

Editora Balear sin embargo no podrá ceder o vender a un tercero fuera de su grupo editorial ningún material, sin autorización y subsiguiente compensación económica del autor/a, estableciéndose la misma en el 50% del importe neto a percibir por parte de la empresa.

Palma de Mallorca a 25 de Octubre de 2000.

POR LA EMPRESA

D. José Manuel Atiénzar Núñez

POR LA PARTE SOCIAL

D. Miquel Massutí Pascual

D. Josep Rosselló Cuní

D. Juan Miquel Vera García

D. José María Riera Salazar

D. Bartolomé Ramón Mateo

D Miquel A. Juan Ferragut

— o —

Núm. 26204

**Resolución del Director General de Treball de día 18 de diciembre de 2000, por la que se hace público el Convenio Colectivo "IBANAT (Institut Balear de la Natura)" (Cód.: 07/01922, Exp.: 58 (Libro III, 8)).**

Direcció General de Treball

Ordenación Laboral (Convenios colectivos).

Expediente: 58 (Libro III, asiento 8).-

Código del convenio: 07/01922.-

CONVENIO COLECTIVO DEL: "IBANAT" (INSTITUT BALEAR DE LA NATURA).

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores del: "IBANAT" (INSTITUT BALEAR DE LA NATURA, Gran Via ASIMA, 4, PALMA), han suscrito su CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

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

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

Palma, 18 de diciembre de 2000

**El Director general de Treball**

Fernando Galán Guerrero

ÍNDICE

ARTICULO 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

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.- PLANTILLAS DE PERSONAL FIJO

ARTÍCULO 11.- EXPEDIENTE PERSONAL

ARTÍCULO 12.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTU-

DIO, 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

ARTÍCULO 17.- SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE

ARTÍCULO 18.- CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 19.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

ARTÍCULO 20.- FIJOS DISCONTINUOS

ARTÍCULO 21.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO DE OBRA

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

ARTÍCULO 33.- TRASLADOS

ARTÍCULO 34.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

ARTÍCULO 35.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

ARTÍCULO 36.- RESPONSABILIDAD CIVIL

ARTÍCULO 37.- DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

ARTÍCULO 38.- JORNADA

ARTÍCULO 39.- TURNOS DE TRABAJO: ESPERA

ARTÍCULO 40.- HORARIO ESPECIAL Y REDUCCIÓN DE JORNADA

ARTÍCULO 41.- VACACIONES

ARTÍCULO 42.- PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 43.- FIESTAS ANUALES

ARTÍCULO 44.- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 45.- SERVICIO MILITAR

ARTÍCULO 46.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

ARTÍCULO 47.- EXCEDENCIA FORZOSA

ARTÍCULO 48.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 49.- RETRIBUCIONES SALARIALES

ARTÍCULO 50.- SALARIO BASE

ARTÍCULO 51.- ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 52.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 53.- COMPLEMENTOS SALARIALES

ARTÍCULO 54.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

ARTÍCULO 55.- COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN DE COSTES DE INSULARIDAD

ARTÍCULO 56.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO

ARTÍCULO 57.- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO Y ABSORBIBLE.

ARTÍCULO 58.- COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS Y DISPONIBILIDAD

ARTÍCULO 59.- TRABAJOS AUXILIARES CON MEDIOS AÉREOS.

ARTÍCULO 60.- LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES

ARTÍCULO 61.- HORAS ORDINARIAS, NOCTURNAS Y FESTIVAS

ARTÍCULO 62.- HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 63.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

ARTÍCULO 64.- UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PROPIO

ARTÍCULO 65.- FONDO SOCIAL

ARTÍCULO 66.- SALUD LABORAL

ARTÍCULO 67.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

ARTÍCULO 68.- VESTIMENTA DE TRABAJO Y UNIFORME

ARTÍCULO 69.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 70.- DERECHO DE REUNIÓN

ARTÍCULO 71.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 72.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 73.- COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 74.- LOCALES SINDICALES

ARTÍCULO 75.- HORAS SINDICALES

ARTÍCULO 76.- FUNCIONES DEL COMITÉ

ARTÍCULO 77.- INDEMNIZACIONES POR GASTOS A LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

ARTÍCULO 78.- REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN GENERAL

ARTÍCULO 79.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 ARTÍCULO 80.- GRADUACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS  
 ARTÍCULO 81.- SANCIONES  
 ARTÍCULO 82.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS  
 ARTÍCULO 83.- RESPONSABILIDAD DE JEFES Y SUPERIORES  
 ARTÍCULO 84.- TANTO DE CULPA  
 ARTÍCULO 85.- RECLAMACIONES  
 ARTÍCULO 86.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO  
 ARTÍCULO 87.- RESPETO A LOS TRABAJADORES  
 ARTÍCULO 87.- ABUSO DE AUTORIDAD  
 ARTÍCULO 89.- CERTIFICADOS PERSONALES  
 DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-  
 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-  
 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-

## ANEXOS

ANEXO I.- NIVELES RETRIBUTIVOS  
 ANEXO II.- TABLA SALARIAL  
 ANEXO III.- TRIENIOS  
 ANEXO IV.- COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS Y DISPONIBILIDAD  
 IV.1 COMPLEMENTOS POR DISPONIBILIDAD.  
 IV.2 COMPLEMENTOS POR SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.  
 IV.3 COMPLEMENTOS POR TURNICIDAD.  
 ANEXO V.- MÍNIMOS GARANTIZADOS DE COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS  
 ANEXO VI.- FONDO SOCIAL

### Artículo PRELIMINAR :

El presente Convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa, del personal en representación 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 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 de la empresa, sea cual fuere su modalidad de contrato a excepción de los trabajadores incluidos en el Art. 2 del Estatuto y aquellos trabajadores contratados que efectúen labores de asesoramiento a la empresa.

Su ámbito territorial se extenderá al de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

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

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, en vigor desde el 01/01/99 hasta el 31/12/2001, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. 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 TRABAJADO-

## RES

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 1998, 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 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. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, la 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 prestar mayor trabajo y otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto. Se informará al Comité de Empresa.

3.- La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores 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 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, 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 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, 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

-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, que, 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 se adscriben a un punto de encuentro.

- La Comisión Paritaria, en un plazo de 3 meses, elaborará un listado con el personal fijo, que actualmente presta servicios a la empresa, y que queda definitivamente adscrito a un centro de trabajo permanente, o bien queda adscrito a un punto de encuentro.

#### Artículo 10 - PLANTILLAS DE PERSONAL FIJO

La plantilla fija de la empresa deberá confeccionarse anualmente en el último trimestre de cada año, al objeto de prever su presupuesto y cobertura en el ejercicio siguiente.

La elaboración anual de la plantilla fija deberá ser negociada con el Comité de Empresa antes de su aprobación por el Consejo de Administración.

Cualquier modificación del número de trabajadores de la plantilla fija durante la anualidad de vigencia de la misma requerirá el acuerdo expreso del Comité de Empresa, o la obtención de la autorización de la Autoridad Laboral pertinente.

#### Artículo 11.-EXPEDIENTE PERSONAL

La empresa permitirá al personal, previa petición, 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, y su tratamiento deberá ser adecuado y pertinente con el ámbito y la 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 de entre los miembros del Comité de Empresa, y a razón de tantos miembros como candidaturas sindicales la 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 cinco días hábiles 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 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, 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 vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por integración de nuevos trabajadores.

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) Las que le atribuya expresamente este 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 Islas Baleares.

#### 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 plantilla 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 la 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 plantilla, 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 en situación de excedencia y otros supuestos legales se cubrirán por:

- 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.

#### 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 adjudicar las vacantes, 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.

#### Artículo 15 .-ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo de especial confianza o responsabilidad, serán de libre designación y revocación por la empresa. (se establecerán en la plantilla de la empresa)

2. Para ascender, en cualquier caso, a una categoría profesional superior se establecerán por la Comisión Evaluadora sistemas de carácter objetivo, tomando 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 de los Trabajadores.

#### 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 del Comité de Empresa.

La fase de oposición consistirá preferentemente en una prueba escrita y luego se abrirá una fase de valoración de méritos donde se tendrá en cuenta los servicios prestados en la empresa.

#### 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.

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 que hayan tenido vinculación laboral previa con la empresa en funciones análogas a las del puesto de trabajo a desempeñar y asimismo a 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 y 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 serán dados de baja de la misma. La convocatoria del bolsín será pública.

En defecto de trabajadores del Bolsín también podrán suscribirse directamente contratos temporales con los trabajadores que sean remitidos en oferta genérica por el Instituto Nacional de Empleo y, especialmente, para el caso de jubilación anticipada recogido en el presente Convenio Colectivo, con la participación del Comité de Empresa.

También se podrá contratar nominativamente, por razones de urgencia, a través del INEM.

Dichos contratos se celebrarán ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral, debiendo entregar una copia básica de cada contrato al Comité de Empresa.

#### Artículo 18.- CONTRATO DE FORMACIÓN

La empresa podrá realizar contratos de formación al objeto de proporcionar al trabajador/a la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Por lo que se refiere al contrato de formación:

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

2. Este contrato sólo podrá celebrarse en la persona de demandantes de primer empleo entre 16 y 21 años que no tengan la titulación suficiente para realizar otro tipo de contratos formativos.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni superior a dos años y siempre se celebrará a tiempo completo.

4. El tiempo dedicado a la formación teórica, será del 25% de la jornada máxima prevista en el presente convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo.

5. Con objeto de hacer efectiva la formación del trabajador, la empresa asignará un tutor/a con la suficiente experiencia y cualificación para garantizar la formación objeto del contrato.

6. 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 8

- el segundo año el 90% del nivel 8

#### Artículo 19.- CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

a) La empresa fijará las categorías en las que se podrán realizar contratos en prácticas, previo informe de la Comisión Paritaria. En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de nivel inferior al habilitado por el título.

b) Para permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados, la empresa asignará una persona con suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato.

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

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

e) La duración de estos contratos será de un mínimo de 6 meses y de un máximo de dos años.

f) El salario que corresponderá a los trabajadores contratados en esta modalidad será el siguiente:

- el primer año el 75% de la categoría que corresponda.

- el segundo año el 90% de la categoría que corresponda.

#### Artículo 20.- FIJOS DISCONTINUOS

Por lo que se refiere a los contratos fijos a tiempo parcial (fijos discontinuos), el personal que haya celebrado contrato laboral de este tipo con la empresa será

llamado por orden estricto y riguroso de antigüedad y grupo profesional y la notificación que se practique para tal fin se realizará con acuse de recibo y con una antelación mínima de quince días respecto a la fecha de comienzo de la correspondiente prestación de servicios.

#### 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 dependiente de una subvención o partida presupuestaria concreta.

Al trabajador 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 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 en dicho proyecto u obra.

El cese de los trabajadores 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 fijos de obra o proyecto por terminación de los trabajos, deberá comunicarse por escrito al trabajador 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 antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior, cumplido el período de tres años el trabajador pasará a ser fijo de empresa. 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 darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores y haber obtenido constatación pertinente, operarán la terminación de obra y cese.

La representación de los trabajadores dispondrá, en su 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 de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización del proyecto u obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de proyecto podrá incluirse en lo regulado para el segundo supuesto.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En los supuestos 1º, 2º 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 cubrirán plazas, en proporción no inferior al 3 por 100 de la plantilla laboral, por trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y el Real Decreto 1.451/83, de 11 de mayo, sobre contratación y empleo de los trabajadores discapacitados.

Para ello, se relacionarán todos aquellos puestos que, por sus características, puedan reservarse para su ocupación preferente por trabajadores discapacitados, relación que se enviará a las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo de las Baleares, especificando las plazas vacantes existentes y pendientes de cubrir, las características técnicas de éstas, y la capacidad que deba tener el trabajador para ocuparlas. Los procesos de selección, así como la

provisión de dichas vacantes, se llevarán a término entre aquellos trabajadores discapacitados que lo soliciten y se encuentren inscritos como tales en el correspondiente Registro de Trabajadores Discapacitados de las Oficinas de Empleo.

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 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 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 en la Empresa.

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

#### 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.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional se efectuará por medio de grupos profesionales, entendiéndose por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general del trabajo a realizar, incluyendo distintas funciones o especialidades profesionales.

Se creará una comisión para que en el plazo de tres meses a partir de la firma del convenio establezca los grupos profesionales.

Esta comisión estará formada por miembros de la comisión negociadora del presente convenio, en representación de la empresa y de los trabajadores.

#### Artículo 28.- JUBILACIÓN Y FOMENTO DE EMPLEO.

En virtud del pacto de empresa complementario del subsiguiente proceso de negociación de la plantilla de la empresa se ha de recoger que: "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 previsión del vigente Convenio Colectivo". Se acuerda la conservación de este artículo.

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años,

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 edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

La Jubilación voluntaria anticipada de los trabajadores 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 que se jubile de forma obligatoria percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, con independencia del día que cause baja en el trabajo.

#### Artículo 29.- JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS

Igualmente los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, con cien por cien 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.

#### Artículo 30.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa y entre los distintos grupos profesionales, podrá efectuarse sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a la categoría profesional correspondiente, o grupo profesional.

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, 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 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 precisa destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría 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 y con carácter rotativo el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior 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 tendrá derecho al abono de las retribuciones de la categoría superior realizada, pero el ascenso sólo procederá de acuerdo con el sistema de promoción establecido en este Convenio Colectivo.

B. En casos especiales, 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 o grupo de trabajadores a realizar funciones correspondientes a una categoría 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, haciendo la consiguiente traslación de escalas si fuera necesaria en caso de no existir personal de dicha categoría o nivel inmediato inferior.

El trabajador, 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 5 % en sus retribuciones totales.

C. Cuando se encomienden a un trabajador 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. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, 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.

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de puesto de trabajo de un trabajador 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 un lugar de reunión distinto del que inicialmente tenga asignado, para aquellos trabajadores con destino en centros ocasionales o itinerantes.

#### Artículo 33.- TRASLADOS

- Se entiende por traslado la adscripción del trabajador, 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 75 km. desde su anterior lugar, o fuera de la isla de residencia.

- El traslado podrá tener en su origen en la resolución un concurso, en los términos regulados en ese convenio, o responder a cualquier otra causa de los recogidos 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 se oponga al traslado por justa causa, se aplicará la normativa vigente en la materia, incluidas las disposiciones específicas sobre las relaciones a seguir en los traslados.

- Autorizado este traslado, el trabajador 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 que por traslado forzoso tenga que cambiar su domicilio, tendrá derecho a:

1\_) Una cantidad a tanto alzado de 600.000 ptas., incrementada en un 20 por cien por cada persona que viva a expensas del trabajador.

2\_) Abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

3\_) Si la empresa facilitase vivienda, ésta será adecuada a las necesidades familiares del trabajador. En caso contrario, se le abonará al trabajador una cantidad a tanto alzado de 1.000.000 ptas.. Más un 20 por cien de dicha cantidad por cada persona que viva a expensas del trabajador.

4\_) Asimismo se procurará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando éstos cursen estudios de E.G.B., FP., BUP. o COU; 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 opte por rescindir su contrato tendrá derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable de la empresa.

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

- Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera también trabajador 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) Mayor antigüedad.

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

- Cuando el traslado forzoso no implique cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a percibir un Plus de Transporte por importe de 12,5 ptas. por kilómetro de separación existente entre el centro de trabajo o lugar de reunión de origen y el nuevo de destino.

Si por un traslado forzoso, o voluntario posterior el trabajador volviese a su centro o lugar de reunión de origen, dejará de percibir dicho plus.

- En cualquier caso los traslados tendrán una duración máxima de dos meses en un mismo año

#### Artículo 34.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

Se acuerda la creación de una comisión de formación en el seno de la empresa compuesta por la empresa y el comité de empresa, para el acogimiento de la formación a través de FORCEM.

Los cursos serán establecidos anualmente por esta comisión, designando el número en proporción a los ingresos que se obtengan.

El personal técnico-educativo ambiental, tendrá derecho a recibir un máximo de 37,5 horas anuales de formación específica, contabilizadas a partir del mes de septiembre.

Estos cursos deberán ser organizados por la comisión de formación.

#### Artículo.- 35 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, 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.

A los trabajadores de edad superior a 60 años les será conservado a efectos administrativos y económicos su categoría profesional con independencia de las funciones residuales que en su caso puedan desarrollar.

2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

#### Artículo 36.- 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 ejercicio de su función 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 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 que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El trabajador 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 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 37.- 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 número del Documento Nacional de Identidad..

#### Artículo 38.- JORNADA

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 37.5 h semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual hasta el 31/12/2000 y de 35 horas desde esta fecha.

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 9 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 deberá disfrutar de un descanso entre jornadas como mínimo de 11 horas.

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.

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.

Además en la realización de trabajos en condiciones de penosidad y peligrosidad, durante toda la jornada, se disfrutará de una pausa de 30 minutos. Para las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho durante su jornada a un tiempo de descanso adicional de 10 minutos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 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 retributivos en los términos legales o pactados en este convenio, pero a los efectos de máximo diario de jornada efectiva, contará la ida, pero no la vuelta, a excepción del regreso en las salidas que haya realizado el trabajador en supuestos de emergencia.

El personal incluido en el ámbito de este convenio tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos.

En las faenas que hayan de realizarse 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 30 horas semanales.

#### Artículo 39.- TURNOS DE TRABAJO: ESPERA.

Los trabajadores 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 comunicar dicha incidencia a su superior el cual deberá proceder inmediatamente a su sustitución.

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

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se presten los correspondientes servicios se hará efectiva durante 7 horas diarias por turno de trabajo (mañana y tarde) y 10 horas si el turno se realiza por la noche.

A estos efectos, 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 dirección del centro 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 incluidos en el mismo tengan en sus días de descanso semanal la misma proporción de domingos.

#### Artículo 40.- HORARIO ESPECIAL Y REDUCCIÓN DE JORNADA.

Con independencia de lo establecido en el Artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico o psíquico, que no realice ninguna actividad retribuida, cualquiera que sea su edad, podrá disfrutar previa solicitud de un horario flexible para compatibilizar el trabajo y la asistencia a dichas personas, informando en todos los casos el Comité de Empresa.

#### Artículo 41.- VACACIONES

a) Los trabajadores 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.

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.

b) El trabajador podrá pedir el fraccionamiento de sus vacaciones anuales en dos periodos iguales y en todo caso conocerá las fechas que le correspondan tres meses antes, al menos, del comienzo de su vacaciones.

c) 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.

d) La empresa, respecto de sus centros de trabajo o unidades funcionales, deberá procurar que los trabajadores 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 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.

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.

e) En el supuesto de que concedidas o señaladas las vacaciones, el trabajador 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 diez 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 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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 periodo de tiempo trabajado, computándose las fracciones de semana por semana completa y a partir de 15 días por mes completo.

i) Los trabajadores contratados 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.

#### Artículo 42.- 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: dos días, si el acaecimiento se ha producido en la misma localidad de destino del trabajador y cuatro días si ha ocurrido en una localidad diferente de aquella en que se estuviera destinado, 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.

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.

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

- Citaciones de Juzgados, Comisarías, Delegación del Gobierno Militar, pase de revista militar o de armas, renovación del D.N.I., 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 carnet de conducir.

- Requerimientos y trámites notariales.

- Trámites necesarios en organismos oficiales, incluidas 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 afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Primera: En el supuesto previsto en la letra 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

Segunda: 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.- Asimismo, el trabajador 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 una reducción, de media hora, de la jornada normal.

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.- El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cargo directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho, de forma continuada a una disminución de la jornada de trabajo, entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquella y con la reducción proporcional de retribuciones.

El mismo derecho se extiende al trabajador que tenga a su cargo cónyuge o persona con la que conviva de manera estable, padre o madre, física o psíquicamente incapacitados.

El goce de este permiso por razón de guarda legal es incompatible con la realización de cualquier otra actividad distinta a la de asistencia a las personas disminuidas, sea o no remunerada, durante el horario que es objeto de la reducción.

Para el reconocimiento de estos derechos a los trabajadores que tengan constituida una convivencia de hecho, le será requerido para su acreditación el certificado de empadronamiento común con una antigüedad superior a 6 meses y a inscripción al Registro Municipal de parejas de hecho.

4.- Los trabajadores 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.

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 solicitante del permiso han sido asumidas, sin dado para los ciudadanos o para la propia organización administrativa, por la unidad o dependencia correspondiente.

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 quince de enero del año siguiente y, hasta el 31 del mismo mes, si se tratara de trabajadores que desempeñan su trabajo en régimen de turnos. Los días de permiso no disfrutados, no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

#### Artículo 43.- FIESTAS ANUALES.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho al disfrute de 14 días de fiesta al año, que rigen en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares 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 reside el trabajador.

Quienes en días festivos deban prestar servicio, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía de 7.500 (actualización. Ver acta C. Paritaria determinación importe) pesetas. Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y sin que pueda percibirse gratificación alguna.

#### Artículo 44.- 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 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 45.- SERVICIO MILITAR

Durante el tiempo en que un trabajador se encuentra prestando el Servicio Militar obligatorio o voluntario, o Servicio Sustitutorio, la empresa posibilitará la ocupación temporal y retribuida en su tiempo libre, en su horario normal de trabajo y si la plaza no está cubierta. En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias.

El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de la licencia del servicio militar.

#### Artículo 46.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

1.- La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular del trabajador, deberá ser solicitada por los trabajadores 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 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 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.

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 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.- La excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, otorga a los trabajadores/as la facultad de solicitar su pase a dicha situación por tiempo superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando éste lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o desde la fecha de la adopción. En este último caso, el plazo de excedencia no

podrá superar la fecha en la que el hijo tomado en adopción cumpla tres años.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia está reservada al personal laboral y su concesión se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

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

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, podrá el trabajador solicitar el reingreso 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 pasa a prestar servicio a otra entidad pública. 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 una 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 de los servicios que propició el pase a la excedencia voluntaria por incompatibilidad, el trabajador deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de treinta días a partir de dicho cese.

El reingreso se producirá, en todo caso, con ocasión de existir puesto vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma no se obtuviera por falta de puesto vacante, el trabajador quedará en situación de excedencia voluntaria ordinaria, sin límite de tiempo, hasta que se produzca la correspondiente vacante y obtenga el reingreso efectivo.

Si no se pide el reingreso o se pidiera fuera de plazo, se declarará al trabajador 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 fijos 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 que esté en excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, siempre que solicite su reingreso 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 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 reingreso automático. El tiempo que habrá de transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características deberá ser superior a cinco años.

#### Artículo 47.- 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 reingreso 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 48.- 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 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 del IBANAT.

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

En orden a la reducción y control del posible absentismo, el IBANAT podrá dejar de abonar la diferencia entre las prestaciones de la S.S. y las retribuciones antes indicadas, cuando el trabajador tenga faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 30% de las jornadas laborales en tres meses consecutivos o el 30% 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, 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 49.- 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 en entidad de crédito.

Las retribuciones pactadas en este Convenio tendrán efectos desde el 1 de enero de 1999 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.

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 del recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

#### Artículo 50.- SALARIO BASE.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su cuantía para los años 1999 y 2000 es la que figura en el Anexos II. 1 y II.2, respectivamente del presente Convenio y viene determinada en función de los niveles retributivos en los que se integran las diferentes categorías profesionales que ostentan los trabajadores al servicio de la empresa.

#### Artículo 51.- ANTIGÜEDAD

1.- El personal laboral fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento compuesto por la cantidad señalada en el Anexo III.

Este complemento se devengará por cada período de tres años de servicios efectivos.

El derecho al devengo de cada trienio será efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que coincida con día primero de mes, en cuyo caso se abonará el mismo mes en que se cumpla.

El derecho al cómputo de trienios se iniciará "ex novo" desde el 1 de Enero de 1997 cualquiera que hubiese sido la fecha de entrada en la empresa del personal que actualmente presta sus servicios.

2.- Los trabajadores que al 01/01/1996 tuvieran acreditado la percepción de cantidad por el concepto de antigüedad, continuarán percibiéndolo en la misma cuantía o en la que tengan perfeccionada como antigüedad congelada a percibir mensualmente y excluido en las gratificaciones extraordinarias. S.15.02.00

#### Artículo 52.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por el importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base y antigüedad, a devengar en nómina los meses de junio y diciembre.

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

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 53.- 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 54.- COMPLEMENTO DE CONVENIO.

Con esta denominación se establece un concepto de cuantía fija mensual que percibirán todos los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y cuyo importe será el fijado para los años 1999 y 2000 en los Anexos II.1 y II. 2, respectivamente, para cada uno de los diferentes niveles retributivos existentes.

#### Artículo 55.- 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 residentes en las Islas Baleares, 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 los anexos II. 1 y II. 2 para los años 1999 y 2000, respectivamente y se distribuirán en doce pagas mensuales, siendo idéntica para todos los niveles retributivos y afectando por igual a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

#### Artículo 56.- 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 o 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.

Se garantiza la percepción de esta Complemento a los puestos de trabajo que figuran en el Anexo V por las cuantía mínimas que figuran en el mismo.

#### Artículo 57.- 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 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 58.- COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD Y COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS.

A) DISPONIBILIDAD. - 1.- Los trabajadores 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 el Anexo IV.1

Las guardias por disponibilidad de cada trabajador en cómputo mensual no podrán ser superior a ocho, que comprenderán necesariamente un sábado y un

domingo.

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

B) TURNICIDAD.- Los trabajadores que desarrollen su actividad durante la campaña de incendios en régimen de turnos serán retribuidos conforme el Anexo IV.3, que será incrementado en 3200 ptas. por noche trabajada para el personal que integre la brigada nocturna.

#### Artículo 59.- TRABAJOS AUXILIARES CON MEDIOS AÉREOS.

Quienes desempeñen ordinariamente su jornada en la brigada helitransportada percibirán un plus de 1000 pts. por día trabajado.

#### Artículo 60.- 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 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 61.- HORAS ORDINARIAS, NOCTURNAS Y FESTIVAS.

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

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad}}{45} : \text{jornada laboral}$$

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

El valor de la hora en festivo cuando este no se compense con descanso de un día y medio se incrementará en un 100 % del valor de la hora ordinaria.

Los trabajadores fijos que en la realización de su jornada ordinaria presten servicios en Domingo, percibirán una indemnización de 5.000 pesetas por Domingo efectivamente trabajado.

No se percibirán estos porcentajes de incremento a las horas nocturnas o festivas ni la indemnización por domingo trabajado si se percibe el complemento por realización de turnos, ni tampoco cuando el contrato se hubiera celebrado en atención al trabajo nocturno o en festivo.

Los trabajadores asignados a áreas recreativas o a parques naturales que en la realización de su jornada ordinaria presten servicios en domingo percibirán una indemnización de 5.000 pts. por domingo efectivamente trabajado.

#### Artículo 62.- HORAS EXTRAS

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 de 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.

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

#### Artículo 63.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS

Los trabajadores de la empresa en sus desplazamientos fuera de las Islas devengarán en concepto de media dieta el importe de 2000 pesetas.

Si el desplazamiento obligara al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá en concepto de dieta completa la cantidad de 6.000 pesetas.

La empresa proporcionará a los trabajadores 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 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.

Para los trabajadores cuyo desplazamiento fuera de su isla de residencia sea superior a dos días percibirán desde el primer día la cantidad de 2.000 pts/día en concepto de indemnización por desplazamiento.

#### Artículo 64 .-UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PROPIO

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

Automóvil..... 33 pesetas/kilómetro  
Motocicleta o ciclomotor..... 20 pesetas/kilómetro

#### Artículo 65.- FONDO SOCIAL.

La acción social en el ámbito de la empresa vendrá constituida por las siguientes prestaciones:

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

La cuantía y regulación de cada una de ellas se especifican en el Anexo VI.

Los efectos económicos de todas las prestaciones se iniciarán el 1 de Enero de 1999, siempre que la solicitud y la acreditación documental de los requisitos exigidos se presenten dentro del plazo de 1 mes desde la publicación de este Convenio en el BOCAIB. Si se presentan pasado dicho plazo los efectos económicos serán desde el mes siguiente a la petición.

#### Artículo 66 .- 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.

#### Artículo 67.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, con carácter optativo a todos los trabajadores, incluida una revisión ginecológica de la mujer trabajadora. En función de las condiciones de determinados puestos de trabajo el referido reconocimiento médico, ya sea general o específico. Podrá imponerse como obligatorio, informando de dicha obligatoriedad al Comité de Seguridad y Salud laboral.

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, V.I.H., etc., así mismo al personal que esté en contacto con pantallas de ordenadores, o de rayos X, se le incluirá un reconocimiento oftalmológico especial en los períodos que fueren necesarios.

#### Artículo 68.- 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 Empresa, durante el primer trimestre de cada año .

#### Artículo 69.- DERECHOS SINDICALES.

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

El trabajador que así lo solicite, tendrá derecho a que se le descuenta 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 70.- 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 los 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 71.- 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 72.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Serán órganos de representación laboral de la empresa.

- A/ Comité de Empresa
- B/ Las Secciones Sindicales

#### Artículo 73.- COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

A.- Comité de Empresa: es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores 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 74.- LOCALES SINDICALES

El Comité de Empresa dispondrá de un local racionalmente ubicado y con dotación de mobiliario, teléfono, máquina de escribir , 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 de la empresa y el Fax.

#### Artículo 75 .- HORAS SINDICALES

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 25 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 computo 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 72.

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 76.- FUNCIONES DEL COMITÉ

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

#### Artículo 77.- INDEMNIZACIONES POR GASTOS A LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

Cuando algún miembro del Comité de Empresa tenga su puesto de trabajo en las Islas de Ibiza o Menorca, la empresa abonará los gastos de desplazamiento hacia Mallorca, y 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.

Se reconoce el derecho del Comité de Empresa a un viaje anual a la isla de Menorca e Ibiza, 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 78.- 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 atinente y complementaria.

#### Artículo 79.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En virtud de incumplimientos laborales, los trabajadores 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, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

#### Artículo 80.- GRADUACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, 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.

##### 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 o de otros trabajadores.

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 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.

##### 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 pública.

c.7 La reincidencia en 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.

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.

#### Artículo 81.- 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 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 pudiere adoptar por la Empresa para ordenar la instrucción del expediente.

#### Artículo 82.- 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 expedientado.

#### Artículo 83.- 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 84.- 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.

#### Artículo 85.- 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 a reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

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

#### Artículo 86.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Las dudas que puedan suscitarse en la aplicación del convenio podrán plantearlas los trabajadores ante los Representantes Laborales, con independencia del derecho que tienen a reclamar, conforme a los artículos anteriores.

(Dichos representantes laborales deberán informar al trabajador sobre la

cuestión planteada y, de ser necesario, lo podrán en conocimiento de su superior jerárquico, inmediato por si 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 acudir a la Jurisdicción Laboral, en su caso.

#### Artículo 87.- RESPETO A LOS TRABAJADORES.

*Todo trabajador 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 88.- 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, 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 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 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 89.- CERTIFICADOS PERSONALES.

La empresa, está obligada a entregar al trabajador, 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.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.-** En el caso de que con posterioridad a 1 de octubre del 2.000 se reduzca a otras empresas públicas dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma la jornada a 35 horas semanales y por razones de organización del IBANAT hubiere de mantenerse la jornada actual de 37,5 horas, esta diferencia de 2,5 horas que realizaren los trabajadores en exceso serian compensadas con tiempo de descanso previo acuerdo con la empresa.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.-** Con efectos laborales y económicos desde el 1-01-2000 los trabajadores fijos en plantilla con la categoría de peones especialistas y antigüedad superior a 1-01-1997 accederan a la categoría de especialistas de primera, previa certificación que avale o justifique dicho cambio de categoría, con la aprobación del Comité de Empresa.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.-** El valor actual del complemento de productividad cobrado en base al convenio anterior se integra en la cláusula general de absorbibilidad del artículo 4 del convenio como una subespecie diferenciada del C.P.T.A.(art.57).

**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, y a excepción transitoriamente de los artículos 10, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 27, 30, 34 ,50,51,54,55 y 56 que seguirán rigiendo durante el desarrollo del posterior proceso de negociación

#### ANEXO I NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL 1.-  
Técnico Superior  
Ingeniero  
Responsable de Departamento  
Coordinador de Servicios

NIVEL 2.-  
Técnico de Grado Medio

Ingeniero Técnico  
Capataz-Jefe  
Asistente Técnico  
Responsable de Sección

NIVEL 3.-  
Subcapataz Jefe  
Técnico - FP II  
Monitor de Medio Ambiente

NIVEL 4.-  
Capataz  
Oficial Administrativo

NIVEL 5.-  
Tractorista  
Conductor vehículos carnet de 1\_  
Mecánico  
Peón Especialista 1\_  
Técnico Especialista

NIVEL 6.-  
Encargado de albergue  
Peón Especialista  
Vigilante Caza  
Auxiliar Administrativo  
Conductor vehículo B-2  
Peón 1\_ (ICONA, a extinguir)

NIVEL 7.-  
Personal de Albergue  
Peón  
Vigilante  
Retén

NIVEL 8.-  
Personal limpieza  
Botones y Mensajeros  
Aspirante administrativo

## ANEXO II. RETRIBUCIONES SALARIALES

## ANEXO II.1 (AÑO 1999)

NIVEL	SUELDO BASE	COMPL.INSUL	COMPL. CONV
1	206.083	7.930	13.627
2	183.898	7.930	12.849
3	160.978	7.930	11.300
4	150.976	7.930	10.198
5	135.739	7.930	9.253
6	126.850	7.930	8.170
7	111.423	7.930	7.526
8	101.839	7.930	6.432

## ANEXO II. 2 (AÑO 2000)

NIVEL	SUELDO BASE	COMPL.INSUL	COMPL. CONV
1	210.205	8.089	13.900
2	187.576	8.089	13.106
3	164.198	8.089	11.526
4	153.996	8.089	10.402
5	138.454	8.089	9.438
6	129.387	8.089	8.333
7	113.651	8.089	7.677
8	103.876	8.089	6.561

## ANEXO III

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD  
(TRIENIOS)

NIVEL  
1 5.088  
2 5.088  
3 4.963  
4 4.963  
5 4.715  
6 4.715  
7 4.591  
8 4.591

## ANEXO IV

## DISPONIBILIDAD Y TURNICIDAD

## ANEXO IV.1

## COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD (1999 Y 2000).

NIVEL	DIAS LABORABLES	COMPLEMENTO POR DOMINGOS Y FESTIVOS
1	6.666 ptas/dia	5.000 ptas/dia
2	6.110 ptas/dia	4.500 ptas/dia
3	5.555 ptas/dia	4.000 ptas/dias
4	4.999 ptas/dia	4.000 ptas/dia
5	4.444 ptas/dia	3.000 ptas/dia
6	3.888 ptas/dia	3.000 ptas/dias
7	3.333 ptas/dia	3.000 ptas/dias

## ANEXO IV.2

NIVEL	DIAS LABORABLES	COMPLEMENTO POR DOMINGOS Y FESTIVOS
1	7.908 ptas/dia	11.114 ptas/diA
2	7.057 ptas/dia	10.421 ptas/dias
3	5.795 ptas/dia	9.918ptas/dia
4	5.209 ptas/dia	8.114 ptas/dia
5	4.870 ptas/dia	7.321ptas/dia
6	4.392 ptas/dia	6.845ptas/dias
7	4.235 ptas/dia	5.952ptas/dias

## ANEXO IV.3

NIVEL	TURNICIDAD
1.999	2.000
1	13.627
2	12.849
3	11.300
4	10.198
5	9.253
6	8.170
7	7.526
8	6.432

## ANEXO V

## MÍNIMOS GARANTIZADOS DE COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

- Puestos de trabajo que conlleva la utilización de motosierra y desbrozadoras

:	Año 1999.....11.231 Pts.
	Año 2000.....11.456 Pts.

- Conductores de tractores, tanquetas y camiones :

Año 1999.....11.433 Pts.
Año 2000.....11.662 Pts.

- Capataces con responsabilidad de mando y dirección :

Año 1999.....28.063 Pts.
Año 2000.....28.624 Pts.

## ANEXO VI

## FONDO SOCIAL

## a) ANTICIPOS.-

Los trabajadores fijos de IBANAT, 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.

La concesión se hará mediante solicitud previa del interesado, al Gerente 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 5 millones de pesetas.

## b) AYUDA A MINUSVALÍAS.-

El personal con hijos afectados por minusvalía reconocida, tendrá derecho a percibir una cantidad de 25.000.- ptas. mensuales por cada hijo 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 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 siete mil quinientas (7.500,-ptas.) 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 fijos 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	20.000.- ptas.
Acceso Universidad	20.000.- ptas.
Estudios Univer. de grado medio	40.000.- ptas.
Estudios Univer. de grado superior	60.000.- ptas.
Ayuda escolar	10.000.- ptas.

Estudios universitarios o de Formación Profesional para el personal contratado eventualmente y que sean específicos de la actividad de la empresa—  
Hasta 75.000.- ptas

Esta ayuda escolar será reconocida por hijos escolarizados hasta el COU, 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.

La repetición del curso o de asignaturas, no dará derecho a nueva beca, o a la parte proporcional de la asignatura repetida.

## e) JUBILACIÓN ANTICIPADA.-

Por el concepto de jubilación anticipada, la Empresa concederá a los trabajadores 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: 2.000.000.- ptas.
- A los sesenta y un años: 1.700.000.- ptas.
- A los sesenta y dos años: 1.400.000.- ptas.
- A los sesenta y tres años: 1.000.000.- ptas.
- A los sesenta y cuatro años: 600.000.- ptas.

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

f.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.

f.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 restablecidas en el presente artículo.

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

- a) Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 5.000.000 ptas.
- b) Incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo: 4.500.000 ptas.
- c) Por muerte, se satisfará esta cantidad a los causahabientes o a las personas designadas legalmente, para tal fin, por la persona finada: 4.500.000 ptas.

f.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 o enfermedad común.

## g) PRESTACIONES .

- Prótesis dentarias, auditivas y ortopédicas:.. máximo de 75.000 ptas anual.
- Oculares, cristales o lentes de contacto:..... máximo de 20.000 ptas anual.

— o —

## CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO

Núm. 26665

**Resolución de 22 de diciembre de 2000 del Director General de Sanidad por la que se convoca concurso de méritos para la adjudicación de nuevas oficinas de farmacia.**

El art. 24.3 de la Ley 7/1998, de 12 de noviembre, de Ordenación Farmacéutica de las Islas Baleares, establece que la autorización de nuevas oficinas de farmacia se tramitará con arreglo a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia y méritos, mediante concurso de méritos que se deberá convocar al efecto por la Consellería de Sanidad y Consumo.

Por otra parte, el Decreto 25/1999, de 19 de marzo, por el que se aprueban las zonas farmacéuticas de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y el procedimiento para la autorización de nuevas oficinas de farmacia, dictado en desarrollo de la citada Ley 7/1998, establece en el artículo 10 que, una vez que ha sido aprobada una nueva oficina de farmacia, se procederá a la convocatoria de un concurso de méritos para su concesión por Resolución del Director General de Sanidad.

Asimismo, en el apartado 2b) del citado artículo 10 se remite al baremo de méritos que figura en el Anexo II del mencionado Decreto 25/1999, como instrumento de valoración de los méritos que hayan acreditado los farmacéuticos participantes en el concurso.

Por ello, se procede a la convocatoria de un concurso de méritos para la concesión de las nuevas oficinas de farmacia autorizadas por Resolución del