

## MODIFICACIONS MÉS IMPORTANTS.

CONVENI COL·LECTIU IBANAT-ESPAIS DE NATURA 2007-2010  
RESPECTE AL CONVENI DE 2003-2007

*Versió 27/09/07*

**COM INTERPRETAR ELS COLORS I LES NOTES:**

**Artículo 7 .- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**

Article que ha sofert canvis substancials en la seva redacció, per addició o eliminació.

- Les modificacions (totes) **están en color rosa**
- Els comentaris de comparació amb l'anterior conveni (están en color verd i entre parèntesi)
- Les modificacions més importants **están en color blau i ressaltades en groc**

**Artículo 7 .- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS**

1.- La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato **que se ajustará al Catálogo de Funciones vigente en la Empresa** (Abans no existia un catàleg de funcions). La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres...

**Artículo 9.-DEPENDENCIA ORGÁNICA. CENTRO DE TRABAJO**

....

- La Empresa pondrá los medios de locomoción necesarios, o se hará cargo de los gastos de desplazamiento desde los puntos de encuentro que se determinen hasta los puestos de trabajo.
- En los Contratos de Trabajo se especificará si los trabajadores/as se adscriben a un punto de encuentro, **área de concentración o centro de trabajo.** (no ho posava)

**ARTICULO 23.- INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS.**

En el IBANAT se cubrirán plazas, en proporción no inferior al **5 %** (abans el 3 %) de la plantilla laboral, por trabajadores/as que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo **44 de la Llei 2/1989 de 22 de febrero de la función pública de la CAIB, y del artículo 2 del Decreto 36/2004 de 16 de Abril**, sobre contratación y empleo de los trabajadores/as discapacitados...

**Artículo 25.- CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA.**

....

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

La **Empresa facilitará, después de la firma de contrato laboral, una copia del Convenio Colectivo al trabajador/a.** (abans no)

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

Los trabajadores/as **tendrán el derecho a la jubilación** (es deixa obert per si es vol seguir treballant...) al cumplir los 65 años, o a la que, legal y reglamentariamente, se establezca,

...

### **Artículo 31.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.**

...

A. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la Empresa podrá eventualmente encomendar a sus trabajadores/as y con carácter rotativo el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional de **hasta dos niveles inmediatamente superiores** (abans a 1 categoria) 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.

....

B. Si por necesidades específicas de carácter perentorio o imprevisible, distintas a la naturaleza del trabajo permanente o estacional que se desempeñe, la Empresa precisara destinar a un trabajador/a o grupo de trabajadores/as a realizar funciones correspondientes a un **nivel** (abans a 1 categoria) profesional inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que no podrá ser superior en más de un mes al año y no se consideraran a efectos de cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

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

El trabajador/a, durante el período en que desempeñe trabajos de inferior categoría, seguirá percibiendo las retribuciones totales de su categoría profesional, manteniendo los demás derechos derivados de la misma, además de un incremento del **10 %** (abans el 5 %) en sus retribuciones totales.

...

### **Artículo 32.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.** (es descriu el trasllat i el desplaçament, abans no es desenvolupaven)

...

**A-) Traslados.** Se entiende por traslado la adscripción del trabajador/a, con carácter permanente y que suponga cambio de residencia familiar a un lugar de trabajo o punto de encuentro situado en la isla de residencia y a distancia superior de **50 km.** (abans 75) desde su anterior lugar, o fuera de la isla de residencia.

...

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

1.-Una cantidad a tanto alzado de **4.200 euros** (abans 3.570), 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/a y cada una de las personas a su cargo.

3.-Si la empresa facilitase vivienda, ésta será adecuada a las necesidades familiares del trabajador/a. En caso contrario, se le abonará al trabajador una cantidad a tanto alzado de **10.000 euros** (abans 6000), más un 20 por cien de dicha cantidad por cada persona que viva a expensas del trabajador/a.

4.-Asimismo se procurará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores/as trasladados cuando éstos cursen estudios **escolares obligatorios**; o, en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

**B-) Se considerará desplazamiento** (abans no es descrivia) cuando el traslado forzoso no implique cambio de residencia **para** el trabajador/a.

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

-entre 10 y 25 kilómetros de distancia: **1.500 euros.**

-más de 25 hasta 40 kilómetros: **2.250 euros.**

-más de 40 kilómetros: **3.000 euros.**

**Cuando el desplazamiento no tenga el carácter de permanente, la compensación económica por kilómetro de distancia entre el lugar de residencia y el nuevo puesto de trabajo será la contemplada en el art. 62 del presente Convenio. El derecho al percibo de**

la indemnización por gastos de desplazamiento cesará en el momento en que el trabajador/a se reincorpore al puesto de trabajo de origen.

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

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

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

#### **Artículo.- 34 PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA**

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

2.-Los trabajadores/as de edad igual o superior a 55 años adscritos a tareas de prevención y extinción de incendios podrán solicitar el cambio de destino a trabajos más acordes a su estado físico sin que ello suponga una pérdida salarial. (abans no es contemplava)

#### **Artículo 37.- JORNADA Y HORARIO.**

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

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones de especificidad del trabajo y de estacionalidad se acuerda la distribución variable de la jornada máxima anual sin que se pueda sobrepasar las 10 (abans 9) horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

...

El trabajador/a deberá disfrutar de un descanso entre jornadas como mínimo de 12 (abans 11) horas.

...

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

En la realización de trabajos en condiciones de penosidad y peligrosidad, durante toda la jornada, se disfrutará de una pausa adicional de 30 minutos.

...

El tiempo de desplazamiento computará a efectos de máxima jornada diaria. Contará la ida, pero no la vuelta a excepción del regreso en las salidas que haya realizado el trabajador/a en supuestos de emergencia. Los desplazamientos a puestos de trabajo que no puedan realizarse con medios de transporte mecánicos computarán, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. (abans no es contemplava la noció de desplaçament al lloc de vigilància, per exemple, com a treball efectiu)

La prestación del trabajo por parte del personal de la Empresa se realizará, de forma general, de Lunes a Domingo. (abans no estava descrit) 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 de 6 horas diarias. (abans de 30 hores setmanals)

2.- Se considerará franja horaria normal la desarrollada de manera continuada entre las 07'30 y las 17 horas (abans no es contemplava)

### **Artículo 38.- TURNOS DE TRABAJO. ESPERA.**

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

...

La Empresa velará para que los turnos sean equitativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales de tal manera que durante el período que se fija para trabajar en turnos todos los trabajadores/as incluidos en el mismo tengan en sus días de descanso semanal la misma proporción de domingos y festivos. (no es contemplava)

### **Artículo 39.- HORARIO FLEXIBLE Y REDUCCIÓN DE JORNADA.**

Con independencia de lo establecido en el Artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores, por cuanto a la reducción de la jornada se refiere, los trabajadores/as de la Empresa tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la reducción proporcional de las retribuciones, en los supuestos siguientes: (nou redactat i millora enormement substancial de les prestacions i possibilitats)

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

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

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

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

c) Por razón de guarda legal de una persona con disminución psíquica, física o sensorial que no tenga ninguna actividad retribuida, si la reducción no es superior a 1 hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras. (és una de les millores més interessants...!!! No està a cap conveni col.lectiu conegut.)

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

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

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

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

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

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

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

Se informará en todos los casos el Comité de Empresa.

#### **Artículo 40.- VACACIONES**

...

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

...

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

...

La baja por enfermedad o accidente no laboral acaecida en período vacacional, dejará en suspenso el disfrute de las vacaciones si su duración es superior a 7 (abans a 10 dies) 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.

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

- 1 día hábil de vacaciones adicional si cumplen 15 años de servicio;
- 2 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 20 años de servicio;
- 3 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 25 años de servicio;
- 4 días hábiles de vacaciones adicionales si cumplen 30 o más años de servicio. (abans no constava)

#### **Artículo 41.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

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

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

a) Por el nacimiento de un hijo o por el fallecimiento o enfermedad grave con hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días, si el acaecimiento se ha producido en la isla de residencia (abans 2 dies i "del lugar de residencia") del trabajador/a y cinco días de haber sucedido fuera de la isla.

b) Por razón de matrimonio, se tendrá derecho a disfrutar de permiso por un período máximo de dieciocho días naturales. Podrá solicitarse que este período se sume al vacacional. Igual derecho tendrán las parejas de hecho legalmente constituidas. (abans no constava)

...

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

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

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

-Tercera: En el supuesto de la letra e), se entenderán comprendidas en el mismo las pruebas selectivas, incluidos los exámenes parciales liberatorios, convocados por cualquier Administración, Institución Pública o centros oficiales de enseñanza y asimilados.

No podrá concederse el permiso cuando los exámenes se celebren en la misma localidad y en día inhábil para la prestación del servicio.

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

El derecho reconocido en el párrafo anterior podrá sustituirse, a elección del trabajador, por **el disfrute de un mes de permiso adicional a la licencia por maternidad.** (abans no constava)

...

3.- **Permiso de paternidad.** El Trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables a 2 días mas por cada hijo/a a partir del segundo/a, o 26 días si se disfruta a tiempo parcial previo acuerdo con la Empresa. (abans no constava)

...

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicio estos días disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que se podrán acumular a las vacaciones o a días de **asuntos propios.** (abans no constava)

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

#### **Artículo 42.- FIESTAS ANUALES.**

...

Quienes en días festivos deban prestar servicio, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía de **50 euros por día trabajado.** (abans 44'6) Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y sin que pueda percibirse gratificación alguna.

#### **Artículo 44.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

La excedencia voluntaria a la que pueden acceder los trabajadores/as **fijos** (abans no ho posava) de la empresa puede ser de las siguientes clases: ordinaria, para el cuidado **de familiares** (abans posava "hijos"), por incompatibilidad, por estudios y especial.

...

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

...

2.- La excedencia voluntaria para el **cuidado de familiares.** Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de **duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo,** tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. (abans "hijos" i solament teniem la "facultad de solicitar"... ara tenim "el derecho")

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

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya

participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

Transcurrido el tiempo por el que se concedió la excedencia para el cuidado de familiares (abans posava "hijos") o, en su caso, desaparecida la causa que motivó su otorgamiento, el trabajador/a 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 familiares abans posava "hijos"), podrá el trabajador/a 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/a pasa a prestar servicio a otra entidad pública, o un lugar de trabajo de diferente categoría o nivel profesional dentro de la misma empresa. (abans no ho posava) La singularidad de este tipo de excedencia voluntaria reside en el hecho de que podrá solicitarse y reconocerse aunque no se cumpla el requisito mínimo de tener un año de antigüedad en el servicio y en el mantenimiento de esta situación, sin límite de tiempo, mientras se mantenga la relación de servicio que haya dado lugar a la misma.

#### **Artículo 46.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL**

...

En orden a la reducción y control del posible absentismo, la Empresa podrá dejar de abonar la diferencia entre las prestaciones de la S.S. y las retribuciones antes indicadas, cuando el trabajador/a tenga faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes que alcancen el 15 % (abans el 30%) de las jornadas laborales en tres meses consecutivos o el 15% (abans el 30%) en seis meses discontinuos dentro de un período de doce meses, previo informe vinculante del Comité de Empresa.

#### **ARTICULO. 54 COMPLEMENTO ESPECIFICO.**

...

-Complemento de peligrosidad, toxicidad (abans no ho posava) y penosidad: Afecta a los puestos de trabajo sujetos a condiciones de especial peligrosidad y/o penosidad y en concreto los que comportan la utilización sistemática de herramientas de corte mecánico como desbrozadoras, motosierras, barca segadora, etc. o bien comportan trabajos de escalada, barranquismo, espeleología, exposiciones a elementos químicos o biológicos potencialmente peligrosos para la salud (abans no ho posava), conducción y manejo o tratamiento de animales, conducción de tractores agrícolas y/o forestales, biotrituradoras, vehículos pesados y todo tipo de embarcaciones a motor, así como los trabajos que se realicen en medios caracterizados por agua y/o barro.

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

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

#### **Artículo 56 .- COMPLEMENTO POR DISPONIBILIDAD Y COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS.**

...

B).- Turnicidad.

Los trabajadores/as que desarrollen su actividad bajo la modalidad de turnos, de acuerdo con la definición que viene contemplada en los arts. 37 y 38 del presente Convenio, tendrán derecho a un complemento conforme al detalle que viene indicado en el Anexo V que será incrementado en 19'62 euros (abans 19) por noche trabajada para el personal que integre la brigada nocturna.

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

#### **Artículo 57.- TRABAJOS AUXILIARES CON MEDIOS AÉREOS.**

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

Niveles 1 y 2: 24'97 euros

Nivel 3: 22'89 euros

Nivel 4, 5, 6 y 7: 20'81 euros.

El complemento se abonará por día de vuelo. Asimismo, para el personal adscrito a la brigada de incendios helitransportada se le garantiza un mínimo de 5 vuelos mensuales con el objetivo de dar una formación continuada para el uso y habituación de las diferentes situaciones, características, herramientas y maquinaria que conlleva esta brigada. (abans eren 6 euros/dia)

#### **Artículo 59 .- HORAS ORDINARIAS, NOCTURNAS Y FESTIVAS.**

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

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{antigüedad anual}}{1526} = \text{hora ordinaria}$$
 (abans anava per setmanes, ara per hores anuals)

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

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

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

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

#### **Artículo 60.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

...

El valor de la hora extraordinaria en Domingo y festivo, será el resultante de incrementar en un 50 % (abans era el 100%) el valor de la hora en festivo y Domingo. El valor de la hora extraordinaria nocturna en Domingo y festivo, será el resultante de incrementar en un 75 % (abans era el 100%) el valor de la hora en festivo y Domingo.

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

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

#### **Artículo 61.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y DIETAS**

Los trabajadores/as de la Empresa en sus desplazamientos fuera de las Islas devengarán en concepto de media dieta el importe de 13'54 euros. (abans 11'9)

Si el desplazamiento obligara al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá en concepto de dieta completa la cantidad de **40'61 euros**. (abans 35'7)

...

Los trabajadores/as desplazados fuera de su isla de residencia percibirán una cantidad adicional de **13'53** (abans 11'9) euros /día en concepto de indemnización por desplazamiento.

#### **Artículo 62.- UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PROPIO**

...

Automóvil: **0'32 euros/kilómetro** (abans 0'19)

Motocicleta o ciclomotor: **0'16 euros/kilómetro** (abans 0,11)

#### **Artículo 63.- FONDO SOCIAL.**

La acción social **dirigida a todos los trabajadores/as** (abans no ho concretava) de la Empresa vendrá constituida por las siguientes prestaciones:

...

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

#### **Artículo 65.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

...

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. **En todo caso habrá de respetarse el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a, debiendo guardarse la confidencialidad de la información adquirida.**

Además de la revisión sistemática, el personal de riesgo por las características de su puesto de trabajo, o que esté en contacto con personas o fuentes de contagio, tendrá derecho a que se le realicen analíticas específicas, incluyendo vacunación contra hepatitis, tuberculosis, VIH., etc., así mismo al personal **que tenga la consideración de usuario de pantallas de visualización de datos (PVD)**, o de rayos X, se le incluirá un reconocimiento oftalmológico especial en los períodos que fueren necesarios. (abans no constava)

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

Cuando algún miembro del Comité de Empresa tenga su puesto de trabajo en las islas de Ibiza, **Formentera** 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 **o sean convocadas, ordinaria o extraordinariamente, por el Comité de Empresa.** (abans no constava)

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

...

#### **Artículo 78.- GRADUACIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS.**

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

A) Serán faltas leves, las siguientes:

...

**a.9 La utilización del vestuario fuera de las horas de trabajo para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual del trabajador/a.** (abans no constava)

B) Serán faltas graves, las siguientes:

...

b.18 La negativa injustificada a formar parte activa de Comisiones Técnicas o Tribunales, de las cuales seña designados para la valoración de pruebas selectivas de promoción, ascenso o ingreso, que sean convocadas por la Empresa. (abans no constava)

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

...

c.12 Acoso laboral (mobing). (abans no constava)

#### **Artículo 82.- TANTO DE CULPA.**

...

Sanciones de Tráfico: (abans no constava)

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

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

#### **Artículo 88.- CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.** (abans no constava)

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

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

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

#### **ANEXO VIII. FONDO SOCIAL.**

a) ANTICIPOS.-

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

...

El saldo máximo de crédito disponible se fija en la cuantía de 60.000 euros. (abans era 29.790 euros)

b) AYUDA A MINUSVALÍAS.-

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

otras entidades, o la diferencia entre dicha cantidad y la subvención que reciba. (abans solament anava dirigida a "hijos" i era de 150 euros)

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

c) AYUDA POR HIJOS MENORES DE 18 AÑOS.-

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

c.2.- Esta ayuda se satisfará mensualmente en nómina y la cuantía será de 50 euros (abans 45) 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 Autonoma de les Illes Balears, quedando a partir de ese momento sujeta a los mismos incrementos que aquella.

d) BECAS DE ESTUDIO.-

La Empresa concederá a los trabajadores/as y a sus hijos mayores de 18 años y menores de 25 años que no tengan ingresos propios y que dependan económicamente de los padres, becas anuales por estudios, en las siguientes cuantías:

Formación profesional: 125 euros (abans 120)

Acceso Universidad: 125 euros (abans 120)

Estudios Univer. de grado medio: 245 euros (abans 240)

Estudios Univer. de grado superior: 365 euros (abans 360)

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

Ayuda escolar: 65 euros (abans 60)

Esta ayuda escolar será reconocida por hijos escolarizados hasta segundo de Bachillerato (abans 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 de las que esté matriculado. La repetición del curso o de asignaturas, no dará derecho a nueva beca, o a la parte proporcional de la asignatura repetida.

...

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, no laboral, enfermedad común y/o enfermedad laboral. (abans solament "accident 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 establecidas 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: 30.000 euros.

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

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

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, **no laboral, enfermedad laboral (abans no ho posava)** o enfermedad común.

g) PRESTACIONES .

- Prótesis dentarias, auditivas y ortopédicas: máximo de **450 euros** anual.

- Oculares, cristales, lentes de contacto **o operaciones de cirugía ocular**: máximo de **120 euros** anual.

**Ante prestaciones que excedan de los máximos previstos se podrán agrupar siempre y cuando no sobrepasen el importe anual máximo de 570 euros.** (abans no ho posava, però estava regulat per paritària)