/a antes de que transcurran los treinta días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo.

El ejercicio por la Empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de períodos mínimos de ocupación antes regulados.

El llamamiento deberá realizarse por orden de antigüedad en la Empresa dentro de cada especialidad en la categoría profesional. La interrupción se realizará por el orden inverso, cesando primero el de menor antigüedad, salvo aquellos trabajadores/as con garantía de ocupación que no hayan cumplido la misma, en cuyo caso tendrán preferencia de permanencia éstos. En todo caso verá interrumpido, y por tanto el trabajador/a cesará en su servicio a la Empresa, aquél que haya cubierto su garantía de ocupación y tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente, salvo que, en el momento de la interrupción, se pueda prever o conocer con antelación, que la causa que origina la suspensión será de corta duración y hará posible que se puedan prestar los servicios del trabajador/a la mayor parte del período que se estime vayan a precisarse los mismos.

La Empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador/a para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el periodo de ocupación garantizado. En los demás casos el llamamiento será con una antelación no inferior a 48 horas.

5.2. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha habitual de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación a que se refiere el párrafo 5.1.b) de este apartado.

b) Llegada la fecha prevista en la comunicación empresarial para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Se entenderá asimismo no efectuado el llamamiento cuando el trabajador/a se viera preterido por la contratación de otro de menor antigüedad en su misma especialidad.

d) Cuando la Empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador/a podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

Se elaborará, de acuerdo con el Comité de Empresa, un modelo de hoja de llamamiento y otro de constancia de finalización de la prestación anual intermitente, a los efectos administrativos correspondientes, y en particular de cara a la protección por Desempleo. La Empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos remitido a la Oficina de Empleo.

6. Normas comunes.- La Empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada periodo de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que la misma acuerde o convenga, pudiendo dividirlas en los periodos contemplados en el art. 40 de este Convenio, y, en su caso, a las fiestas acumuladas. La Empresa comunicará por escrito, siempre que el trabajador/a no se

halle en situación de incapacidad temporal, el inicio del disfrute del descanso de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, con al menos cinco días naturales de antelación.

En el supuesto de que no se haya efectuado esta comunicación se entenderá que el disfrute de vacaciones y, en su caso, fiestas acumuladas, se producirá siempre en el último tramo temporal del llamamiento.

Cuando se acumulen las fiestas al periodo de vacaciones para su disfrute en el último tramo temporal del periodo de ocupación, se entenderá, a los efectos de una posible compensación en metálico, que los días disfrutados en primer lugar corresponden a vacaciones.

A los trabajadores/as fijos discontinuos les serán computados a todos los efectos los periodos efectivamente trabajados. Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores/as fijos discontinuos al concluir el periodo de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por la aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

Artículo 21.- CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado, y se formalizará por escrito.

Entre estos contratos se encuadra el contrato que tiene por objeto la realización de unos trabajos determinados vinculados a un proyecto y dependientes de una subvención o partida presupuestaria concreta.

Al trabajador/a sometido a dicho contrato se le reconocerán todos los derechos incluidos dentro del vigente Convenio Colectivo.

La duración del contrato y el cese del trabajador/a se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1- Con carácter general, el contrato es para una sola obra o un solo proyecto, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador/a en dicho proyecto u obra. El cese de los trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores/as fijos de obra o proyecto por terminación de los trabajos, deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación de quince días.

2.- No obstante lo anterior, previo acuerdo entre las partes y con la participación del Comité de Empresa, el personal podrá prestar servicios continuados en diferentes obras o proyectos, mientras existan partidas presupuestarias para ellos, hasta un período máximo de tres años consecutivos. En este supuesto, la Empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador/a antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3.- Si se produjera la paralización temporal de un proyecto por causa imprevisible para la Empresa y ajena a su voluntad, tras dar cuenta la Empresa a la representación de los trabajadores/as, y haber obtenido constatación pertinente, operarán la terminación de obra y cese.

La representación de los trabajadores/as dispondrá, en este caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para emitir informe a contar desde la notificación. La Empresa contrae también la obligación de ofrecer un nuevo contrato adecuado para la realización de obra o servicio determinado al trabajador/a que hubiere cesado anteriormente por causa de la paralización de la obra, una vez las causas de dicha paralización hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. El personal afectado por este supuesto especial de paralización de obra seguida de la caducidad definitiva del proyecto o actuación podrá acceder, previo pacto con la Empresa, al caso específico contemplado en el epígrafe 2 del presente artículo, como titular de un contrato plural de obra hasta un periodo máximo de tres años.

Este supuesto de terminación de obra y cese, así contemplado en los dos párrafos precedentes, no será de aplicación en los casos en que se produzca la paralización de la obra estrictamente motivada por la aparición de un conflicto

laboral que por si mismo conduzca a la interrupción de las actividades de acuerdo con la legislación vigente

En los supuestos 1º y 3º se establece una indemnización por cese del 5,25% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio Colectivo devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 22.- SUSPENSIÓN DE TRABAJO DEBIDO A INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Cuando las condiciones atmosféricas o del estado del terreno impidan el desarrollo del trabajo habitual, la Empresa podrá suspender los trabajos, considerando las horas invertidas en espera de comenzar a reanudar los mismos como horas perdidas por inclemencias del tiempo, y encomendar otros trabajos que pueden ser realizados en el mismo centro, o bien, en otros centros de trabajo donde el tiempo lo permita y siempre hasta el tope de la jornada que corresponda en dicho día o días.

Artículo 23.- INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS.

En el IBANAT se intentará cubrir plazas, en proporción no inferior al 5 % de la plantilla laboral, por trabajadores/as que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 2/1989 de 22 de febrero de la función pública de la CAIB, y del artículo 2 del Decreto 36/2004 de 16 de Abril, sobre contratación y empleo de los trabajadores/as discapacitados.

Para ello, previa negociación con el Comité de Empresa, se relacionarán e introducirán en la RPT todos aquellos puestos que, por sus características, puedan reservarse para su ocupación por trabajadores/as discapacitados, especificando las plazas vacantes existentes y pendientes de cubrir, las características técnicas de éstas, y la capacidad que deba tener el trabajador/a para ocuparlas. Los procesos de selección, así como la provisión de dichas vacantes, se llevarán a término entre aquellos trabajadores/as discapacitados que lo soliciten y se encuentren inscritos como tales en el correspondiente Registro de Trabajadores Discapacitados del SOIB.

Igualmente, la Empresa podrá concertar convenios de trabajo con los Centros Especiales de Trabajo para Discapacitados, y a tal objeto les remitirá la relación de puestos de trabajo con la finalidad de que dichos Centros indiquen las personas que se hallan específicamente preparadas para desarrollar la actividad laboral

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del presente Convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la Empresa que supongan, en contra de los discapacitados, discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Artículo 24.- PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD.

En ningún caso se podrán tomar en consideración en los procesos de selección, así como en materia de adjudicación de puestos de trabajo, retribuciones, jornadas, permisos y demás condiciones de trabajo preferencia o privilegios que tengan su fundamento en la edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, creencias religiosas, ideas políticas, afiliación sindical, relación familiar o personal, ni en cualquier otra circunstancia que implique vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En caso de producirse desacuerdo por parte de un trabajador/a o aspirante en la valoración obtenida en dichos procesos, así como si considera lesionados sus intereses con respecto a dichos principios, podrá reclamar según lo previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25.- CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA.

Las normas de contratación habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores, Ley Básica de Empleo y demás legislación laboral vigente, y cuantas normas sean de aplicación en dicha materia.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, expresión del Convenio Colectivo donde queda recogida la relación laboral, categoría profesional, nivel y retribuciones, así como el período de prueba concertado de acuerdo con los plazos establecidos en el presente convenio.

- 3 meses: Categorías superiores (niveles retributivos 1 y 2)
- 2 meses: Categorías intermedias (niveles retributivos 3 y 4)
- 1 mes: Para el resto de categorías (niveles retributivos 5, 6 y 7)

Un ejemplar del contrato, una vez firmado por el interesado y la autoridad competente, quedará en poder del interesado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, hasta un máximo de 15 días, reanudándose el cómputo a partir de dicho plazo aunque se continúe en I.T.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

La Empresa facilitará copia de los contratos al Comité de Empresa, en los términos prevenido en la Legislación laboral vigente.

La Empresa facilitará, después de la firma de contrato laboral, una copia del Convenio Colectivo al trabajador/a.

Artículo 26.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Artículo 27.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

La clasificación profesional se efectuará por medio de niveles y categorías profesionales, entendiéndose por nivel profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general del trabajo a realizar, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales de acuerdo con el Catálogo de Funciones vigente, cuya revisión y actualización será competencia de la Comisión Paritaria.

Artículo 28.- JUBILACION Y FOMENTO DE EMPLEO.

Los trabajadores/as tendrán el derecho a la jubilación al cumplir los 65 años, o a la que, legal y reglamentariamente, se establezca, comprometiéndose la Empresa a no amortizar y a cubrir efectivamente las plazas de la misma categoría o con aquellas otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes previa información al Comité de Empresa, y conforme a los sistemas de selección y provisión que procedan.

La Jubilación voluntaria anticipada de los trabajadores/as en edades comprendidas entre los 60 y 64 años, ambas edades incluidas, percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuran en el Anexo VI del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones y requisitos que el mismo se establecen.

Todo trabajador/a que se jubile percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, con independencia del día que cause baja en el trabajo.

Los puestos de trabajo fijos que quedaran vacantes por jubilación, defunción o excedencias no cubiertas definitivamente, deberán ser cubiertos por la Empresa de conformidad a los sistemas de selección y provisión del vigente Convenio Colectivo.

Artículo 29.- JUBILACION A LOS 64 AÑOS

Igualmente los trabajadores/as podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, con el 100 % de los derechos, en la forma y en las condiciones legalmente establecidas.

Previo a la autorización de esa jubilación por la Empresa, será informado de la petición al Comité de Empresa.

El trabajador/a contratado para sustituir al que se jubila ha de estar inscrito como desocupado en el SOIB. El contrato formalizado ha de tener carácter temporal, de un mínimo de un año de duración. Antes de la formalización de la contratación, es preceptivo que el Comité de Empresa emita un informe favorable. En caso que la contratación sea de una categoría diferente se necesitará el acuerdo expreso de la Comisión Paritaria.

Artículo 30.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa y entre los distintos niveles y categorías profesionales, podrá efectuarse sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o calificaciones profesionales precisas

para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al nivel retributivo profesional correspondiente.

Dicha movilidad funcional no podrá implicar traslado, cambio de residencia ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y se efectuará, en todo caso, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a ni de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo de origen.

Siempre que el cambio de puesto de trabajo tenga carácter permanente o, siendo transitorio, sus efectos se prolonguen por más de un mes, deberá llevarse a efecto previo informe del Comité de Empresa, que se emitirá en el plazo máximo de quince días

Artículo 31.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

Como regla general, el trabajador/a desarrollará las tareas propias de su categoría profesional y percibirá la retribución que corresponda a la citada categoría.

Sí, excepcionalmente, de modo provisional por necesidades del servicio se precisara destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una nivel superior o inferior a la suya, se estará a lo dispuesto en los apartados siguientes:

A. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Empresa podrá eventualmente encomendar a sus trabajadores/as y con carácter rotativo el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional de hasta dos niveles inmediatamente superiores a la que ostenten, por un período que no podrá tener una duración superior a seis meses durante un año, u ocho, durante dos años.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, el trabajador/a tendrá derecho al abono de las retribuciones de la categoría superior realizada. El ascenso sólo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en este Convenio Colectivo. No obstante, cuando se sobrepasen los 24 meses continuos o 36 meses discontinuos, el trabajador/a tendrá derecho a la consolidación del salario base del nivel retributivo inmediatamente superior de la categoría de la que inicialmente procede.

B. Si por necesidades específicas de carácter perentorio o imprevisible, distintas a la naturaleza del trabajo permanente o estacional que se desempeñe, la Empresa precisara destinar a un trabajador/a o grupo de trabajadores/as a realizar funciones correspondientes a un nivel profesional inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que no podrá ser superior en más de un mes al año y no se consideraran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Los trabajos de inferior categoría serán siempre los de la categoría o nivel inmediato inferior.

El trabajador/a, durante el período en que desempeñe trabajos de inferior categoría, seguirá percibiendo las retribuciones totales de su categoría profesional, manteniendo los demás derechos derivados de la misma, además de un incremento del 10 % en sus retribuciones totales.

C. Cuando se encomienden a un trabajador/a funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa en todos los casos.

En caso de urgencia, se encomendará inmediatamente las funciones de que se trate, sin perjuicio de que se recabe el correspondiente informe del Comité de Empresa que, en este caso, deberá emitirse en el plazo de 48 horas a partir de que se haya solicitado.

D. Trabajos de inferior categoría a petición del trabajador/a. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador/a, y hubiera puestos de trabajo vacantes para ello, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 32.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de puesto de trabajo de un trabajador/a con destino definitivo en un centro de trabajo fijo a otro situado en localidad distinta, ya sea con carácter temporal o definitivo.

Igualmente se considerará movilidad geográfica el cambio de asignación

o adscripción de un trabajador/a a un lugar de reunión distinto del que inicialmente tenga asignado, para aquellos trabajadores/as con destino en centros ocasionales o itinerantes.

A Traslados. Se entiende por traslado la adscripción del trabajador/a con carácter permanente y que suponga cambio de residencia familiar a un lugar de trabajo o punto de encuentro situado en la isla de residencia y a distancia superior de 50 km. desde su anterior lugar, o fuera de la isla de residencia.

El traslado podrá tener su origen en la resolución de un concurso, en los términos regulados en este convenio, o responder a cualquier otra causa de las recogidas expresamente en el mismo.

En el caso de traslados forzosos colectivos por necesidades del servicio sólo podrá llevarse a cabo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en los plazos legalmente establecidos.

El traslado forzoso colectivo con cambio de residencia deberá ser autorizado, en todo caso, por la autoridad laboral, previo informe de Comité de Empresa que deberá emitirse en el plazo máximo de quince días.

Cuando el trabajador/a se oponga al traslado por justa causa, se aplicará la normativa vigente en la materia, incluidas las disposiciones específicas sobre las prelación a seguir en los traslados. Autorizado este traslado, el trabajador/a será notificado por escrito, concediéndole un plazo de quince días a partir de la entrega de la citada notificación para ejercitar la opción a que se refiere el artículo 40.1 del Estatuto de Trabajadores.

El trabajador/a que por traslado forzoso tenga que cambiar su domicilio, tendrá derecho a:

- 1.-Una cantidad a tanto alzado de 4.200 euros, incrementada en un 20 % por cada persona que viva a expensas del trabajador.
- 2.-Abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para el trabajador/a y cada una de las personas a su cargo.
- 3.-Si la empresa facilitase vivienda, ésta será adecuada a las necesidades familiares del trabajador/a. En caso contrario, se le abonará al trabajador una cantidad a tanto alzado de 10.000 euros, más un 20 % de dicha cantidad por cada persona que viva a expensas del trabajador/a.
- 4.-Asimismo se procurará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores/as trasladados cuando éstos cursen estudios escolares obligatorios; o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

El plazo para la incorporación al nuevo puesto de trabajo será de un mes.

En el caso de que el trabajador/a opte por rescindir su contrato tendrá derecho a recibir la indemnización, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable de la empresa.

Los trabajadores/as trasladados por necesidad del servicio tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan el lugar de origen, dándoles conocimiento la empresa de las existentes en cada momento.

Sí, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera también trabajador/a de la empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo vacante.

Sin perjuicio de todo lo indicado, los últimos en ser trasladados, dentro de cada categoría profesional, atendiendo al orden que se expone a continuación, serán los siguientes:

- 1) Representantes Sindicales.
- 2) Discapacitados.
- 3) Mayores de cincuenta años.
- 4) Titulares de familia numerosa.
- 5) Titulares de familias monoparentales.
- 6) Mayor antigüedad.

Cualquiera que sea el tipo de traslado, sólo podrá afectar al personal fijo de plantilla.

B. Se considerará desplazamiento cuando el traslado forzoso no implique cambio de residencia para el trabajador/a.

Cuando el desplazamiento tenga el carácter de permanente, el trabajador/a tendrá derecho a percibir, por una sola vez en cada desplazamiento que se considere permanente, una ayuda para paliar los gastos derivados del desplazamiento desde su domicilio en los términos siguientes:

- entre 10 y 25 kilómetros de distancia: 1.500 euros.
- más de 25 hasta 40 kilómetros: 2.250 euros.
- más de 40 kilómetros: 3.000 euros.

Cuando el desplazamiento no tenga el carácter de permanente, la compensación económica por kilómetro de distancia entre el lugar de residencia y el nuevo puesto de trabajo será la contemplada en el art. 20 del presente Convenio. El derecho al percibo de la indemnización por gastos de desplazamiento cesará en el momento en que el trabajador/a se reincorpore al puesto de trabajo de origen.

Asimismo, cuando los trabajadores/as sean desplazados fuera de su isla de residencia por un período igual o superior a una semana tendrán derecho a disfrutar de sus dos días en su isla de origen, asumiendo la Empresa los gastos de transporte y desplazamiento.

Cuando el desplazamiento tenga una duración igual o superior a 3 meses, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar 6 días de permiso extra por cada 2 meses de trabajo.

En ningún caso el desplazamiento podrá exceder del límite de 12 meses en 3 años. A partir de este umbral se entenderá la situación como un Traslado, dando lugar a las indemnizaciones previstas para este supuesto.

Artículo 33.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales que sean específicos de la actividad de la empresa, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que se organicen. El contenido de estas licencias orientadas a las finalidades indicadas tendrá un mínimo de 40 horas anuales.

Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con la actividad de la Empresa, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su período vacacional para la asistencia a los cursos, si la organización de la empresa lo permite.

La Comisión de Formación en el seno de la Empresa estará compuesta por la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, que tendrá como funciones: gestionar el acogimiento de la formación a través del FORCEM, desarrollar el plan anual de formación de la empresa, organizar cursos de formación, controlar los diferentes procesos formativos en marcha en la empresa, valorar los programas formativos de los diferentes contratos en formación y en prácticas, y realizar el control de la evaluación y baremos de resultados.

El tiempo de formación se realizará durante la jornada laboral o en su defecto se establecerá un régimen de compensación de las horas de formación específicas de la actividad de la empresa.

Artículo.- 34 PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

1.-El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen y que deriven de una declaración de incapacidad total o parcial, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2.-Los trabajadores/as de edad igual o superior a 55 años adscritos a tareas de prevención y extinción de incendios podrán solicitar el cambio de destino a trabajos más acordes a su estado físico sin que ello suponga una pérdida salarial. La Empresa procederá a la recolocación siempre y cuando esta sea posible.

3.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores/as con capacidad disminuida, éstos tendrán preferencia para desempeñarlos.

En todo caso la Comisión Paritaria informará con carácter previo sobre las recolocaciones a que haya lugar.

Artículo 35.- RESPONSABILIDAD CIVIL

Las indemnizaciones y gastos por defensa judicial exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, causados por la actuación del personal incluido en el ámbito de este Convenio en el ejercicio de sus funciones y en prestación de servicios autorizados, siempre que los daños causados no provengan de negligencia o culpa propia, serán abonadas por la empresa salvo que estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil, ya sea consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la empresa. Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonar los trabajadores/as en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las cantidades por la empresa se hará sin perjuicio de que se les pueda exigir a los trabajadores/as que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El trabajador/a de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo, la Empresa correrá con los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de sus propios trabajadores/as durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en los citados bienes no provenga de negligencia o culpa propia, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

Artículo 36.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

Por la Empresa, se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses desde su ingreso en la misma. En dicho documento, se hará constar el nombre completo, la categoría y número del Documento Nacional de Identidad.

Artículo 37.- JORNADA Y HORARIO.

1.-La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 h semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones de especificidad del trabajo y de estacionalidad se acuerda la distribución variable de la jornada máxima anual sin que se pueda sobrepasar las 10 horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Se exceptúan del párrafo anterior los supuestos extraordinarios tales como extinción de incendio, inundaciones, interrupción de caminos o situaciones similares.

El trabajador/a deberá disfrutar de un descanso entre jornadas como mínimo de 12 horas.

El personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos. No obstante, por necesidades del servicio y en circunstancias justificadas, el descanso semanal podrá acumularse por periodos de hasta cuatro semanas. Una vez realizada la jornada total ordinaria en el cómputo conjunto de las cuatro semanas o periodos inferiores, se dispondrá del tiempo sobrante como días libres hasta el inicio del siguiente cómputo. La prestación del trabajo por parte del personal de la Empresa se realizará, de forma general, de Lunes a Domingo.

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria continuada, computándose como de trabajo efectivo, que no podrá afectar la buena marcha de los servicios.

Los trabajadores/as que por su trabajo informático se vean expuestos a pantallas de visualización de datos (PVD) tendrán un descanso de 10 minutos por cada hora y media de exposición. Este descanso no podrá ser acumulado a los 30 minutos del párrafo anterior.

En la realización de trabajos en condiciones de penosidad y peligrosidad, durante toda la jornada, se disfrutará de una pausa adicional de 30 minutos. El Comité de Salud Laboral determinará aquellos trabajos que sean considerados penosos y/o peligrosos. En las faenas que hayan de realizarse durante el 50% o más de la jornada teniendo el trabajador los pies en agua o fango y en los de cava abierta, entendiéndose por tales, las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada ordinaria no podrá exceder de 6 horas diarias. Esta reducción será incompatible con la pausa de 30 minutos descrita anteriormente.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 h de la

noche y las 6 h de la mañana tendrán el carácter de nocturnas, salvo que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno, o dicha situación esté englobada en el trabajo a turnos.

El tiempo de desplazamiento computará a efectos de máxima jornada diaria. Contará la ida, pero no la vuelta a excepción del regreso en las salidas que haya realizado el trabajador/a en supuestos de emergencia. Los desplazamientos a puestos de trabajo que no puedan realizarse con medios de transporte mecánicos computarán, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

2.- Se considerará franja horaria normal la desarrollada de manera continuada entre las 07'30 y las 17'00 horas, de Lunes a Viernes, con idéntico horario durante una misma semana y las semanas de un mismo mes.

Artículo 38.- TURNOS DE TRABAJO. ESPERA.

Se entenderá como prestación de trabajo a turnos aquella prestación de servicios que se desarrollen fuera de la franja horaria normal, especificada en el art. anterior.

Los trabajadores/as que tengan establecidos sistemas de turnos, entre los que se encuentra el personal adscrito al servicio de incendios, vienen obligados a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo.

En los supuestos que la espera exceda de 20 minutos, deberá el trabajador/a comunicar dicha incidencia a su superior el cual deberá proceder inmediatamente a su sustitución.

Los períodos de espera deberán tenerse en cuenta a efectos de cómputo de descanso.

La jornada máxima diaria será de 10 horas efectivas de trabajo. Anualmente la Empresa establecerá los turnos de trabajos, en el cuadro de horario, debiendo publicarlo en el tablón de anuncios.

La Empresa velará para que los turnos sean equitativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales de tal manera que durante el período que se fija para trabajar en turnos todos los trabajadores/as incluidos en el mismo tengan en sus días de descanso semanal la misma proporción de Domingos y festivos.

Artículo 39.- HORARIO FLEXIBLE Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

Con independencia de lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto a la reducción de la jornada se refiere, los trabajadores/as de la Empresa tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la reducción proporcional de las retribuciones, en los supuestos siguientes:

a) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 12 años. En este supuesto, si la reducción no es superior a 1 hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que el menor cumpla un año de edad, y la reducción proporcional que corresponda, hasta que el menor cumpla los 3 años de edad.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de menores de 3 años y mayores de 1, si la reducción no es superior a una hora de jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla un año de la fecha de adopción o acogimiento. La reducción será proporcional hasta que el menor cumpla los 3 años de edad.

En el supuesto de que el padre y la madre sean trabajadores/as de la Empresa, solamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de las retribuciones a que hacen referencia los párrafos anteriores.

b) Por el nacimiento de hijos prematuros o, por los motivos que sean, los hijos recién nacidos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, los trabajadores/as tienen derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de 2 horas diarias con la disminución proporcional de sus retribuciones.

c) Por razón de guarda legal de una persona con disminución psíquica, física o sensorial que no tenga ninguna actividad retribuida, si la reducción no es superior a 1 hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras.

d) Por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, padre o madre físicamente o psíquicamente incapacitados.

e) En casos debidamente justificados por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar de hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad, o de una persona a su cargo directo una vez valoradas las circunstancias de cada supuesto.

f) Los trabajadores/as víctimas de violencia de género que, para su efectiva protección y derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones.

La reducción de jornada se concretará por acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a afectado en cada caso.

La jornada reducida se computará como jornada completa a efectos de reconocimiento de la antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social.

La concesión de la reducción de la jornada por las razones anteriormente expuestas es incompatible con la realización de cualquier otra actividad, remunerada o no, durante las horas objeto de reducción

Asimismo, se podrá disfrutar, previa solicitud a la Empresa y en la medida de las posibilidades, de un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a las personas a cargo de los trabajadores/as hasta un segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Se informará en todos los casos el Comité de Empresa.

Artículo 40.- VACACIONES

1.- Los trabajadores/as al servicio de la empresa tienen derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de vacaciones retribuidas de 32 días naturales o en su caso de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio prestado hubiere sido menor.

2.- En el caso que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del período normal, comprendido de junio a septiembre, la duración será de 40 días naturales.

3.- El trabajador/a podrá pedir el fraccionamiento de sus vacaciones anuales. En todo caso conocerá las fechas que le correspondan tres meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones. Durante la campaña de incendios, (de Abril a Septiembre), los trabajadores/as afectados por esta deberán disfrutar obligatoriamente de 16 días continuados de vacaciones. Fuera del período de campaña de incendios, los trabajadores/as podrán disfrutar el resto de sus vacaciones en períodos mínimos de 8 días continuados, o juntarlos en dos períodos de 16 días continuados. A los efectos anteriores, los trabajadores/as formularán por escrito a la dirección de la Empresa su petición de disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año natural para la correspondiente planificación anual.

4.- Se considerará como período normal de vacaciones el comprendido entre el 01 de Junio y 30 de Septiembre, sin perjuicio del que pueda corresponder a los servicios de trabajos especiales, por su mayor actividad en dicho período.

5.- La Empresa, respecto de sus centros de trabajo o unidades funcionales, deberá procurar que los trabajadores/as vayan disfrutando de sus vacaciones dentro del período establecido como ordinario, por turnos rotativos y, en caso de conflicto, se atenderá al siguiente orden de prioridades:

-Primero: Trabajadores/as con hijos en edad escolar o escolarizados, niños con minusvalía o mayores discapacitados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período vacacional escolar y estando referida, dicha preferencia, al período vacacional completo, no a un mes concreto. En caso de igualdad, se aplicarán los siguientes criterios: mayor antigüedad, titular de familia numerosa y titular de familia monoparental.

-Segundo: Se posibilitará la coincidencia en el período vacacional de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten sus servicios en la Empresa, o de no prestarlo, previa acreditación de las fechas de disfrute que pueda tener reconocida el otro miembro de la unidad familiar.

6.- En el supuesto de que concedidas o señaladas las vacaciones, el trabajador/a fuera baja por enfermedad o accidente y en dicha situación debiera comenzar el período de disfrute, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro normal de vacaciones.

La baja por enfermedad o accidente no laboral acaecida en período vacacional, dejará en suspenso el disfrute de las vacaciones si su duración es superior a 7 días. Tal circunstancia deberá acreditarse mediante la presentación del correspondiente parte de baja en el plazo de cuatro días desde que se produjo la misma. Si el alta se produce antes de la finalización de dicho período vacacional, se continuará disfrutando del mismo. Si terminado el período vacacional persistiera aún la situación de baja, se permanecerá en la misma hasta que se produzca el alta médica.

En uno y otro caso, al trabajador/a se le reconocerá un crédito de días de descanso igual a aquel en que haya permanecido de baja en el período vacacional.

Dicho crédito de días podrá hacerlo efectivo una vez concluido el calendario vacacional del personal y según lo permitan las necesidades del servicio.

7.- El abono del período de vacaciones se efectuará según el promedio de lo percibido, por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, horas nocturnas, dietas, indemnizaciones y pagas extraordinarias de junio y diciembre.

8.- El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año natural, excepto en los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por Incapacidad Transitoria se aplacen para el siguiente año, que serán disfrutadas inaplazablemente durante el primer trimestre.

9.- El personal que ingrese durante el año disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes, como mes completo y por año natural.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de tiempo trabajado, computándose las fracciones de semana por semana completa y a partir de 15 días por mes completo.

10.- El personal contratado temporalmente (interinos campaña de incendios, obra, eventuales, etc.), siempre que su contrato no exceda de 1 año, se entenderá que el período normal del disfrute de vacaciones es coincidente con el período contratado.

11.- Los trabajadores/as que cumplan los siguientes períodos de prestación de servicios que se señalan a continuación, tienen derecho a disfrutar de días adicionales de vacaciones:

- 1 día hábil de vacaciones adicional si cumplen 15 años de servicio;
- 2 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 20 años de servicio;
- 3 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 25 años de servicio;
- 4 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 30 o más años de servicio.

Artículo 41.- PERMISOS RETRIBUIDOS

En materia de permisos, el personal laboral al servicio de la Empresa tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes:

1.- La Empresa, previa la debida justificación, concederá permisos por las siguientes causas:

a) Por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días, si el acaecimiento se ha producido en la isla de residencia del trabajador/a y cinco días de haber sucedido fuera de la isla.

b) Por razón de matrimonio se tendrá derecho a disfrutar de permiso por un período máximo de dieciocho días naturales. Podrá solicitarse que este período se sume al vacacional. Igual derecho tendrán las parejas de hecho legalmente constituidas.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Si ello supusiera, además, cambio de residencia a otra localidad, hasta un total de tres días.

d) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se establecen en la legislación sindical o en aquellos términos que convencionalmente se establezcan entre la Empresa y Sindicatos.

e) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de celebración, sin perjuicio de la ampliación por el tiempo indispensable cuando la concurrencia a estos exámenes exija desplazamiento desde el lugar de residencia.

f) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para cumplirlos.

g) Para la asistencia de exámenes prenatales y sesiones de preparación al parto, cuando coincidan con el horario de trabajo.

A todos los efectos, se entenderá como deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- Citaciones de Juzgados, Comisarías, pase de revista de armas, renovación del DNI, pasaporte y obtención de certificados o inscripción en registros de centros oficiales.

- Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

- Acompañamiento a hijos menores de 14 años al pediatra.

- Examen o renovación del carné de conducir.
- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en organismos oficiales.
- Visitas médicas con cita previa.
- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que se forme parte en calidad de cargo electo como concejal o parlamentario. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En la concesión del disfrute de los permisos a que se refieren los apartados anteriores, deberán tenerse en cuenta las siguientes reglas:

-Primera: En los supuestos b), c), e), f) y g) deberá mediar un preaviso de 48 horas de antelación como mínimo.

-Segunda: en el supuesto a) el permiso deberá iniciarse el mismo día en que se produzca el hecho determinante del permiso o en el inmediatamente posterior, a elección del trabajador/a y se deberá justificar en las 48 horas posteriores al suceso.

-Tercera: En el supuesto de la letra e), se entenderán comprendidas en el mismo las pruebas selectivas, incluidos los exámenes parciales liberatorios, convocados por cualquier Administración, Institución Pública o centros oficiales de enseñanza y asimilados. No podrá concederse el permiso cuando los exámenes se celebren en la misma localidad y en día inhábil para la prestación del servicio.

2.- Permiso de lactancia. El trabajador/a con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que deberá disfrutarse dentro de la jornada laboral. Este período de tiempo se podrá dividir en dos fracciones.

El derecho reconocido en el párrafo anterior podrá sustituirse, a elección del trabajador, por el disfrute de un mes de permiso adicional a la licencia por maternidad.

Cuando se tengan dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso diario se multiplicará por el número que corresponda. El permiso que nos ocupa podrá acumularse, en su caso, a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Finalmente, si los cónyuges o convivientes trabajan, sólo uno de ellos podrá obtener este permiso.

3.- Permiso de paternidad. El trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables a 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a, o 26 días si se disfruta a tiempo parcial previo acuerdo con la Empresa.

4.- Asuntos Propios. Los trabajadores/as al servicio de la Empresa tienen derecho a un máximo de siete días de permiso al año para asuntos propios sin necesidad de justificación, o los que proporcionalmente resulten del tiempo de prestación de servicios. Todos aquellos trabajadores/as que tengan al menos una antigüedad reconocida en la empresa de 18 años (o 6 trienios), tendrán derecho a disfrutar de 2 días adicionales por asuntos propios, independientemente de los días adicionales que se disfruten de vacaciones. Y a partir de los 24 años de antigüedad (u 8 trienios) reconocida tendrán derecho a disfrutar un día adicional más por trienio cumplido.

La determinación de los días de permiso se condicionará a las necesidades del servicio, de acuerdo con el informe previo del jefe del departamento o servicio de que se trate y, en el momento de su concesión, deberá garantizarse que las tareas del trabajador/a solicitante del permiso han sido asumidas, sin daño para los ciudadanos o para la propia organización administrativa, por la unidad o dependencia correspondiente. A estos efectos será preceptiva la comunicación previa, por parte del trabajador/a, con una antelación mínima de 48 horas.

Respecto al personal que desempeña su trabajo en régimen de turnos, éste podrá acumular los días de permiso por asuntos propios a los días que le correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso deberá hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 20 de Enero del año siguiente y, hasta el 31 del mismo

mes, si se tratara de trabajadores/as que desempeñen su trabajo en régimen de turnos.

Los días de permiso no disfrutados, no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicio estos días disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, sin que proceda la compensación económica por trabajo en día festivo.

Los días de permiso se entienden, en todos los casos, como días naturales.

Artículo 42.- FIESTAS ANUALES.

Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho al disfrute de 14 días de fiesta al año, que rigen en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

La distribución de estos 14 días será la siguiente:

12 días de carácter nacional, y 2 locales, disfrutándose de éstos, 1 por la festividad de la población donde se ubica el centro de trabajo o el punto de reunión y el otro por la de la población donde resida el trabajador/a.

Quienes en días festivos deban prestar servicio, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía de 50 euros por día trabajado. Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y sin que pueda percibirse gratificación alguna.

Artículo 43.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

El personal fijo de la Empresa que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

En el caso de que concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de dichas situaciones, podrá el trabajador/a solicitar este tipo de licencia durante el tiempo máximo anterior que podrá ser renovado por iguales períodos de tiempo mientras se mantengan las circunstancias que dieron lugar a la licencia y en directa dependencia del mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la misma.

Artículo 44.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria a la que pueden acceder los trabajadores/as fijos de la Empresa puede ser de las siguientes clases: ordinaria, para el cuidado de familiares, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1.- La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular del trabajador/a, deberá ser solicitada por los trabajadores/as que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de la Empresa y la duración de la permanencia en esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a 10. Este derecho sólo podrá ser nuevamente ejercido por el mismo trabajador/a cuando hayan transcurrido, al menos, tres años desde el final de la anterior situación de excedencia voluntaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria se deberá efectuar en el plazo de un mes a partir de la correspondiente petición.

El trabajador/a excedente voluntario deberá solicitar su reincorporación al trabajo por lo menos con treinta días de antelación a la finalización del periodo de excedencia voluntaria ordinaria, quedando rescindido el contrato en caso contrario. Si el periodo solicitado fuera inferior al máximo contemplado, el trabajador/a podrá solicitar una sola prórroga, que en ningún caso podrá superar el tiempo que medie entre la finalización de la excedencia inicialmente solicitada y el plazo máximo previsto de 10 años.

Asimismo, mientras se esté en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el período mínimo de dos años en dicha situación, podrá el trabajador/a solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera

vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no existieran vacantes en su categoría, pero, en cambio, las hubiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a dicha vacante o bien esperar a que se produzca en su categoría.

2.- Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Transcurrido el tiempo por el que se concedió la excedencia para el cuidado de familiares o, en su caso, desaparecida la causa que motivó su otorgamiento, el trabajador/a deberá solicitar el reintegro en el plazo de los treinta días siguientes o el pase a la situación de excedencia voluntaria ordinaria, declarándose en esta última situación si no solicitara el reintegro en el plazo fijado.

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria para el cuidado de familiares, podrá el trabajador/a solicitar el reintegro al trabajo en función de que se tendrá reserva del puesto de trabajo durante los tres años que como máximo, puede durar este tipo de excedencia.

3.- La excedencia voluntaria por incompatibilidad es aquella que se produce en los casos en que el trabajador/a pasa a prestar servicio a otra entidad pública, o un lugar de trabajo de diferente categoría o nivel profesional dentro de la misma Empresa. La singularidad de este tipo de excedencia voluntaria reside en el hecho de que podrá solicitarse y reconocerse aunque no se cumpla el requisito mínimo de tener un año de antigüedad en el servicio y en el mantenimiento de esta situación, sin límite de tiempo, mientras se mantenga la relación de servicio que haya dado lugar a la misma.

A los efectos de esta clase de excedencia, se han de considerar incluidas como entidades públicas aquellas empresas en que directa o indirectamente, la participación de las Administraciones Públicas en su capital sea superior al 50%.

El personal declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad está obligado a notificar a la empresa de origen las variaciones que se produzcan en la relación de servicios que haya dado lugar a dicha excedencia, incluido el cese en la aludida relación de servicio.

Una vez se produzca el cese en la relación del servicio que propició el pase a la excedencia voluntaria por incompatibilidad, el trabajador/a deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de treinta días a partir de dicho cese.

El reintegro se producirá, en todo caso, con ocasión de existir puesto vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reintegro en tiempo y forma no se obtuviera por falta de puesto vacante, el trabajador/a quedará

en situación de excedencia voluntaria ordinaria, sin límite de tiempo, hasta que se produzca la correspondiente vacante y obtenga el reintegro efectivo.

Si no se pide el reintegro o se pidiera fuera de plazo, se declarará al trabajador/a en situación de excedencia voluntaria ordinaria a partir de la fecha en que se produjo el cese de la relación de servicios con la otra empresa.

4.- La excedencia voluntaria por razón de estudios es aquella que puede concederse a los trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la Empresa (completada del modo explicitado respecto de la excedencia voluntaria ordinaria) para cursar estudios reglados por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

El trabajador/a que esté en excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, siempre que solicite su reintegro con al menos 15 días de antelación a la finalización del período de excedencia, pasando a la situación de excedencia voluntaria ordinaria en caso de no haber solicitado la reincorporación.

Durante la situación de excedencia por esta razón no se podrán efectuar trabajos por cuenta propia o ajena que impliquen la inclusión en cualquier régimen de la Seguridad Social, o mutualidad privada y/o colegial, salvo el régimen especial de estudiantes.

5.- Excedencia voluntaria especial. Los trabajadores/as que lleven un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año y mínimo de seis meses, que tendrá la especialidad de reserva de plaza y reintegro automático. El tiempo que habrá de transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características deberá ser superior a cinco años.

Artículo 45.- EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por contrato de trabajo de prestación de servicios en Organismos Internacionales, Gobiernos, o con Organizaciones no Gubernamentales en trabajos reconocidos de cooperación internacional, con los que se hayan firmado acuerdos de colaboración. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En el supuesto de no solicitarlo, pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan deberán ser comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 46.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante la situación de incapacidad transitoria, siempre que se acredite la misma por los servicios médicos de la S.S. y se presenten puntualmente los correspondientes partes de baja y confirmación de la incapacidad transitoria, el trabajador/a tendrá derecho a una retribución íntegra igual a la que le correspondería percibir en situación activa.

Si la cantidad que deba percibir en esta situación de incapacidad transitoria resultara superior a su remuneración líquida mensual en activo no tendrá derecho a su complemento a cargo de la Empresa.

Una vez finalizada la situación de incapacidad transitoria el trabajador/a se incorporará de inmediato a su puesto de trabajo.

En orden a la reducción y control del posible absentismo, la Empresa podrá dejar de abonar la diferencia entre las prestaciones de la S.S. y las retribuciones antes indicadas cuando el trabajador/a tenga faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 15% de las jornadas laborales en tres meses consecutivos o el 15% en seis meses discontinuos dentro de un período de doce meses, previo informe vinculante del Comité de Empresa.

No se computarán como falta de asistencia, a los efectos de párrafo anterior las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración superior a veinte días consecutivos.

Artículo 47.- RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por salario base, antigüedad y los complementos, siendo satisfechas en periodos mensuales y efectuándose el pago de las mismas dentro del mes de su devengo, excepto en el mes de Diciembre, que se efectuará antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en cuenta o libreta a tal fin señalada por cada trabajador/a en entidad de crédito.

Las retribuciones pactadas en este Convenio tendrán efectos desde el 1 de Enero de 2007 cualquiera que sea la fecha de su publicación, sin perjuicio de los efectos de los demás pactos a tenor del artículo 2, y de los efectos concretos que se señalen en cada artículo.

No obstante lo anterior, las futuras revisiones que procedan se realizarán con efectos al 1 de Enero de cada año, afectando a todos los conceptos, tanto salariales como extrasalariales.

El personal que trabaje a tiempo parcial o por jornadas reducidas, experimentará una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo, se proveerá al trabajador/a del recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 48.- SALARIO BASE

El salario base mencionado en el precedente artículo 47 también podrá ser nombrado como 'sueldo base'. Es la parte de remuneración del trabajador fijada por unidad de tiempo que retribuye el rendimiento ordinario exigible. La cuantía de este salario es la que figura en los Anexos II.1 y II.2, y se establecen en función de los diferentes niveles retributivos existentes en el seno de la Empresa.

Artículo 49.- ANTIGÜEDAD

El personal laboral de plantilla percibirá, en calidad de complemento salarial de antigüedad, un plus consistente en la cantidad señalada en el Anexo III.

Se devengará por cada período completo de tres años de servicios efectivos, computados según unidad/día, de forma que una ocasional prestación de servicios en régimen de jornada reducida computará como día completo.

El derecho al devengo de cada trienio será efectivo al inicio del mes siguiente en que se cumpla el período completo de tres años, salvo que su cumplimiento coincida con el día primero de mes, en cuyo supuesto el devengo procederá en el mismo mes de coincidencia.

El computo de trienios en este régimen ordinario se inicia 'ex novo' a contar desde el día 1 de Enero de 1997 cualquiera que haya sido la fecha de ingreso en la empresa Ibanat o en su antecesora Sefobasa u otra que hubiera dado lugar a reconocimiento de una antigüedad anterior al 1 de enero de 1997. Este régimen ordinario es plenamente compatible con el anterior.

El personal actualmente en plantilla que el día 1 de Enero de 1996 tuviera acreditado en la antecesora Sefobasa u otra empresa vinculada o dependiente de la CAIB la percepción de un complemento histórico de antigüedad también tendrá derecho a mantener con carácter excepcional la percepción que tuviera fijada en el 1 de Enero de 1996 si bien dicha percepción quedará congelada e inamovable en su cuantía mensual entonces determinada sin que dicha percepción excepcional se incluya en el montante de las pagas extraordinarias.

Artículo 50.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, a devengar en los meses de Junio y Diciembre, por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base y antigüedad más el complemento de convenio (en cómputo anual), el 50 % del cual se incluirá en la paga de Junio y el resto en la de Diciembre (ver Anexo VII).

Cuando se produzca ingreso o cese de un trabajador/a, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, correspondientes al tiempo de servicio prestado, prorrateadas por días de trabajo efectivo.

Al personal que preste servicio por horas, o de jornada reducida, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

A efectos de percepción de pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad laboral transitoria se computarán como tiempo efectivo trabajado.

Artículo 51.- COMPLEMENTO SALARIALES.

Son complementos salariales las cantidades que, con el salario base y la

antigüedad se enuncian:

- a) Complemento de Convenio.
- b) Complemento de Compensación de Costes de Insularidad.
- c) Complemento Específico.
- d) Complemento Personal, Transitorio y Absorbible.
- e) Complemento por realización de turnos.
- f) Complemento por disponibilidad.

Artículo 52.- COMPLEMENTO CONVENIO

Con esta denominación se establece un concepto de cuantía fija mensual que percibirán todos los trabajadores/as, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y cuyo importe será el fijado en el Anexo II para cada uno de los diferentes niveles retributivos existentes.

Artículo 53.- COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN DE COSTES DE INSULARIDAD.

Se crea este complemento para compensar las desventajas económicas que el personal laboral al servicio de la Empresa, al igual que el resto de los trabajadores/as residentes en las Illes Balears, soportan a causa del mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y servicios, incluidos los servicios de distribución, todo ello derivado del hecho insular.

Su cuantía será anual en el Anexo II y se distribuirá en doce pagas mensuales, siendo idéntica para todos los niveles retributivos y afectando por igual a todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

Artículo 54 COMPLEMENTO ESPECIFICO.

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad.

El Consejo de Administración al fijar las plantillas anuales determinará los puestos de trabajo que han de percibir este complemento, así como su cuantía, previa negociación con el Comité de Empresa.

Los conceptos que se incluyen en el concepto de complemento específico son:

-Responsabilidad y Mando: Afecta a los puestos de trabajo en los que se produce una prestación, de forma cotidiana, especialmente responsable, que exige un alto nivel de dedicación y/o mando sobre los trabajadores

-Complemento de Peligrosidad, toxicidad y Penosidad: Afecta a los puestos de trabajo sujetos a condiciones de especial peligrosidad y/o penosidad y en concreto los que comportan la utilización sistemática de herramientas de corte mecánico como desbrozadoras, motosierras, barca segadora, etc. o bien comportan trabajos de escalada, barranquismo, espeleología, exposiciones a elementos químicos o biológicos potencialmente peligrosos para la salud, conducción y manejo o tratamiento de animales, conducción de tractores agrícolas y/o forestales, biotrituradoras, vehículos pesados y todo tipo de embarcaciones a motor, así como los trabajos que se realicen en medios caracterizados por agua y/o barro.

El plus de peligrosidad, toxicidad y penosidad también se aplicará a todos los puestos de trabajo que participen de forma directa en la extinción de incendios forestales.

Aquellos puestos de trabajo en los que se presente tanto la motivación de especial responsabilidad como la motivación de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad acreditarán un único complemento que ya tiene en cuenta la doble motivación citada. Estos están concretados en el Anexo VI.

Artículo 55.- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO Y ABSORBIBLE.

En este complemento se acreditarán aquellas cantidades que resulten de la diferencia existente entre las retribuciones que tuvieran reconocidas determinados trabajadores/as con anterioridad al 01.01.96 y las que se deriven de la aplicación del mismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4 de este texto articulado, siendo absorbible sobre cualquier incremento u abono que resultare durante la vigencia del presente Convenio a excepción de las percepciones que se justifiquen por causa de la actividad o función desarrollada.

Artículo 56 - COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD, COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS Y COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD.

A). – Disponibilidad.

1.- Los trabajadores/as que por la naturaleza de su labor o por necesidades del servicio deban estar localizados y disponibles en guardias de 24 horas tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio un complemento en la cuantía señalada en los Anexos IV y IV.1

Las guardias por disponibilidad de cada trabajador en cómputo mensual no podrán ser superiores a ocho, que comprenderán necesariamente un Sábado y un Domingo.

2.-La Empresa, por necesidades de fuerza mayor o circunstancias excepcionales justificadas, dando cuenta a la representación de los trabajadores/as, podrá incrementar aquel límite de guardias mensuales cuyo exceso será retribuido según la tabla del Anexo IV.2.

B).- Turnicidad. Los trabajadores/as que desarrollen su actividad bajo la modalidad de turnos, de acuerdo con la definición que viene contemplada en los arts. 37 y 38 del presente Convenio, tendrán derecho a un complemento conforme al detalle que viene indicado en el Anexo V.

C).- Nocturnidad. En referencia al art. 37 del presente Convenio, el personal que preste servicios en horario nocturno percibirá un complemento adicional de 20,01 euros por noche trabajada.

Asimismo, aquellos trabajadores/as que, no estando de guardia, sean requeridos por la Empresa para trabajar en situaciones de urgencia, emergencia o fuerza mayor y acudan presentándose al lugar del evento pasarán a estar en situación de guardia, teniendo derecho a la percepción de todas y cada una de las prestaciones salariales que por ello se deriven.

Artículo 57.- TRABAJOS AUXILIARES CON MEDIOS AÉREOS.

Quienes desempeñen ordinariamente su jornada en la brigada helitransportada percibirán el siguiente complemento:

Niveles 1 y 2: 24'97 euros
Nivel 3: 22'89 euros
Nivel 4, 5, 6 y 7: 20'81 euros.

El complemento se abonará por día de vuelo. Asimismo, para el personal adscrito a la brigada de incendios helitransportada se le garantiza un mínimo de 5 vuelos mensuales con el objetivo de dar una formación continuada para el uso y habituación de las diferentes situaciones, características, herramientas y maquinaria que conlleva esta brigada.

Artículo 58.- LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia (voluntaria o forzosa), y/o extinción de la relación laboral, la Empresa viene obligada a practicar, y el trabajador/a a percibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando se incorpore el interesado se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

Artículo 59 .- HORAS ORDINARIAS, NOCTURNAS Y FESTIVAS.

El valor de la hora ordinaria para efectos de cálculo para cada uno de los siete niveles retributivos viene dado por la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad anual}}{1526} = \text{hora ordinaria}$$

El valor de las horas nocturnas se calculará incrementando en un 25 % el de la hora ordinaria.

El valor de la hora en Domingo y festivo se incrementará en un 100 % del valor de la hora ordinaria. La percepción de estos porcentajes es incompatible con la percepción del complemento por realización de turnos.

Los trabajadores/as que en la realización de su jornada ordinaria presten servicios en Domingo, percibirán una indemnización de 30'65 euros por Domingo efectivamente trabajado.

No se percibirán estos porcentajes de incremento a las horas nocturnas o festivas si se percibe el complemento por realización de turnos y/o el complemento por Domingo o festivo trabajado, ni tampoco cuando el contrato se hubie-

ra celebrado en atención al trabajo nocturno o en festivo.

Artículo 60.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 100 %, el valor de la hora ordinaria, calculado con arreglo a la fórmula del artículo anterior y en el que se integra la 'antigüedad congelada'.

El valor de la hora extraordinaria nocturna, será el resultante de incrementar en un 100 % el valor de la hora nocturna ordinaria.

El valor de la hora extraordinaria en Domingo y festivo, será el resultante de incrementar en un 50 % el valor de la hora en festivo y Domingo. El valor de la hora extraordinaria nocturna en Domingo y festivo, será el resultante de incrementar en un 75 % el valor de la hora en festivo y Domingo.

Por norma general las horas extras serán retribuidas. No obstante lo anterior, si las necesidades del servicio así lo permiten, el trabajador/a podrá optar por la compensación por el equivalente en tiempo de descanso en la misma proporción que resulte de la valoración económica de dichas horas. Esta compensación se realizará necesariamente dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extras.

A los efectos de cómputo de máximo de horas extraordinarias no se tendrán en cuenta las realizadas en tareas de extinción de incendios ni en otras situaciones de emergencia.

Artículo 61.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Los trabajadores/as de la Empresa en sus desplazamientos fuera de las Islas devengarán en concepto de media dieta el importe de 13,54 euros.

Si el desplazamiento obligara al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá en concepto de dieta completa la cantidad de 40,61 euros.

La Empresa proporcionará a los trabajadores/as los billetes de ida y vuelta. Si por cualquier razón fuera imposible a la empresa proporcionar dichos billetes, hará entrega de una cantidad en metálico en concepto de anticipo, debiendo el trabajador mediante factura justificar el importe abonado de los billetes.

En el supuesto de que la Empresa proporcionara el alojamiento y la manutención el trabajador/a no percibirá cantidad alguna en concepto de dieta o media dieta.

En el caso de que las cantidades entregadas en concepto de dieta no fueran suficientes, debido a causas extraordinarias justificadas, la Empresa abonará la diferencia previa justificación de los gastos.

Los trabajadores/as desplazados fuera de su isla de residencia durante más de 1 día percibirán, desde el primer día, una cantidad adicional de 13'54 euros/día en concepto de indemnización por desplazamiento.

Artículo 62.- UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PROPIO

Los trabajadores/as que para el desempeño de su trabajo utilicen su propio vehículo, percibirán de la Empresa por todos los conceptos las siguientes compensaciones:

Automóvil: 0'32 euros/kilómetro
Motocicleta o ciclomotor: 0'16 euros/kilómetro

Artículo 63.- FONDO SOCIAL.

La acción social dirigida a todos los trabajadores/as de la Empresa vendrá constituida por las siguientes prestaciones:

- Anticipos.
- Ayuda a Minusválidos.
- Ayuda por hijos menores de 18 años.
- Becas de estudios.
- Jubilación anticipada.
- Seguro colectivo para riesgos de muerte e invalidez permanente.

La cuantía y regulación de cada una de ellas se especifican en el Anexo VIII. Las prestaciones serán completas para los trabajadores/as a partir del mes de contrato excepto los anticipos, que solo se concederán a los trabajadores con una antigüedad mínima de 12 meses.

Artículo 64 .- SALUD LABORAL

Se remite expresamente a la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que desarrolle la anterior y sea de aplicación a la Empresa y sus trabajadores/as.

Artículo 65.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter optativo a todos los trabajadores/as.

En función de las condiciones de determinados puestos de trabajo, y en relación a los riesgos específicos para la salud del trabajador/a el reconocimiento médico, ya sea general o específico, podrá imponerse como obligatorio, solicitando un informe al Comité de Seguridad y Salud laboral. En todo caso habrá de respetarse el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a, debiendo guardarse la confidencialidad de la información adquirida.

Además de la revisión sistemática, el personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo, o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se le realicen analíticas específicas, incluyendo vacunación contra hepatitis, tuberculosis, VIH., etc., así mismo al personal que tenga la consideración de usuario de pantallas de visualización de datos (PVD), o de rayos X, se le incluirá un reconocimiento oftalmológico especial en los períodos que fueren necesarios.

Artículo 66.- VESTIMENTA DE TRABAJO Y UNIFORME

Se facilitará vestuario apropiado, incluido el calzado, para aquellos puestos de trabajo en que por sus características así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación, se estará a lo que determine la Empresa, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante el primer trimestre de cada año .

Artículo 67.- DERECHOS SINDICALES.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El trabajador/a que así lo solicite, tendrá derecho a que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato al que esté afiliado, debiendo solicitarlo por escrito a la Empresa.

Artículo 68.- DERECHO DE REUNIÓN

1- Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo:

El Comité de Empresa, o el 30 % del total de la plantilla, podrá convocar asambleas preavisando a la Dirección de la Empresa al menos con 24 horas de antelación.

Las asambleas parciales de los diferentes turnos se consideraran a estos efectos como una sola.

2 - Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo:

En aquellos casos de asuntos urgentes de interés especial se podrán efectuar asambleas dentro de la jornada, para lo cual, el órgano convocante (Comité o trabajadores) procurarán que se realicen al principio o final de la jornada, sin que en ningún caso excedan de una hora, debiéndose preavisar con 48 horas como mínimo a la dirección de la Empresa, y garantizándose por los convocantes el mantenimiento mínimo de los servicios.

El máximo de horas para estas asambleas será de 20 horas al año. Todas las asambleas serán presididas por el órgano convocante siendo éste responsable del normal desarrollo de las mismas, así como de la presencia en la asamblea de personas ajenas a la Empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará al Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de la Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de la Empresa tiene derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación en los términos que aquí se regulan.

Artículo 70.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Serán órganos de representación laboral de la Empresa.

A/ Comité de Empresa

B/ Las Secciones Sindicales

Artículo 71.- COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

A.- Comité de Empresa: es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

B.- Secciones Sindicales: los Sindicatos o Confederaciones con representación superior al 10 por cien de los representantes elegidos en la Empresa podrán establecer las correspondientes Secciones Sindicales de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 72.- LOCALES SINDICALES

El Comité de Empresa dispondrá de un local racionalmente ubicado y con dotación de mobiliario, teléfono, ordenador y material de oficina suficiente y adecuado.

Los miembros del Comité, para desempeñar su trabajo, tendrán acceso y derecho al uso de las fotocopiadoras, teléfono y fax de la empresa o del centro de trabajo

Artículo 73 .- HORAS SINDICALES

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales para atender a sus funciones representativas, no computándose a tal efecto las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección .

Cada miembro del Comité podrá distribuir y acumular su crédito horario a favor de otro u otros miembros, pudiendo, en su caso, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración que corresponda.

El cómputo de las horas sindicales podrá ser trimestral siempre que sean trimestres naturales consecutivos. Para la utilización de estas horas, bastará una comunicación previa al Jefe respectivo con plazo adecuado y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

Cuando algún miembro del Comité, además de su representación, ostente la de un sindicato por nombramiento efectuado conforme a sus estatutos y debidamente notificado a la Empresa, disfrutará además de un crédito extra de 5 horas mensuales, siendo el máximo de miembros con este derecho el de uno por cada sindicato con derecho a sección sindical conforme al artículo 70.

El Presidente del Comité tendrá un crédito extra de 10 horas mensuales.

Para la realización de funciones sindicales, formación sindical o de representación de personal en los términos legales o convencionales establecidos para la actividad sindical se tendrá derecho, previa justificación, a un permiso retribuido.

Artículo 74.- FUNCIONES DEL COMITÉ

Las funciones del Comité serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las señaladas en los distintos artículo de este Convenio y en las demás normas que sean de aplicación.

Artículo 75.- INDEMNIZACIONES POR GASTOS A LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Cuando algún miembro del Comité de Empresa tenga su puesto de trabajo en las islas de Eivissa, Formentera o Menorca, la Empresa abonará los gastos de desplazamiento hacia Mallorca. De la misma forma para el caso de que el representante laboral tenga su puesto de trabajo en esta isla y deba desplazarse a aquellas, siempre que en todos los casos se trate de reuniones convocadas por la dirección de la Empresa o sean convocadas, ordinaria o extraordinariamente, por el Comité de Empresa.

Se reconoce el derecho del Comité de Empresa a un viaje anual a la isla de Menorca, Eivissa y/o Formentera, abonando su importe a la representación del mismo que se desplace, con un máximo de un billete por cada una de las candidaturas sindicales presentes en el Comité para cada uno de los desplazamientos.

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa, ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo de la Empresa, siempre que las reuniones hayan sido convocadas por la misma.

Artículo 76.- REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN GENERAL.

En todo lo no previsto en este Capítulo, especialmente en lo concerniente a los derechos y garantías de los miembros de los Comités y Delegados Sindicales, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y demás legislación laboral complementaria que sea de aplicación.

Artículo 77.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En virtud de incumplimientos laborales, los trabajadores/as podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 78.- GRADUACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves, las siguientes:

- a.1 La incorrección con el público y con sus compañeros o subordinados.
- a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3 La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, de uno a tres días al mes.
- a.5 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8 Abandono del trabajo que no produzca perjuicios al Servicio.
- a.9 La utilización del vestuario fuera de las horas de trabajo para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual del trabajador/a.

B) Serán faltas graves, las siguientes:

- b.1 La falta de disciplina en el trabajo o el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Servicio.
- b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio de su trabajo.
- b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.
- b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante cuatro días al mes.
- b.6 Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que impliquen perjuicios al servicio.
- b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que implique perjuicios al servicio.
- b.8 La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9 La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- b.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.
- b.14 La incidencia en la comisión de 3 faltas leves dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b.15 Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- b.16 La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas o derechos sindicales.
- b.17 Los actos que manifiestamente limiten a la libre expresión de pensamientos, ideas y opiniones.
- b.18 La negativa injustificada a formar parte activa de Comisiones

Técnicas o Tribunales, de las cuales sean designados para la valoración de pruebas selectivas de promoción, ascenso o ingreso, que sean convocadas por la Empresa.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

- c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3 El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- c.4 La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cuatro días al mes.
- c.5 Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6 El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del empleo en la Empresa.
- c.7 La reincidencia en 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan recaído sanciones por las mismas.
- c.8 La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y/o ajenos a la actividad contractual del trabajador/a.
- c.9 La manifiesta y reiterada obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.10 La realización de actos que coarten el libre ejercicio del derecho a la huelga y al trabajo.
- c.11 Acoso sexual.
- c.12 Acoso laboral (mobbing).

Artículo 79.- SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o provisión de vacantes por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

En las faltas leves no se abrirá expediente disciplinario y corresponderá a la Dirección de la Empresa la imposición de la sanción, requiriendo su comunicación por escrito al interesado y al Comité de Empresa.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves corresponderá al Director-Gerente a propuesta del Instructor nombrado al efecto y requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciativa se comunicará al Comité de Empresa y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oído aquél en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiese adoptar por la Empresa para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 80.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que puedan instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Artículo 81.- RESPONSABILIDAD DE JEFES Y SUPERIORES.

Los Jefes y superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que resulte procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor de la misma, teniendo en cuenta la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 82.- TANTO DE CULPA.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho pueda constituir falta o delito.

Sanciones de Tráfico:

a) El trabajador/a será personalmente responsable de las sanciones que se le impongan por conducta imprudente o infracción de las normas de tráfico imputables a la conducción (exceso de velocidad, adelantamientos, luces, falta de documentación imputable al trabajador/a, etc.).

b) Si la sanción se le impone al trabajador/a por vulneración de las normas de tráfico imputables a la Empresa (exceso de carga, inexistencia de documentación, etc.), la responsabilidad pecuniaria será de la Empresa. Si en este caso implicara privación del permiso de conducir, el trabajador/a percibirá el salario base más antigüedad y plus de transporte durante el tiempo de privación de permiso de conducir.

Artículo 83.- RECLAMACIONES.

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o la legislación laboral, hayan de interponerse, se formularán por escrito ante el Gerente de la empresa.

En este escrito se hará constar:

a) Nombre, apellidos, domicilio y código postal del interesado. Documento Nacional de Identidad, situación laboral.

b) Hechos, razones y exposiciones de motivos en que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.

c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante la Empresa no impedirá que el trabajador/a presente asimismo, su reclamación ante la Autoridad laboral competente.

Artículo 84.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del Convenio podrán plantearlas los trabajadores/as ante los Representantes Laborales, con independencia del derecho que tienen a reclamar, conforme a los artículos anteriores. (Dichos representantes laborales deberán informar al trabajador/a sobre la cuestión planteada y, de ser necesario, lo podrán en conocimiento de su superior jerárquico inmediato por sí a ese nivel pudiera quedar resuelto). Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación del Convenio serán trasladadas a la Comisión Paritaria que estudiará la cuestión planteada o elaborará, en su caso, el acuerdo correspondiente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador/a a acudir a la Jurisdicción Laboral, en su caso.

Artículo 85.- RESPETO A LOS TRABAJADORES.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 86.- ABUSO DE AUTORIDAD.

Se considera abuso de autoridad la comisión por un superior, por acción u omisión, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador/a, reconocido legal o convencionalmente, de donde se derive un perjuicio, material o moral, para el subordinado.

En un principio se presumirá que las órdenes dadas son legítimas, aunque el trabajador/a que se considere perjudicado podrá poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o de la Dirección, bien directamente o a través de los representantes del personal si así lo considera oportuno. La Dirección ratificará o no la procedencia de la función ordenada.

Ningún trabajador/a estará obligado a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito o falta, así como a aquellas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Empresa.

Artículo 87.- CERTIFICADOS PERSONALES.

La Empresa, está obligada a entregar al trabajador/a, y a su instancia, certificado acreditativo del tiempo de servicios prestados, clase de trabajo realizado, emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia de la que, relativa a su situación laboral, tengan constancia.

Artículo 88.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

A partir del mes de Enero del 2007, las partes firmantes de este Convenio, una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores/as en relación al IPC de las Illes Balears, negociarán las medidas encaminadas a paliarla.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Considerando la complejidad que implica la modificación de los Complementos Específico y de Convenio por cuanto se requiere un estudio profundo de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en el seno de la Empresa, y, también, en consideración a la filosofía que se postula en el Plan de Estabilidad Laboral 2005-2007, las partes se comprometen a negociar en un futuro inmediato la modificación de tales complementos hacia la equiparación con los del personal Laboral de la CAIB.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Queda derogado expresamente en su totalidad el anterior convenio colectivo del IBANAT a tenor de lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXOS

ANEXO I. NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL 1.-

Facultatiu superior
Tènic d'espais naturals

NIVEL 2.-

Facultatiu tènic/enginyer tènic forestal
Facultatiu tènic en educació ambiental

NIVEL 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

NIVEL 4.-

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

NIVEL 5.-

Auxiliar administratiu
T treballador forestal categoria especialista 1ª
T treballador de biodiversitat cat especialista 1ª
Conductor de vehicles B – Tractorista
Operador de comunicacions
Ajudant hostaler

NIVEL 6.-

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

NIVEL 7.-

T treballador forestal
T treballador de biodiversitat
Vigilant incendis
Vigilant d'àrees naturals
Ordenança
Personal de neteja

ANEXO II. 1 RETRIBUCIONES SALARIALES. (Hasta Julio 2007)

NIVEL	SUELDO 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 / otras islas

ANEXO II. 2 RETRIBUCIONES SALARIALES. (A partir de Julio 2007)

NIVEL	SUELDO 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 / otras islas

ANEXO III. COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)

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

ANEXO IV. 1 DISPONIBILIDAD

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

ANEXO IV. 2 DISPONIBILIDAD (EXCED.)

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

ANEXO V. TURNICIDAD.

NIVEL	TURNICIDAD
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

ANEXO VI. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

-NIVEL 1.-

-Facultatiu superior

Gestió forestal: 298'10 euros (RM y PP)

Extinció d'incèndis: 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)

-NIVEL 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)

-NIVEL 3.-

Capatàs en cap: 222'85 (RM y PP)

Capataz 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)

-NIVEL 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)

Resp. 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)

NIVEL 5.-

Treb. For. Cat. Esp. 1ª: 79'50 (PP)

Treb. Bio. Cat. Esp. 1ª: 79'50 (PP)

-Conductor de vehicles B

Tractorista Mallorca: 79'50 (PP)

-NIVEL 6.-

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

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

Peó de 1ª (ICONA): 79'50 (PP)

-NIVEL 7.-

T treballador forestal: 39'74 euros (PP)

T treballador de biodiversitat: 39'74 euros (PP)

-Vigilant incendis

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

RM : Responsabilidad y mando.

PP : Peligrosidad y penosidad

ANEXO VII. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Nivel	Diciembre	Junio
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

ANEXO VIII. FONDO SOCIAL.

a) ANTICIPOS.-

Los trabajadores/as de IBANAT con una antigüedad mínima de 12 meses, por razones de urgencia o necesidad debidamente acreditadas, tendrán derecho a percibir como anticipo el importe de hasta tres mensualidades de salario base, más antigüedad. Estos anticipos no generarán intereses y se reintegrarán en un mínimo de 10 mensualidades y un máximo de 12 mensualidades. Las ayudas recogidas en este anexo experimentarán, con carácter anual, el mismo incremento porcentual que experimenten los salarios

La concesión se hará mediante solicitud previa del interesado a la Gerencia de la Empresa, indicando la cantidad solicitada y el plazo elegido para su reintegro.

La Gerencia podrá pedir informe al Comité de Empresa acerca de la apreciación y calificación de las razones alegadas por el solicitante, así como de las preferencias en caso de concurrencia de solicitudes y limitación del saldo vivo de créditos.

La concesión será abonada al mes siguiente de la solicitud. En caso de cese de la relación laboral con la Empresa, el interesado deberá de reintegrar la totalidad del anticipo pendiente de devolución.

No podrá concederse un nuevo anticipo, hasta que no se haya amortizado íntegramente el anterior.

El saldo máximo de crédito disponible se fija en la cuantía de 60.000 euros.

b) AYUDA A MINUSVALÍAS.-

El personal con hijos, padres o cónyuges afectados por minusvalía reconocida, tendrá derecho a percibir una cantidad de 185 euros mensuales por cada familiar en esta situación, en el supuesto que no perciban rentas de cualquier clase ni ninguna subvención de otras entidades, o la diferencia entre dicha cantidad y la subvención que reciba.

El derecho a esta prestación, se acreditará mediante certificación oficial expedida por el IBAS

c) AYUDA POR HIJOS MENORES DE 18 AÑOS.-

c.1.- La Empresa concederá a los trabajadores/as que tengan hijos de hasta dieciocho años una ayuda económica compensatoria de los gastos realizados con carácter general en la guarda, custodia y educación de éstos.

c.2.- Esta ayuda se satisfará mensualmente en nómina y la cuantía será de 50 euros para cada hijo menor de dieciocho años.

c.3.- Cuando los hijos sean mayores de edad laboral, el peticionario de la ayuda deberá acreditar, para poder percibirla, que estos hijos no tienen ingresos propios.

c.4.- La ayuda establecida en este artículo se podrá otorgar también en caso de menores a cargo en virtud de acogimiento legal.

c.5.- Esta ayuda será incompatible con la ayuda de minusvalía.

c.6.- Esta ayuda no sufrirá ningún incremento hasta que sea igualada por la que por igual concepto percibe el personal de la administración de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, quedando a partir de ese momento sujeta a los mismos incrementos que aquella.

d) BECAS DE ESTUDIO.-

La Empresa concederá a los trabajadores/as y a sus hijos mayores de 18

años y menores de 25 años que no tengan ingresos propios y que dependan económicamente de los padres, becas anuales por estudios, en las siguientes cuantías:

Formación profesional: 125 euros

Acceso Universidad: 125 euros

Estudios Univer. de grado medio: 245 euros

Estudios Univer. de grado superior: 365 euros

Estudios universitarios o de Formación Profesional para el personal y que sean específicos de la actividad de la Empresa: 455 euros

Ayuda escolar: 65 euros

Esta ayuda escolar será reconocida por hijos escolarizados hasta segundo de Bachillerato, que se abonará en paga única durante el mes de Septiembre.

Para estudios no contemplados en esta tabla se someterá la petición a la Comisión Paritaria.

Para tener derecho a estas becas y ayuda se deberá acreditar la matrícula, con la indicación del número de convocatoria de cada asignatura, el nombre, así como si comprenden la totalidad o parte del curso. En este último caso, se abonará la cantidad proporcional al número de asignaturas de las que esté matriculado. La repetición del curso o de asignaturas, no dará derecho a nueva beca, o a la parte proporcional de la asignatura repetida.

e) AYUDA A CELÍACOS.

Tendrán derecho a una ayuda mensual aquellos trabajadores/as celíacos así como los hijos celíacos (menores de 18 años) de trabajadores/as que presenten el informe médico correspondiente. El importe será de 60 euros. Esta ayuda se percibirá siempre y cuando dicho gasto no esté cubierto por la Seguridad Social.

f) JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Por el concepto de jubilación anticipada, la Empresa concederá a los trabajadores/as que tengan una antigüedad como mínimo de quince años, y edad mínima de sesenta años y que hayan solicitado la jubilación anticipada o voluntaria, al producirse dicha jubilación, una ayuda económica que, según el caso tendrá la cuantía siguiente:

- A los sesenta años: 12.000 euros

- A los sesenta y un años: 10.200 euros

- A los sesenta y dos años: 8.400 euros

- A los sesenta y tres años: 6.000 euros

- A los sesenta y cuatro años: 3.600 euros

g) CONCERTACIÓN DE UN SEGURO COLECTIVO PARA CUBRIR LOS RIESGOS DE MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE.-

g.1.- La Empresa concertará para todo el personal al servicio de ésta un seguro colectivo que cubra, al menos, los riesgos de muerte y de invalidez permanente, en su grado de totalidad para la profesión habitual que implique el cese o la extinción del contrato de trabajo o absoluta para todo trabajo, que se hayan producido por accidente laboral, no laboral, enfermedad común y/o enfermedad laboral.

g.2.- Los capitales establecidos en este artículo se harán efectivos, únicamente, a partir de la fecha que se establezca en la póliza que la Empresa concierte con la respectiva entidad aseguradora. Sin embargo, la Empresa podrá optar, cuando así convenga para sus intereses, por no concertar la correspondiente póliza de seguro y garantizar, directamente, el pago de las prestaciones establecidas en el presente artículo.

g.3.- Las cantidades que se establecen como remuneratorias de los riesgos cubiertos, son las siguientes:

a) Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 30.000 euros.

b) Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo: 27.000 euros.

c) Por muerte, se satisfará esta cantidad a los causahabientes o a las personas designadas legalmente, para tal fin, por la persona finada: 27.000 euros.

g.4.- Para que se pueda producir el abono de la ayuda que nos ocupa, deberá acreditarse la existencia de la correspondiente declaración de invalidez, en el grado que sea procedente, o la defunción, y que tales contingencias se han producido a causa de accidente laboral, no laboral, enfermedad laboral o enfermedad común.

h) PRESTACIONES .

- Prótesis dentarias, auditivas y ortopédicas: máximo de 450 euros anual.
- Oculares, cristales, lentes de contacto o operaciones de cirugía ocular: máximo de 120 euros anual.

Ante prestaciones que excedan de los máximos previstos se podrán agrupar siempre y cuando no sobrepasen el importe anual máximo de 570 euros.

— o —

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

Num. 17634

Orden de la Consejera de Agricultura i Pesca de las Illes Balears, de 11 de septiembre de 2007, de creación de ficheros que contienen datos de carácter personal del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA) y adaptación de los ficheros existentes a la normativa vigente

La Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, de regulación del tratamiento automatizado de datos de carácter personal, es la norma que actualmente garantiza y protege el tratamiento adecuado de los datos de carácter personal, con respecto de las libertades públicas y de los derechos fundamentales de las personas físicas, especialmente los derechos al honor y a la intimidad personal y familiar.

El artículo 20 de esta Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, dispone que la creación, la modificación y la supresión de los ficheros de las administraciones públicas únicamente podrá hacerse mediante disposición general publicada en el Boletín Oficial del Estado o el diario oficial correspondiente.

El Decreto 90/2006, de 20 de octubre, sobre la creación, modificación y supresión de ficheros que contienen datos de carácter personal, dispone en el artículo primero que las disposiciones generales de creación, modificación y supresión de ficheros que contengan datos de carácter personal a los cuales se refiere el artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, han de adoptar la forma de orden dictada por el titular respectivo de las consejerías que integran la administración autonómica.

En virtud de esto, dicto la siguiente:

ORDEN

Artículo 1

Objeto

El objeto de la presente Orden es la creación de los ficheros que contienen datos de carácter personal que gestiona el Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears, y que se relacionan en el anexo adjunto.

Artículo 2

Cesión de datos

Los datos que figuren en los ficheros no se pueden ceder a terceras personas, excepto por las causas establecidas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el resto de los ordenamientos jurídicos.

Artículo 3

Responsables de los ficheros

Los responsables de cada uno de los ficheros indicados en los anexos de esta Orden adoptarán, con la supervisión directiva del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA), las medidas técnicas, de gestión y de organización necesarias para proteger la seguridad, la integridad y la confidencialidad de los datos de carácter personal, y también las medidas necesarias para garantizar el honor, la intimidad personal y familiar de las personas físicas y el pleno ejercicio de sus derechos, reconocidos por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y la normativa que la despliega.

Artículo 4

Ejercicio de los derechos

El ejercicio de los derechos que reconoce a las personas afectadas la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter

Personal, se realizará según lo prescrito.

Artículo 5

Inscripción de los ficheros

La creación de los ficheros indicados en esta Orden debe notificarse a la Agencia de Protección de Datos para que los inscriba en el Registro General de Protección de Datos, en cumplimiento del que dispone el artículo 39.2 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Disposición final

Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de haber sido publicada en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 11 de septiembre de 2007

La Consejera de Agricultura y Pesca

Mercè Amer Riera

ANEXO I

FICHEROS DE NUEVA CREACIÓN

Fichero nº 1: Inspecciones.

a) Finalidad y usos previstos:

Gestión de las inspecciones de campo del FOGAIBA.

b) Personas y colectivos afectados u obligados a suministrar los datos:

Solicitantes de subvenciones.

c) Procedimiento para la recogida de datos:

Se obtienen directamente de los inspectores cumplimentado las actas de inspección a los solicitantes de subvención.

d) Estructura básica y tipos de datos de carácter personal que contiene:

Datos de carácter identificativo de los solicitantes y de los inspectores: DNI/NIF, nombre y apellidos, dirección postal y electrónica.

e) Cesión de datos:

Se cederán los datos a aquellas administraciones que tengan competencia sobre los hechos que constituyen infracciones administrativas o penales.

f) Órgano administrativo responsable del fichero:

Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA).

g) Órgano ante el cual pueden ejercerse los derechos de acceso, rectificación y cancelación:

Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA).

h) Medidas de seguridad:

Nivel básico.

Fichero nº 2: Ayudas al desarrollo rural.

a) Finalidad y usos previstos:

Gestión de las solicitudes de ayudas al desarrollo rural.

b) Personas y colectivos afectados u obligados a suministrar los datos:

Solicitantes de subvenciones.

c) Procedimiento para la recogida de datos:

Se obtienen directamente de la documentación aportada por el propio interesado o su representante legal.

d) Estructura básica y tipos de datos de carácter personal que contiene:

Datos de carácter identificativo de los solicitantes y de sus representantes legales: DNI/NIF, nombre y apellidos, dirección postal y electrónica.

Datos económicos como subvenciones obtenidas por el beneficiario en años anteriores, la cuenta bancaria donde se realiza el ingreso juntamente con su acreditación de la titularidad de la cuenta y el certificado de obligaciones tributarias y de la Seguridad Social, declaración de la renta y de actividades económicas.