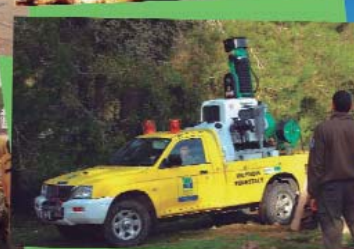
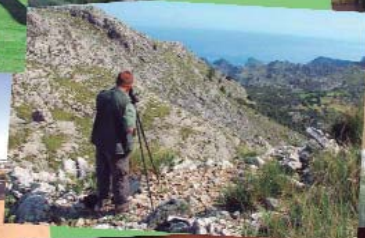
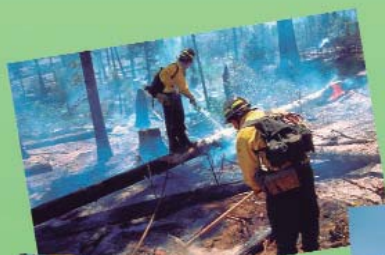


Conveni col·lectiu **IBANAT**

Nov. 2014 - nov. 2017




STEI
INTERSINDICAL

CONVENI COL·LECTIU
IBANAT
Nov. 2014-nov. 2017



STE
INTERSINDICAL

CONVENI COL·LECTIU
IBANAT – 2014

Articulat

Article preliminar.- Parts Negociadores	6
Article 1.- Àmbit funcional, personal i territorial	6
Article 2.- Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga	7
Article 3.- Empresa i representants dels treballadors/es	8
Article 4.- Absorció i compensació	8
Article 5.- Vinculació a la totalitat	8
Article 6.- Equiparació a millores del personal laboral CAIB	9
Article 7.- Ordenació en el treball	9
Article 8.- Prestació del treball i obligacions específiques	9
Article 9.- La productivitat com a bé jurídicament protegit	10
Article 10.- Dependència orgànica. Centre de treball	11
Article 11.- Relació de llocs de treball estructurals (RLT)	11
Article 12.- Expedient personal	12
Article 13.- Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi, Vigilància, Conciliació i Arbitratge	12
Article 14.- Interpretació del Conveni	14
Article 15. Selecció de personal i provisió de llocs de treball	14
Article 16. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere	15
Article 17. Reingrés	15
Article 18. Concurs de trasllats	16
Article 19. Promoció interna i convocatòria lliure	19
Article 20. Convocatòria lliure	20
Article 21. Selecció de personal laboral no permanent	21
Article 22. Contracte de formació i contracte en pràctiques	22
Article 23. Suspensió del treball a causa d'inclemències del temps ..	23
Article 24. Fixos a temps parcial i fixos discontinus	23
Article 25. Integració social i laboral dels discapacitats	27
Article 26. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat	28
Article 27. Contractació i període de prova	28
Article 28. Estabilitat en l'ocupació	29

Article 29. Adscripció temporal de caràcter voluntari	29
Article 30. Classificació professional	30
Article 31. Jubilació i foment d'ocupació	32
Article 32. Jubilació als 64 anys	33
Article 33. Mobilitat funcional	34
Article 34. Mobilitat geogràfica, trasllats i desplaçaments	34
Article 35. Formació i perfeccionament professional	37
Article 36. Personal de capacitat disminuïda	40
Article 37. Responsabilitat Civil	42
Article 38. Document d'identificació	43
Article 39. Jornada i horari	44
Article 40. Reducció jornada	44
Article 41. Flexibilització horària per conciliació de la vida laboral i familiar	48
Article 42. Jornada Especial	50
Article 43. Quadrants de treball	51
Article 44. Vacances	53
Article 45. Permisos retribuïts	55
Article 46. Festes Anuals	63
Article 47. Llicències sense retribució	63
Article 48. Extensió a parelles estables	65
Article 49. Suspensió amb reserva de lloc de treball	65
Article 50. Excedència voluntària	66
Article 51. Excedència forçosa	69
Article 52. Malaltia i indisposicions	70
Article 53. Complement d'incapacitat temporal	71
Article 54. Retribucions salarials	71
Article 55. Salari base	72
Article 56. Antiguitat	73
Article 57. Pagues extraordinàries	73
Article 58. Complement de compensació de costos d'insularitat	74
Article 59. Retribucions complementaries	74
Article 60. Complement personal transitori i absorbible	77
Article 61. Liquidació de parts proporcionals	77
Article 62. Hores nocturnes i festives	78
Article 63. Hores extraordinàries	78

Article 64. Indemnitzacions per raó del servei	79
Article 65. Clàusula de revisió salarial	79
Article 66. Utilització de vehicle propi	79
Article 67. Fons social	80
Article 68. Salut Laboral	80
Article 69. Drets Sindicals	84
Article 70. Dret de reunió	84
Article 71. Drets de representació col·lectiva dels treballadors	85
Article 72. Òrgans de representació col·lectiva dels treballadors	85
Article 73. Comitè d'empresa i seccions sindicals	85
Article 74. Locals Sindicals	85
Article 75. Hores Sindicals	86
Article 76. Funcions del Comitè	86
Article 77. Indemnitzacions per despeses als representants del personal	86
Article 78. Remissió a la legislació general	87
Article 79. Règim disciplinari	87
Article 80. Graduació de les faltes disciplinaries	87
Article 81. Sancions	91
Article.82. Tramitació i procediment	91
Article 83. Prescripció de les faltes i sancions	92
Article 84. Responsabilitat de caps i superiors	92
Article 85. Tant de culpa	92
Article 86. Reclamacions	93
Article 87. Abús d'autoritat	93
Disposició addicional primera. Aplicació taula salarial	94
Disposició addicional Segona. Excedència voluntària especial prevista en l'article 15 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny	96
Disposició addicional tercera. Llicència assumptes propis prevista article 15 Decret llei 5/2012)	97
Disposició addicional quarta. Suspensió ajudes fons Social	97
Disposició addicional cinquena. Director tècnic d'extinció	98
Disposició addicional sisena. Càmput de temps a l'empresa	98
Disposició addicional setena. Permutes de personal	98
Disposició addicional vuitena. Jubilació parcial	99
Disposició addicional novena. Relació de llocs de treball	99

Disposició addicional desena. Principis que han de regir les futures modificacions en matèria de vacances, permisos, llicències, festius, malaltia i indisposicions, i incapacitat laboral	100
Disposició addicional onzena. Criteris aplicables per a l'elaboració de la Relació de llocs de treball d'ocupació 2014	101
Disposició final. Entrada en vigor	101

Annexos

Annex I – Classificació professional	102
Annex II – Salari Base mensual	104
Annex III – Antiguitat	104
Annex IV- Costos d'insularitat	104
Annex V- Taula salarial Conveni	105
Annex VI- Retribucions complementàries per prestació serveis	107
Annex VII- Indemnitzacions per raó del servei	107
Annex VIII- Fons social	108
Annex IX- Retribucions equiparació salarial	112

Article PRELIMINAR

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

Article 1. ÀMBIT FUNCIONAL, PERSONAL I TERRITORIAL

L'objecte del present Conveni Col·lectiu és la regulació de les relacions laborals dels treballadors/es de l'IBANAT, en aplicació de la normativa continguda a l'Estatut dels Treballadors, a l'Estatut Bàsic de l'empleat públic en allò que sia d'aplicació, i a la resta de legislació laboral vigent, i a l'empara del Conveni 151 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), i de la Constitució, i quantes normes subsidiàries i concordants les siguin d'aplicació.

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

El seu àmbit territorial s'estendrà al de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 2. ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA, DENÚNCIA I PRÒRROGA

El present Conveni tindrà una vigència de TRES anys, i es considerarà en vigor des de la signatura, amb independència de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Els aspectes econòmics tindran la vigència i efectivitat que es determini en els propis articles que els regulin, remetent-se a la vigència general en cas de no especificar res.

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

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat de forma tàcita per períodes anuals successius, si no ho denuncia oportunament qualsevol de les parts, en el termini de preavis de tres mesos respecte a la data en què finalitzi la vigència inicial del Conveni Col·lectiu o de totes i cadascuna de les seves ampliacions.

Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes que plantegin les parts.

Una vegada denunciat, es constituirà una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposi l'article 89.1 de l'Estatut dels Treballadors.

De conformitat amb l'últim paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, transcorregut un any des de la denúncia del Conveni Col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà la vigència. No obstant això, i als efectes de facilitar el procés de negociació, ambdues parts podran acordar dins del mes següent a la constitució de la comissió negociadora, l'ampliació del contingut normatiu del Conveni denunciat, per un període màxim de 30 mesos.

Es fa constar, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, que quan es pretengui la no aplicació de les condicions de

treball que afecten a les matèries assenyalades en aquest article, haurà d'iniciar un període de consultes amb els representants dels treballadors de duració no superior a 15 dies.

En el cas de desacord, se sotmetrà la qüestió a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini de 7 dies per a pronunciar-se.

Si tot això, es continua sense arribar a un acord se sotmetrà la qüestió al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, seguint el procediment establert a l'Acord Interprofessional pel qual es creà. Si tot i això, es continua sense arribar a un acord se sotmetrà la qüestió a l'Organisme autonòmic que hagi assumit les funcions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius.

Article 3. EMPRESA I REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS/ES

Als efectes d'aplicació d'aquest Conveni s'entendrà com a Empresa, l'INSTITUT BALEAR DE LA NATURA, o l'entitat jurídica que pugués constituir-se en el futur absorbint les seves competències.

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

Article 4. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions econòmiques i de tot tipus pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen, totes les que hi havia amb anterioritat a l'entrada en vigor del Conveni, sia quina sia la natura, l'origen i la denominació que tinguin.

Article 5. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible, a efectes d'aplicació pràctica, han de considerar-se global i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que estableix l'article 90.5 de l'Estatut dels Treballadors, efectuï el control de la legalitat o les parts interessades impugnin el Conveni directament davant els tribunals, i que com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·li totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, amb-

dues parts hauran de negociar en un termini de dos mesos, llevat que s'arribi a un pacte que amplii aquest període, la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins que no s'elabori un nou text, s'aplicarà, a la part anul·lada, la normativa convencional anterior.

Article 6. EQUIPARACIÓ A MILLORES DEL PERSONAL LABORAL DE LA CAIB

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal laboral de la CAIB, en les matèries a les que es refereix el present Conveni, serà aplicable al personal laboral de l'IBANAT, llevat que la Comissió Paritària, acordi de manera expressa el contrari.

De la mateixa manera, qualsevol implantació de la carrera i/o desenvolupament professional dins la CAIB suposarà l'aplicació automàtica a l'IBANAT en els mateixos termes i condicions.

Article 7. ORDENACIÓ DEL TREBALL

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

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

L'Empresa no pot encarregar a cap treballador o treballadora cap treball que li menyscabi la salut, la dignitat professional o sigui lesiu a la dignitat com a persona.

Article 8. PRESTACIÓ DEL TREBALL I OBLIGACIONS ESPECÍFIQUES

1. La prestació de treball vindrà determinada pel convingut en el contracte, s'ajustarà al Catàleg de funcions vigent en l'Empresa. La

classe i extensió de la prestació seran les que marquin les lleis, el present Conveni, el contracte individual, les ordres i instruccions de l'Empresa en l'exercici regular de les seves facultats directives i, en defecte d'això, els usos i costums.

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

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

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

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

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

Article 9. LA PRODUCTIVITAT COM A BÉ JURÍDICAMENT PROTEGIT

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

Article 10. DEPENDÈNCIA ORGÀNICA. CENTRE DE TREBALL

Tal com s'exposa en l'art. 3 d'aquest Conveni, s'entendrà com Empresa, a l'efecte d'aquest conveni, l'INSTITUT BALEAR DE LA NATURA o organisme que li substitueixi subrogant-se en els seus drets i obligacions.

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

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

-Per Punt de Trobada s'entendrà el lloc de reunió dels membres components de les brigades per a sortir al començament de la jornada laboral i de retorn del personal una vegada finalitzada la jornada, que pot ser coincident amb l'Àrea de Concentració.

Es determinarà uns punts de trobada específics per als vigilants d'incendis, que poden coincidir amb els anteriors, i que estaran inclosos dins la zona més propera als diferents centres de treball d'IBANAT.

Correspon a l'organització de l'Empresa la determinació de les Àrees de Concentració i punts de trobada, precisant de la negociació amb el Comitè d'Empresa.

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

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

Article 11. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

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

La modificació de la Relació de Llocs de treball (RLT) haurà de ser negociada amb el Comitè d'Empresa abans de la seva aprovació pel consell d'Administració.

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

Article 12. EXPEDIENT PERSONAL

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

La recepció i utilització de les dades que constin en l'expedient individual estarà sotmesa a les limitacions previstes en l'article 18.4 de la Constitució així com en la Llei Orgànica 15/99, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter personal, i el seu tractament haurà de ser adequat i pertinent amb l'àmbit i a finalitat laboral del vincle establert en l'Empresa sense que puguin emprar-ne aquestes dades automatitzades per a diferent finalitat.

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

Article 13. COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ, ESTUDI, VIGILÀNCIA, CONCILIACIÓ I ARBITRATGE

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

Aquesta Comissió es reunirà a instància de les parts, amb la freqüència que requereix el degut compliment de les seves funcions, havent

de reunir-se en qualsevol cas, dintre dels quatre dies naturals següents a partir de la data de la convocatòria.

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

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

Aquests acords tenen plena validesa i eficàcia dins de l'àmbit d'aquest conveni, han d'acordar-se per majoria de cadascuna de les parts i han de fer-se públics a tots els centres de treball en un termini màxim de trenta dies des de la seva adopció, facilitant igualment l'accés digital als mateixos per part de tot el personal.

La representació del personal laboral en la Comissió Paritària podrà ser assistida en les reunions per assessors/es.

La Comissió Paritària té les següents funcions:

Interpretar, estudiar, vigilar i arbitrar aquest conveni.

Estudi de les queixes i reclamacions formulades davant la Comissió pels treballadors/es, Comitè d'empresa o Seccions Sindicals.

Actualització de les normes del Conveni.

Informar la definició, assimilació i integració dels diferents nivells de categories professionals no recollides en aquest Conveni que venguin aconsellades per les necessitats de l'organització del treball o per integració de nous treballadors/es.

L'intent de conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflictes col·lectius o vagues i d'interpretació de les normes del present Conveni.

Assabentar-se de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

Aprovar el catàleg de funcions i les seves modificacions o adaptacions.

Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.

Estar informada de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o àrea.

Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació del Conveni Col·lectiu derivades de dubtes plantejats per els treballadors i

els seus Representants laborals, independentment del dret dels treballadors de reclamar conforme a la normativa vigent.

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

Amb caràcter general, els informes de la Comissió Paritària són preceptius i vinculants, i s'han d'emetre en un termini no superior a quinze dies des que es tractin en la Comissió.

Article 14. INTERPRETACIÓ DEL CONVENI

Els treballadors/es podran presentar, davant la representació laboral, els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació del Conveni, amb independència del seu dret a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar al treballador/a sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, l'ha de comunicar al responsable de la secció o departament, per si pot resoldre's a aquest nivell. Si l'acord resultés impossible o es mantingués alguna discrepància, haurà de derivar-se a la Comissió Paritària, per a l'estudi de la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, el qual ha de comunicar al treballador/a, sense perjudici del seu dret a acudir a la jurisdicció social, si correspon.

Article 15. SELECCIÓ DE PERSONAL I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Els llocs de treball adscrits al personal que respongui a l'activitat regular normal i permanent de l'empresa, hauran de ser atesos per personal laboral fix de conformitat a l'RLT aprovada per a cada exercici pel Consell d'Administració.

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

En tot cas, el número de personal (no fix/de duració determinada) no superarà el 10% de l'RLT, exceptuant les campanyes d'incendis i el personal necessari per cobrir els projectes específics que s'adjudiquin. En el còmput del 10% no es tindran en compte els contractats per a cobrir llocs amb reserva de plaça ni el personal indefinit no fix.

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

Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere, supòsits de capacitat disminuïda.

Reingrés, d'acord amb el que estableix l'art 17 del Conveni.

Concurs de trasllats.

Promoció interna.

Convocatòria lliure

Mobilitat entre ens del sector públic instrumental, si escau.

Tant el concurs de trasllat com la promoció interna i la convocatòria lliure, en el seu cas, es publicaran en els taulells d'anuncis de l'Empresa, en els mitjans telemàtics que disposi l'empresa i endemés les convocatòries públiques s'anunciaran almenys en dos mitjans de comunicació escrits així com en el BOIB.

Article 16. PROVISIÓ DE CANVI DE LLOC DE TREBALL PER MOTIUS DE SALUT I/O VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Els llocs de treball vacants han d'oferir-se, en primer lloc, als treballadors/es que hagin sol·licitat canvi de lloc de treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposa l'article 33.5 d'aquest conveni o l'article 40.3 bis) i ter) de l'Estatut dels Treballadors i l'article 82 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en el seu cas.

Article 17. REINGRÉS

La persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de treball té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en la seva categoria professional i/o lloc de treball, sempre que no es trobi compresa dins les vacants ja ofertes en concurs de trasllat o de promoció o es tracti d'un lloc de treball vacant corresponent a una categoria professional declarada a extingir.

Si no hi ha vacants en la seva categoria i/o lloc de treball però, en canvi, n'hi ha d'igual grup o de qualsevol grup inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant, sempre que acrediti complir els requisits exigits per ocupar-la o bé esperar que es produeixi en la seva categoria i/o lloc, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa, sens perjudici que sigui adscrit provisionalment en un altre lloc en la forma prevista en l'article 29 o que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es faci.

En els casos previstos en els dos anteriors paràgrafs, el personal reingressat ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

En els casos d'inexistència de vacants de la mateixa categoria professional i/o lloc, l'Empresa ha d'oferir a la persona sol·licitant del reingrés, aquells llocs de treball que siguin del mateix nivell retributiu que tenia la persona sol·licitant del reingrés abans de l'excedència i sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-los. En cas de no existir vacants del mateix nivell retributiu, prèvia petició expressa de la persona interessada, se li ha d'oferir vacants en un nivell inferior sempre que compleixi els requisits per poder ocupar-los i així successivament.

En tots els casos a la persona reingressada se li ha d'oferir inicialment, llocs de treball ubicats en el mateix terme municipal en la qual estava adscrita abans de causar l'excedència llevat que la mateixa persona manifesti la seva voluntat d'ocupar llocs de treball situats en un altre municipi. Al personal reingressat no se'l podrà obligar a acceptar en adscripció provisional un lloc fora de l'àmbit territorial de l'illa on estava ubicat el lloc de treball que ocupava abans d'iniciar la situació d'excedència.

Article 18. CONCURS DE TRASLLATS

El proveïment de llocs de treball del personal laboral es pot dur a terme mitjançant el sistema de concurs de mèrits o mitjançant el sistema de lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que estableixin a aquest efecte les relacions de llocs de treball.

El concurs de mèrits constitueix el sistema normal de proveïment de places vacants, i cal tenir en compte únicament els mèrits exigits en la convocatòria corresponent, els quals s'han de determinar d'acord amb els barems corresponents de cada convocatòria acordat per la Comissió Paritària.

La lliure designació amb convocatòria pública únicament es pot aplicar per proveir els llocs de treball que, per la naturalesa del seu contingut, tinguin reconegut aquest sistema de proveïment en la relació de llocs de treball.

Les convocatòries hauran d'indicar: el nombre de places per proveir; la denominació i la identificació de les places; la destinació; les característiques i els requisits mínims exigits que hagin de complir els treballadors que aspirin a ocupar-les, que figuren reflectides en les relacions de llocs de treball; la relació de mèrits que es tindran en compte per valorar-les; l'òrgan al qual s'han d'adreçar les sol·licituds; i, si són diverses les places sol·licitades en l'imprès de sol·licitud, s'haurà d'especificar l'ordre de preferència d'adjudicació.

Poden participar en els concursos de proveïment de llocs de treball tots els treballadors fixos a temps complet i a jornada parcial, així com els fixos discontinus, en situació d'actiu i en excedència que tinguin la mateixa categoria professional en els grups A i B, i endemés el mateix lloc de treball en els grups C,D i E, que la vacant objecte del concurs, tret dels suspesos per sanció, que no ho poden fer fins que no s'hagi complert aquesta sanció.

1. Proveïment de llocs per concurs de mèrits

En els proveïments de llocs de treball convocats mitjançant el sistema de concurs de mèrits, la comissió de valoració de mèrits designada en cada convocatòria és l'òrgan facultat per, ateses les sol·licituds presentades, valorar els mèrits acreditats pels aspirants i proposar l'adjudicació als treballadors que obtinguin la puntuació major de les places vacants que s'han de proveir. La composició i constitució d'aquesta Comissió es determinarà en virtut d'Acord de la Comissió Paritària.

Els treballadors en situació de trasllat forçós per necessitat del servei que sol·licitin el trasllat per ocupar vacants a la localitat d'origen del trasllat forçós tenen preferència absoluta, sens perjudici de l'ordre de puntuació en què quedin situats segons la resta de mèrits acreditats per adjudicar aquestes vacants. En el cas que sol·licitin retornar a la localitat d'origen dos o més traslladats forçosos tindrà prioritat aquell que tingui més puntuació conforme al barem de mèrits, llevat el cas que com a conseqüència del trasllat forçós un dels treballadors estigués destinat en una illa distinta a la seva d'origen, motiu pel qual tindrà aquest preferència sobre la resta de sol·licitants.

Els mèrits que s'han de valorar i el barem d'acord amb el qual s'han de puntuar per adjudicar les vacants han de ser els que amb caràcter general s'estableixin amb la Comissió Paritària, sens perjudici dels especials de cada convocatòria. Per confeccionar el barem, són mèrits de consideració necessària: l'experiència professional prèvia, l'antiguitat a les administracions públiques, els cursos de formació i el nivell de coneixement de la llengua catalana.

2. Proveïment de llocs de treball de lliure designació

La facultat de proveir els llocs de treball de lliure designació, que constin com a tals a l'RLT vigent, correspon a l'Empresa, i la designació s'ha de fer amb l'informe previ del departament corresponent.

Els treballadors nomenats per als llocs de treball de lliure designació poden ser separats lliurement d'aquests llocs, i haver-los ocupat no pot constituir mai un mèrit per proveir altres llocs de treball, llevat que es tracti de la mateixa categoria i nivell, supòsit en el què si es computarà.

3. Regles comunes als procediments de proveïment

Tant en els concursos de mèrits com en els concursos de proveïment de llocs de treball de lliure designació, el termini per resoldre'ls és d'un mes comptador des de l'endemà de l'acabament del període per presentar instàncies, tret que la convocatòria n'estableixi un altre, que mai no pot ser superior a dos mesos. La convocatòria s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, com també en la pàgina web i taulers d'anuncis de l'Empresa, perquè tots els sol·licitants i altres persones interessades n'estiguin informats.

Les destinacions adjudicades pel sistema de concurs de mèrits són irrenunciables, i els trasllats voluntaris per concurs no donen lloc a cap indemnització.

Els treballadors no poden participar en els concursos de trasllat que es convoquin dins els dos anys següents a la data de resolució de la darrera destinació obtinguda per concurs, tret que hagin estat nomenats posteriorment per ocupar un lloc de lliure designació o sol·licitin llocs del mateix departament i localitat.

El termini per prendre possessió de la nova destinació és de tres dies si es resideix a la mateixa localitat on radica la plaça, de set dies si es resideix a la mateixa illa i distinta localitat, o d'un mes si es resideix fora de l'illa. Si la resolució comporta el reingrés al servei

actiu, el termini de presa de possessió és d'un mes comptador des de l'endemà que es publiqui aquesta resolució.

No obstant això, per necessitats del servei, la Direcció de l'Empresa pot acordar una pròrroga de fins a un mes perquè aquest personal s'hi incorpori i ha de comunicar-ho a la unitat a què s'hagi destinat el treballador.

Així mateix, pot concedir una pròrroga d'incorporació de fins a un mes, si la persona destinada prové de fora de l'illa i així ho sol·licita per raons justificades. En tot cas, la denegació de la pròrroga ha de ser motivada.

Article 19. PROMOCIÓ INTERNA I CONVOCATÒRIA LLIURE

Les places vacants que no es cobreixin en els concursos s'han de convocar per a la promoció interna i l'oferta pública d'ocupació, mitjançant concurs o concurs oposició en torn de promoció interna entre el personal laboral fix de plantilla, i mitjançant el sistema de selecció escaient en torn lliure.

El contingut de la convocatòria i el número de places vacants que afectin la promoció interna, s'acordarà per part de la Comissió Paritària, i se'n reservarà com a mínim un 30%.

El personal laboral fix en plantilla pot participar en les convocatòries conjuntes de selecció de personal, simultàniament, tant en el torn de promoció interna com en el d'oferta pública d'ocupació.

Les places vacants reservades per a la promoció interna que els aspirants no puguin cobrir en aquest torn s'han d'afegir al torn d'oferta pública d'ocupació, que ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

La promoció interna del personal laboral de l'Ibanat consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat en l'àmbit d'aquest conveni pugui accedir a altres llocs de la mateixa categoria, del mateix grup o de fins a dos grups immediats superiors. Hi podrà participar el personal laboral fix en actiu a l'Empresa.

La convocatòria de promoció interna requereix que hi hagi les vacants corresponents i es podrà convocar de manera conjunta o separada amb l'oferta pública d'ocupació.

Per concórrer a la promoció interna, les persones aspirants han de complir algun dels requisits següents:

Ser personal laboral fix d'un altre lloc de la mateixa categoria o d'una altra categoria professional del mateix grup o del grup immediatament inferior a la de la vacant oferta, dur dos anys efectius de serveis en aquesta categoria i/o lloc professional des de on es promociona i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Ser personal laboral fix d'un altre lloc de la mateixa categoria o d'una altra categoria professional del mateix grup o de fins a dos grups immediatament inferiors a la de la vacant oferta, i dur almenys tres anys efectius de serveis en aquesta categoria i/o lloc de treball des de on es promociona per cada grup que separi al que pertany respecte del que aspira, encara que no es tingui la titulació requerida, tret dels grups A i B i d'aquelles categories professionals que exigeixen una habilitació específica, en què s'ha de tenir la titulació o l'habilitació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Article 20. CONVOCATÒRIA LLIURE

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

La fase d'oposició consistirà en la prova o proves de caràcter eliminatori que determini la convocatòria i una posterior fase de valoració de mèrits.

El contingut de la convocatòria s'acordarà per part de la Comissió Paritària.

Article 21. SELECCIÓ DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENT

Per dur a terme treballs temporals, ocasionals o urgents, o bé per substituir per interinitat de personal laboral amb reserva de lloc de treball o cobrir llocs vacants, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

Els procediments de selecció de dit personal laboral estaran en funció del tipus de contracte de treball de durada determinada que establei-

xin en cada cas els responsables de l'Empresa en matèria de personal. Aquests procediments es faran amb participació activa del Comitè d'Empresa.

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

La selecció d'aquest personal laboral s'ha de dur a terme d'acord amb l'ordre de prelació següent:

1. Borses de treball

L'Empresa ha de confeccionar periòdicament borses de treball mitjançant convocatòria pública pel sistema de concurs o, atesa l'indole de les funcions que s'hagin de dur a terme, el nombre de llocs que s'hagin de proveir i la modalitat de contractació que s'hagi d'aplicar, amb un altre tipus de proves selectives.

Les borses de treball s'han de confeccionar per aquelles categories professionals/llocs de treball d'aquest conveni, i sempre que hi hagi una previsió de necessitats per cobrir.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació del Comitè d'Empresa. En la confecció d'aquestes borses hi han de participar el representants que el Comitè determini.

2. Oferta genèrica

En cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa. Aquesta contractació seguirà l'establert a l'Acord pel procediment per a selecció i contractació de personal laboral no permanent vigent en el seu moment.

En els casos de contractacions temporals que tinguin origen en els supòsits de jubilació parcial i/o anticipada, la selecció de la persona que l'ha de substituir, que ha de ser sempre un treballador inscrit com a desocupat en els serveis públics d'ocupació, seguint l'ordre de prelació establert anteriorment.

El personal laboral amb un contracte de treball de durada determinada ha de complir en tot cas els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides en les proves d'accés a les categories professionals corresponents dels llocs de treball que ocupin amb caràcter permanent. Així mateix, els és aplicable el mateix període de prova que estableix l'article 30 per al personal laboral fix.

L'exercici d'un lloc de treball mitjançant contracte de treball de durada determinada no pot constituir mai un mèrit preferent per accedir a la plantilla de personal laboral fix d'IBANAT. No obstant això, el temps de serveis prestats es computarà en els supòsits de concurs o de concurs oposició, i sempre que els serveis siguin adequats a les places que es convoquin.

El personal contractat té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix.

Les places pressupostades i catalogades que estiguin cobertes per personal temporal han de sortir a concurs, preferentment en un termini d'un any i, com a màxim de 2 anys.

Les baixes per incapacitat temporal de més de quinze dies i per maternitat han de ser cobertes des de l'inici preferentment per personal laboral fix.

Article 22. CONTRACTE DE FORMACIÓ I CONTRACTE EN PRÀCTIQUES

L'Empresa, d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, pot subscriure contractes formatius amb l'objectiu de proporcionar al treballador la formació teòrica i pràctica necessària per exercir adequadament un ofici o un lloc de treball qualificat.

Només es poden concertar contractes d'aprenentatge i en pràctiques en els grups que es determinin a la negociació de l'Empresa amb el Comitè d'empresa.

a) En el contracte d'aprenentatge el temps dedicat a la formació teòrica, que ha de ser presencial, ha de ser del 25% de la jornada màxima que preveu aquest conveni i s'ha de dur a terme alternant-se amb el treball efectiu. El salari és el següent:

- Per a menors de 18 anys, el salari mínim interprofessional.
- Per a majors de 18 anys:
 - el primer any, el 80% de la categoria que correspongui;
 - el segon any, el 90% de la categoria que correspongui.

b) En el contracte en pràctiques el salari que correspon als treballadors contractats en aquesta modalitat és el següent:

- el primer any, el 90% de la categoria que correspongui;
- el segon any, el 100% de la categoria que correspongui.

No obstant això, quan l'IBANAT hagi de concertar contractes formatius com a conseqüència d'haver resultat beneficiària d'un ajut concedit, en aquest cas, les condicions que s'han d'observar són aquelles que estableixin les bases de les convocatòries i no les del Conveni.

Article 23. SUSPENSIÓ DEL TREBALL A CAUSA DE INCLEMÈNCIES DEL TEMPS.

Quan les condicions atmosfèriques o de l'estat del terreny impedeixin el desenvolupament del treball habitual o que puguin suposar un risc per a la salut i seguretat dels treballadors, el responsable immediat que es trobi present suspendrà els treballs tot informant al seu superior, considerant-ne les hores invertides tot esperant començar a reprendre els mateixos com hores perdudes per inclemències del temps, i encomanar altres treballs que poden ser realitzats en el mateix centre, o bé, en altres centres de treball on el temps ho permeti i sempre fins al topall de la jornada que correspongui en aquest dia o dies.

Article 24. FIXOS A TEMPS PARCIAL I FIXOS DISCONTINUS.

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

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

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

La condició de treballador/a a temps parcial de l'art. 12.3 de l'ET o si escau la de fix discontinu de l'art.15.8 no implica l'ingrés automàtic, en un mateix i únic dia, de tots els que adquireixin o hagin adquirit una o altra condició, sinó que les crides anuals podran operar en forma escalonada.

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

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

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

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

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

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

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

Els representants legals dels treballadors podran disposar d'una relació dels treballadors/ores fixos discontinus que tinguin períodes

mínims d'ocupació garantits lliurada per part de l'Empresa, essent necessari indicar la durada d'aquests períodes.

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

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

5. Crida dels treballadors.- Tots els treballadors/ores fixos de caràcter discontinu haurien de ser cridats cada vegada que vagin a portar-se a terme les activitats per a les quals van ser contractats.

5.1. S'estableixen les següents condicions de crida:

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

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

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

La crida haurà de realitzar-se per ordre d'antiguitat en l'Empresa dintre de cada especialitat en la categoria professional. La interrupció es realitzarà per l'ordre invers, cessant primer el de menor antiguitat, excepte aquells treballadors/ores amb garantia d'ocupació que no hagin complert la mateixa, en aquest cas tindran preferència de

permanència aquests. En tot cas es veurà interromput, i per tant el treballador/a cessarà en el seu servei a l'Empresa, aquell que hagi cobert la seva garantia d'ocupació i tingui suspès el contracte de treball per alguna de les causes previstes legalment, tret que, en el moment de la interrupció, es pugui preveure o conèixer amb antelació, que la causa que origina la suspensió serà de curta durada i farà possible que es puguin prestar els serveis del treballador/a la major part del període que s'estimi vagin a precisar-ne els mateixos.

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

5.2. Es presumirà no efectuat la crida:

- a) Una vegada transcorreguts trenta dies naturals des de la data habitual de convocatòria sense que s'hagi produït la crida ni la comunicació que es refereix el paràgraf 5.1.b) d'aquest apartat.
- b) Arribada la data prevista en la comunicació empresarial per a la reincorporació, no es produís aquesta.
- c) S'entendrà així mateix no efectuat la crida quan el treballador/a se veiés preterit per la contractació d'un altre de menor antiguitat en la seva mateixa especialitat.
- d) Quan l'Empresa comunicui fefaentment la decisió d'extingir el contracte de treball.

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

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

6. Normes comunes.- L'Empresa podrà fixar el descans compensatori de les festes en cada període d'ocupació, bé de forma continuada, bé de forma fraccionada i unida al descans setmanal, així com les vacances en les dates que la mateixa acordi o convingui, podent dividir-les en els períodes contemplats en l'art. 44 d'aquest Conveni, i, si escau, a les festes acumulades. L'Empresa comunicarà per escrit, sempre que el treballador/a no es trobi en situació d'incapacitat temporal, l'inici del gaudi del descans de vacances i, si escau, festes acumulades, amb almenys cinc dies naturals d'antelació.

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

Quan s'acumulin les festes al període de vacances per al seu gaudi en l'últim tram temporal del període d'ocupació, s'entendrà, a l'efecte d'una possible compensació en metàl·lic, que els dies gaudits en primer lloc corresponen a vacances.

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

Article 25. INTEGRACIÓ SOCIAL I LABORAL DELS DISCAPACITATS

D'acord amb el que disposa el darrer paràgraf de l'article 59.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en les ofertes d'ocupació pública de l'Empresa s'ha de reservar una quota mínima del 7% de les vacants perquè les cobreixin persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, del qual almenys el 2% de les places oferides ho sigui per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de places oferides ho sigui per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

Per a això, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa, es relacionaran i introduiran en la RLT tots aquells llocs que, per les seves característiques, es puguin cobrir per treballadors/ores discapacitats, especificant les places vacants existents i pendants de cobrir, les característiques tècniques d'aquestes, i la capacitat que hagi de tenir el treballador/a per a ocupar-les.

Igualment, l'Empresa podrà concertar convenis de treball amb els Centres Especials de Treball per a Discapacitats.

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

Article 26. PRINCIPIS D'IGUALTAT, MÈRIT I CAPACITAT

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

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

Article 27. CONTRACTACIÓ I PERÍODE DE PROVA

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

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

- 3 mesos: Grups A i B
- 2 mesos: Grup C
- 1 mes: Grups D i E.

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

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

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

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a en l'Empresa.

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

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

Als nous treballadors se'ls ha d'informar i formar dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà d'un contracte temporal, se'ls ha de computar el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

Article 28. ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

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

Article 29. ADSCRIPCIÓ TEMPORAL DE CARÀCTER VOLUNTARI

Quan un lloc de treball de la plantilla de l'IBANAT, l'àmbit del qual es defineix en l'article 1 d'aquest Conveni, quedi vacant de forma temporal o definitiva, es pot ocupar amb caràcter temporal per personal fix i indefinit no fix a extingir, sempre que s'acompleixin els requisits següents:

- a. El treballador o la treballadora haurà de pertànyer al mateix grup professional que el lloc que s'ha de cobrir i reunir els requisits de titulació i d'altre índole exigits en la relació de llocs de treball per al seu desenvolupament.
- b. En el supòsit d'existir més d'una persona sol·licitant s'adjudicarà atenent a l'antiguitat en l'Empresa.
- c. L'adscripció tindrà una durada màxima d'un any prorrogable a un altre si persisteixen les circumstàncies que la varen motivar. Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin, l'Empresa, d'acord amb el comitè d'empresa, pot prorrogar aquest termini.
- d. L'adscripció temporal tindrà, en tot cas, caràcter voluntari per a la persona treballadora.
- e. De manera immediata es retrà compte de totes les adscripcions temporals al Comitè d'empresa, i s'especificaran les causes que les motiven.
- f. El lloc de treball ocupat en adscripció temporal ha de ser inclòs en la següent convocatòria pel sistema que correspongui, tret que tingui titular.
- g. El personal en adscripció temporal té dret a la reserva del lloc de treball de procedència i a percebre les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.
- h. Aquesta adscripció no dóna lloc a indemnització.

Article 30. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El personal al servei d'IBANAT té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament en els seus llocs de treball, sempre que, a més a més, compleixin els requisits exigits per obtenir les categories professionals esmentades, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el contingut, figuren a l'annex I d'aquest conveni i al catàleg de funcions vigent.

S'estableixen cinc grups professionals, en els quals s'integren les categories professionals ordenades per llocs de treball. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a o arquitecte/a o equivalents.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalents.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent o de la formació laboral equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat/da en educació secundària, graduat/da escolar, del títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de formació laboral equivalent.

Grup E. Estan compreses les categories professionals per les que s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o formació laboral equivalent.

Per als grups C, D i E s'entén que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta serveis a l'Empresa i que tingui acreditada experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional i/o llocs de treballs concrets o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb el lloc impartit per un centre oficial reconegut.

Als efectes de l'estructura retributiva i dels concursos i provisió i promoció professional, en cada un d'aquests grups hi pot haver categories que agrupin els diferents llocs de treball.

A la totalitat de la plantilla laboral afectada per aquest conveni, no se li pot exigir títols acadèmics per exercir la funció actual que ocupa, excepte en els casos en què per llei s'exigeixi una titulació.

Mai no es poden produir ascensos i descensos de categoria simplement pel decurs del temps de servei.

En matèria de classificació professional, cal ajustar-se al que convinguin les parts en el si de la Comissió Paritària. Si hi ha discrepància

entre les funcions exercides i la classificació professional que té assignada, la persona afectada pot acudir, per resoldre-la, a la Comissió Paritària. Les decisions de la Comissió Paritària sobre aquestes qüestions es consideraran vinculants i es presentaran a la consideració de la Conselleria competent en matèria de funció pública perquè confirmi la decisió.

Si la Conselleria competent en matèria de funció pública considera que alguna de les decisions infringeix l'ordenament jurídic, es tornarà a la Comissió Paritària, amb l'informe previ corresponent, per a un nou estudi.

ARTICLE 31. JUBILACIÓ I FOMENT D'OCUPACIÓ

De conformitat amb la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors, l'accés a la jubilació té caràcter voluntari, de manera que, amb caràcter general, el personal laboral de l'IBANAT, un cop hagi complit l'edat ordinària de jubilació, podrà optar per jubilar-se o continuar prestant serveis.

L'Empresa, de conformitat amb les necessitats del servei, excepte en els supòsits de llocs de treball declarats a extingir, ha de cobrir efectivament les places vacants produïdes a conseqüència de jubilacions, amb places de la mateixa categoria o bé amb altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, una vegada informat el Comitè d'Empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i proveïment corresponents.

Així mateix, les persones treballadores que es jubilin anticipadament han de percebre les indemnitzacions per jubilació anticipada que figurin reconegudes en cada moment, en el present Conveni Col·lectiu i en la normativa aplicable en cada moment, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixin.

L'Empresa ha d'informar el Comitè d'Empresa corresponent de totes les jubilacions anticipades que es produeixin.

Tot el personal laboral que es jubili un cop complida l'edat ordinària de jubilació ha de percebre la mensualitat completa del mes en què es produeixi la jubilació, amb independència del dia en què sigui baixa en el treball.

Article 32. JUBILACIÓ ALS 64 ANYS I JUBILACIÓ PARCIAL

1. El personal laboral pot accedir a la jubilació anticipada als 64 anys en la forma i condicions que estableix la normativa de seguretat social.

El personal que pugui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació ho han de sol·licitar mitjançant la conselleria corresponent, amb no menys de dos mesos d'antelació a la data de compliment de l'edat de 64 anys, circumstància que s'ha d'acreditar mitjançant un certificat de naixement o fotocòpia degudament compulsada. S'haurà de trametre immediatament la sol·licitud a la conselleria competent en matèria de funció pública.

El contracte per substituir la persona que es jubila anticipadament als 64 anys ha de ser de caràcter temporal, i amb la duració prevista en la normativa aplicable.

La persona substituïda ha d'estar inscrita com a desocupada en l'oficina d'ocupació, a excepció que es tracti de personal amb contracte de relleu, al qual s'amplia la jornada a temps complet com a conseqüència d'accedir la persona jubilada parcial a la que substitueix a la jubilació anticipada als 64 anys.

Quan la persona substituïda a contractar hagi d'estar inscrita com a desocupada en l'oficina d'ocupació, abans de formalitzar la contractació ha de ser preceptiu que el Comitè d'Empresa n'emeti informe.

Així mateix, l'acord de la Comissió Paritària serà necessari quan la contractació es faci en una categoria diferent i pel mateix nivell.

2. Jubilació parcial

El personal laboral que reuneixi els requisits legalment establerts podrà accedir a la jubilació parcial en els termes prevists en cada moment en la normativa de seguretat social.

El personal que pugui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació ho ha de sol·licitar, amb no menys de tres mesos d'antelació a la data prevista per jubilar-se parcialment, als efectes de comptar amb el temps suficient per poder concertar amb la persona que pretén jubilar-se parcialment un contracte a temps parcial amb reducció de jornada i salari dins els paràmetres prevists legalment i simultàniament l'Empresa pugui dur a terme la selecció del rellevista, d'acord amb la normativa sobre Seguretat Social vigent en cada moment en matèria de jubilació parcial.

Abans de formalitzar és preceptiu que el Comitè d'Empresa n'emeti un informe.

Article 33. MOBILITAT FUNCIONAL

Mobilitat funcional

1.S'entén per mobilitat funcional l'encàrrec al treballador o a la treballadora de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional i lloc de treball , amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin.

La persona treballadora afectada ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

La mobilitat funcional, que ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen, requereix l'informe previ del Comitè d'Empresa.

En el cas que la mobilitat funcional impliqui l'exercici de funcions superiors o inferiors a les corresponents a la categoria professional o al lloc, s'ha de regir pel que disposen els apartats següents.

2 Encàrrec de funcions de categoria superior

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

Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'Empresa pot encomanar al seu personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional o lloc superior a la que tingui, per un període no superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, amb l'informe previ de la cabdalia responsable de cada organisme o centre de treball i el corresponent informe previ del Comitè d'Empresa, quan excedeixi els tres mesos. Dels inferiors a tres mesos s'ha d'informar el Comitè d'Empresa. Aquests treballs s'han de fer per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que compleixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i impliquen la reserva del lloc base. En tot cas, l'Empresa ha d'informar al Comitè d'Empresa del personal que compleix els requisits per dur a terme aquestes funcions, segons la informació de que disposi en cada moment.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no és amb caràcter de substitució i hi ha un lloc de treball vacant, s'ha d'obrir una convocatòria per proveir-lo mitjançant els procediments que estableix aquest conveni.

Sota cap concepte la persona obtindrà l'ascens, si bé sí que podrà sol·licitar la cobertura de la vacant corresponent, conforme a les regles en matèria d'ascens aplicables en l'Empresa, sens perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent.

Quan es duguin a terme treballs de categoria superior, la persona afectada té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la categoria de la funció que efectivament exerceixi. Aquesta diferència es percebrà en totes les situacions que el treballador pugui trobar-se mentre dur a terme les funcions de superior categoria (vacances, llicències, baixes, permisos, etc.) a no ser que la realització dels treballs de superior categoria siguin de caràcter circumstancial o ocasional.

S'entendran que deixen d'ésser de caràcter circumstancial o ocasional quan l'encomana dels treballs de superior categoria sigui per un període igual o superior a quinze dies naturals i continuats.

En el cas de baixa per contingències professionals desenvolupant tasques de superior categoria, es percebran les retribucions íntegres de la categoria i lloc de treball exercit.

S'aplicarà el mateix criteri a l'hora del còmput a efectes de serveis prestats.

3. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, l'Empresa, els organismes i les entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tenen la necessitat d'encomanar a un treballador o una treballadora les tasques corresponents a un lloc de treball de la categoria i/o lloc de treball del nivell immediat inferior a la que té, únicament ho poden fer pel temps imprescindible, que no pot excedir en cap cas un mes cada any per dur-les a terme, i li han de mantenir la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. A més, ha de rebre un increment del 10% en les seves retribucions totals. Aquests encàrrecs s'han de dur a terme per torns rotatius entre les persones treballadores del servei.

Per aplicar el que estableix aquest article és preceptiu l'informe previ al Comitè d'Empresa.

4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no sigui possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el personal mèdic de la Seguretat Social o de la mútua que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció s'ha de fer de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc de treball o a la funció d'origen.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut laboral corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de quinze dies.

L'adaptació o el canvi de lloc de treball per protegir la maternitat no pot comportar en cap cas una disminució en les condicions retributives de la treballadora.

5. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Empresa ha de garantir la protecció de la salut de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encomanar a la persona treballadora afectada l'exercici d'un lloc de treball de la mateixa categoria professional i/o lloc que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugui dur a terme, sempre que compleixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Empresa, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de trenta dies.

La persona treballadora afectada ha de percebre les retribucions del lloc que ocupava. Pel que fa als complements de lloc de treball, ha de percebre els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, la persona afectada té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes retribucions i les que percebia.

Article 34. MOBILITAT GEOGRÀFICA, TRASLLATS I DESPLAÇAMENTS

S'entén per mobilitat geogràfica el desplaçament de la persona treballadora, tant si és temporal com si és definitiu, des de la localitat on estigui ubicat el centre de treball a una altra de diferent, en els supòsits i les condicions que regulen els apartats següents.

1. Desplaçaments temporals per necessitats del servei

Els desplaçaments per necessitats del servei de caràcter temporal poden ser superiors o inferiors a un mes de durada i mai no han d'excedir el límit d'un any.

Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen l'origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenen al personal i que s'hagin d'exercir fora de la localitat on radiqui el centre o la unitat funcional on es té el lloc de treball. En aquest cas, s'anomenen comissions de servei i s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

Igualment, sempre que hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives provades que així ho justifiquin, l'Empresa pot desplaçar temporalment el seu personal per prestar serveis fora de la localitat on els presta habitualment per més de trenta dies i sense que, en cap cas, se superi el límit d'un any, la qual cosa s'ha de notificar al Comitè d'Empresa.

En aquests casos, s'ha de comunicar a la persona afectada per escrit i quinze dies abans i s'hi han de fer constar tant les raons com la durada aproximada del desplaçament.

Si el desplaçament suposa que la persona treballadora no pugui pernoctar en el seu domicili, la durada del desplaçament no pot ser mai superior a tres mesos a l'any. El personal afectat té dret, en tot cas, a cinc dies laborals d'estada en el domicili d'origen per cada mes de desplaçament, sense que s'hi computin els del viatge, les despeses del qual són a càrrec de l'Empresa.

S'han d'abonar al personal desplaçat, a més de les seves retribucions, les despeses del viatge i les dietes corresponents, segons la normativa vigent d'indemnitzacions per raó del servei.

Quan la persona afectada s'oposi al desplaçament, al·legant una justa causa, podrà impugnar-ho davant la jurisdicció social.

2. Trasllats forçosos per necessitats del servei

El trasllat forçós per necessitats del servei únicament pot tenir lloc quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que així ho justifiquin i d'acord amb els termes que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Si per les necessitats del servei s'ha de desdoblar alguna unitat funcional, el personal laboral que hi està destinat podrà participar en un concurs restringit de trasllats, que de manera consensuada possibiliti criteris objectius per redistribuir-los.

A) Quan el trasllat forçós impliqui un canvi de residència la persona treballadora té dret a:

- a) Una quantitat a un tant alçat de 4.200 €, incrementada en un 20% per cada persona que visqui a càrrec del treballador o la treballadora.

b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per a la persona treballadora i cada una de les persones a càrrec seu.

c) Si l'Empresa facilita habitatge, aquest ha de ser adequat a les necessitats familiars de la persona traslladada. En cas contrari, se li ha d'abonar una quantitat a tant alçat de 10.000 €, més un 20% d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del personal laboral traslladat.

d) També cal garantir l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills del personal laboral traslladat quan aquests cursin estudis d'educació preescolar, d'educació primària, d'educació secundària, de cicles formatius de formació professional, de batxillerat o equivalents; o, si escau, l'abonament de les despeses d'escolarització.

B) Quan el trasllat forçós no impliqui un canvi de residència i suposi un allunyament del domicili habitual de la persona treballadora, aquesta ha de rebre una ajuda per despeses derivades d'aquesta causa en els supòsits següents:

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

A aquests efectes, s'entén com a allunyament del domicili habitual quan comporta tant més distància com més dificultat en el transport.

L'Empresa ha de notificar la decisió del trasllat a la persona afectada i també al Comitè d'Empresa, amb una antelació mínima de trenta dies a la data en què sigui efectiva.

Aquest trasllat per necessitats del servei implica el dret a percebre la totalitat del salari i el respecte de la categoria professional, com també el manteniment de qualsevol altra condició més favorable que es tenguí reconeguda.

En el cas que la persona treballadora opti per rescindir el contracte, té dret a rebre la indemnització que es fixi, com si es tractàs d'una extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques, tret d'un acord més favorable.

El personal laboral traslladat per necessitats del servei té preferència per ocupar les vacants de la seva categoria que es produeixin en el

lloc d'origen, i l'Empresa ha d'informar-los de les que hi hagi en cada moment.

Si, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si també és personal laboral de l'Empresa, té dret al trasllat a la mateixa localitat si hi ha un lloc de treball vacant.

Sens perjudici de tot el que s'ha indicat, els darrers a ser traslladats, dins cada categoria professional i/o lloc, d'acord amb l'ordre que s'exposa tot seguit, han de ser els següents:

- Víctimes de violència de gènere
- Persones que ostentin la representació sindical.
- Persones amb discapacitat
- Famílies monoparentals
- Persones majors de cinquanta anys
- Persones titulars de família nombrosa
- Persones amb major antiguitat

3. Altres formes de mobilitat.

3.1 L'Empresa fomentarà la signatura de convenis o acords amb les diferents Administracions públiques i ens integrants del sector públic instrumental, per facilitar la mobilitat interadministrativa recíproca dels seus treballadors. Per tal motiu, haurà d'existir un acord de reciprocitat que ho permeti.

3.2 Els criteris d'adjudicació es determinaran per part del Consell d'Administració, previ informe de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi, Vigilància, Conciliació i Arbitratge, prevista a l'article 13 del present Conveni.

Article 35. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL

D'acord amb el que assenyala l'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors, per facilitar-los la formació i la promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals, com també cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i de capacitació professional que organitzin la mateixa Empresa i aquella entitat u organisme amb competències en matèria de formació.

Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional tenen dret a l'adaptació de la jornada ordi-

nària i/o al del seu període de vacances per assistir als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. També tenen dret a la concessió de permisos retribuïts per concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, en la forma que estableix aquest conveni.

Els treballadors/es que cursin estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional relacionats amb l'activitat de l'Empresa i/o amb l'activitat professional del seu lloc de feina, tindran endemés dret a llicències retribuïdes d'un 10 % del còmput horari total del curs, amb un mínim de 40 hores fins a un màxim de 80 hores anuals.

Aquesta formació és independent de la formació específica del lloc de treball que esmenta la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que s'ha de dur a terme en temps de treball efectiu als mateixos llocs de treball, sense cap cost per als treballadors i mitjançant acord del Comitè de Seguretat i Salut laboral.

L'Empresa, per si mateixa o a proposta del Comitè d'Empresa i amb acord favorable i previ de la Comissió de Formació, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de formació contínua, cursos de capacitat professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del treballador en la seva col·locació, en els supòsits de transformació o de modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà com de treball efectiu. Com a regla general, el temps de formació es realitzarà durant la jornada laboral. Aquests cursos s'han d'organitzar quan es produeixin les circumstàncies que en determinen la regularització, i la programació d'aquests cursos s'ha de dur a terme i publicar, com a mínim, tres mesos abans.

El personal tecnicoeducatiu té dret a rebre un màxim de seixanta hores anuals de formació específica.

L'accés als cursos organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública s'ha de fer en igualtat de condicions que el personal laboral de la CAIB.

Si els cursos programats per l'Escola Balear d'Administració Pública no preveuen les necessitats formatives del personal, a satisfacció del Comitè d'Empresa, es poden presentar propostes alternatives per ser negociades amb la Comissió de Formació.

La Comissió de Formació en el si de l'Empresa estarà composta per:

Un membre designat per cada una de les organitzacions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa

un membre designat per cada tantes persones designades per la Gerència com organitzacions sindicals tenguin representació al Comitè d'Empresa

Un membre del personal, designat per la Gerència, que redactarà les actes, sense veu ni vot

S'elegirà d'entre els membres una persona per ocupar la Presidència i una per ocupar la Secretaria, funcions que assumiran alternativament cadascuna de les parts representades per períodes de temps que es determinaran en la primera reunió, segons el reglament de funcionament vigent aprovat dia 17 de Març de 2009 per les parts o modificacions posteriors.

En les reunions de la Comissió de Formació ,hi podran participar per iniciativa pròpia, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els representants del Comitè d'Empresa. En aquestes mateixes condicions hi podran participar en relació amb els punts de l'ordre del dia, assessors interns o externs a l'empresa i personal de l'empresa.

La Comissió de Formació, tindrà com funcions bàsiques entre altres gestionar l'acolliment de la formació, desenvolupar el pla anual de formació de l'empresa, organitzar cursos de formació, controlar els diferents processos formatius en marxa en l'Empresa, valorar els programes formatius dels diferents contractes en formació i en pràctiques, i realitzar el control de l'avaluació i barems de resultats.

Article 36. PERSONAL DE CAPACITAT DISMINUÏDA

1.- El personal que, per edat o altra circumstància, hagi experimentat una disminució en la seva capacitat, en virtut de certificació emesa per part del facultatiu de la Seguretat Social ,el Servei de Prevenció o de la Mútua corresponent si escau , per a realitzar les funcions que li competeixen o que derivin d'una declaració d'incapacitat total o parcial, podrà ser destinat per l'empresa a treballs adequats a les seves condicions actuals, sempre que existeixin possibilitats per a això, reassignant-li la classificació professional que li correspongui d'acord amb les seves noves comeses, així com la remuneració corresponent a la seva nova categoria professional i/o lloc i sense que això suposi una minva de les seves retribucions bàsiques.

2.- Els treballadors/ores d'edat igual o superior a 55 anys adscrits a tasques de prevenció i extinció d'incendis així com a emergències podran sol·licitar el canvi de destinació a treballs més acords al seu estat físic sense que això suposi una minva de les seves retribucions bàsiques. L'Empresa procedirà a la recol·locació, excepte en els casos d'impossibilitat justificada.

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

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

Article 37. RESPONSABILITAT CIVIL

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

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

Així mateix, l'Empresa correrà amb les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats en els béns dels seus propis treballadors/ores durant el servei i com a conseqüència del mateix, sempre que la deterioració en els citats béns no provengui de negligència o culpa pròpia, sense perjudici de les accions legals que procedeixin.

Article 38. DOCUMENT D'IDENTIFICACIÓ

Per l'Empresa, s'expedirà al personal laboral l'oportú document d'identificació des del seu ingrés en la mateixa. En aquest document, es farà constar el nom complet, codi de treballador, la categoria i/o lloc i nombre del Document Nacional d'Identitat, fotografia així com la temporalitat de la seva relació laboral, si escau.

Article 39. JORNADA I HORARI

Jornada laboral

La jornada general de treball per a tot el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és la legalment establerta i/o acordada de treball efectiu de mitjana en còmput anual. No obstant això, amb caràcter general, la jornada es distribueix, a l'efecte de còmput, de forma mensual.

No es tindrà en compte, als efectes de la durada de la jornada màxima anual, l'excés d'hores de treball per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

En el cas que el personal laboral al servei de la CAIB, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtingui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, s'atendrà a allò previst en l'article 6 d'aquest conveni.

Horari

1.- Horari General

La jornada setmanal es farà, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

La part fixa de l'horari serà la franja compresa entre les 9.00 i les 14.00 hores. La part flexible, que amb caràcter general es distribuirà a voluntat del personal laboral, serà la compresa entre els trams horaris següents:

Entrada: Entre les 7.30 h i les 9.00 h

Sortida: Entre les 14.00 h i les 18.00 h, els dimarts i dimecres

Entre les 14.00 h i les 16.30 h, la resta de dies de la setmana.

Quan es produeixin, per causes justificades, retards en l'hora d'entrada o sortides abans d'hora, a l'efecte del còmput, es considerarà que l'entrada ha estat a les 8.00 hores i la sortida a les 15.30 h.

2.- Personal que treballa per torns

La permanència física del personal que fa torns en les dependències on es presten els serveis corresponents s'ha de fer efectiva durant set hores i trenta minuts diaris per torn de treball (matí i horabaixa) i deu hores si el torn es fa de nit.

A aquest efecte, la jornada màxima diària és de deu hores efectives de treball. Sempre s'ha de respectar un descans de dotze hores entre jornades.

Un cop realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les quatre setmanes, o períodes inferiors, s'ha de disposar del temps sobrant com a dies lliures fins a l'inici del còmput següent, o en tot cas s'ha compensar dins el mes següent.

El personal que fa jornades de treball sotmeses a torns ha de tenir lliures, com a mínim, vint caps de setmana dels quaranta-vuit anuals i distribuïts mensualment de la manera més equitativa possible; i si el descans setmanal entre dilluns i divendres coincideix amb una festa laboral establerta així en el calendari laboral, ha de recuperar aquesta festa d'acord amb la direcció del centre o la unitat funcional.

Així mateix, per a aquest personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre ha de vetllar perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

La modificació de la planificació dels serveis s'ha de negociar amb la representació del personal, sens perjudici del que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Les persones majors de 55 anys que ho sol·licitin de forma voluntària queden exemptes de fer torns nocturns.

3.- Horaris especials

Sens perjudici del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors es poden fixar horaris especials quan els serveis, els centres o les dependències de l'Ibanat, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, requereixin un horari diferent del general.

Si aquests horaris especials inclouen els caps de setmana, com a mínim s'ha de gaudir de dos caps de setmana lliures cada mes, excepte en els casos de causa justificada.

Aquest tipus d'horari sempre serà amb la modalitat de jornada continuada.

Qualsevol jornada que es realitzi en horari especial ha de quedar establerta per quadrant mensual .

4.- Qüestions generals sobre l'horari

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

S'ha de gaudir d'una pausa de trenta minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis.

Atesa l'indole de la prestació de determinats serveis, els descansos setmanals, com també les festes laborals, es poden traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es pot treballar més de sis dies consecutius.

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22.00 h de la nit i les 06.00 h del matí tenen el caràcter de nocturnes, tret que la relació laboral s'hagi establert tenint en compte la naturalesa del treball nocturn.

Anualment l'empresa ha d'exposar el calendari laboral en un lloc visible de cada centre de treball i als mitjans telemàtics de l'empresa.

Pel que fa al descans per tasques informàtiques, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que el personal que pel seu treball informàtic estigui exposat a pantalles ha de tenir un descans de deu minuts per

cada hora i mitja d'exposició. En cap cas no es pot acumular aquest temps amb el descans de trenta minuts.

L'Empresa ha de tendir a implantar l'horari flexible, d'acord sempre amb les necessitats del servei.

El temps de desplaçament per encàrrec de l'Empresa i durant el transcurs de la jornada, compta a efectes retributius en els termes legals o pactats establerts, però no a l'efecte de màxim diari de jornada efectiva.

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu té dret a un descans mínim de dos dies setmanals ininterrompudament.

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

En la realització de treballs en condicions de penositat i perillositat, durant tota la jornada, es gaudirà d'una pausa addicional de 30 minuts. El Comitè de Salut Laboral determinarà aquells treballs que siguin considerats penosos i/o perillosos. En les feines que hagin de realitzar-se durant el 50% o més de la jornada tenint el treballador els peus en aigua o fang i en els de cava oberta, entenent per tals, les quals es realitzin en terrenys que no estiguin prèviament alçats, la jornada efectiva en aquest tipus de feines no podrà excedir de 5 hores diàries.

El temps de desplaçament entre els centres i els llocs de treball, tant l'anada com la tornada, computarà com temps de treball efectiu, en qualsevol cas.

El personal laboral d'IBANAT podrà ser autoritzat a una flexibilització addicional de la part fixa de l'horari fins a una hora diària en els següents supòsits:

- Cura de fills o filles menors de dotze anys.
- Cura de fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Cura de cònjuge o familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Per raó de violència de gènere per fer efectius la protecció i el dret a l'assistència social, sens perjudici del dret de reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució prevista en l'article

42.1.e i les faltes d'assistència justificades en els termes prevists en l'article 45.1.g, ambdós d'aquest conveni.

Les resolucions que reconeguin aquesta flexibilitat seran dictades per la Gerència de l'Empresa, i hauran d'establir quina serà la part fixa de l'horari de compliment obligat per part de la persona interessada i que, com a mínim, serà la següent:

- De 8.00 h a 13.00 h
- De 10.00 h a 15.00 h

Article 40. REDUCCIÓ JORNADA

1. El personal laboral d'IBANAT tindrà dret a les següents reduccions de jornada:

Per raó de guarda legal, quan el treballador o la treballadora tingui cura directa d'alguna persona menor de dotze anys.

És imprescindible que la persona treballadora tingui atribuïda la guarda legal als efectes de tenir dret a la reducció de la seva jornada de treball amb la disminució proporcional de les retribucions.

Ara bé, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que la persona menor a càrrec compleixi un any, i la reducció proporcional que pertoquei, incrementades en deu punts percentuals, fins que la persona menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de persones menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment i la reducció proporcional que pertoquei, incrementades en deu punts percentuals, fins que la persona menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare prestin serveis com a personal laboral d'IBANAT, ambdós tenen dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en deu punts percentuals a què fa referència en els paràgrafs anteriors.

b) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no tingui activitat retribuïda.

Com en el cas anterior, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per poder accedir a la reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional de les retribucions si és superior a una hora diària de la jornada, si la reducció no és superior a una hora de la jornada s'han de percebre les retribucions íntegres.

En canvi el personal laboral sol·licitant tindrà dret a una bonificació en la reducció de sou en els termes prevists en el supòsit anterior quan la persona discapacitada, a més de mancar d'activitat retribuïda, acrediti una discapacitat superior al 65% i si rep una pensió, aquesta sigui inferior al salari mínim interprofessional (SMI).

c) Per raó de guarda legal d'una persona major que requereixi una especial dedicació.

A l'igual que en els dos supòsits anteriors, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per poder accedir a la reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional de les retribucions.

d) Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau per motius de malaltia molt greu.

La persona treballadora té dret a reduir fins al 50% de la seva jornada laboral, amb caràcter retribuït i pel termini màxim d'un mes.

Aquest permís preveu aquelles situacions de malaltia en què la gravetat sigui acreditada pel facultatiu responsable.

Si hi hagués més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre les persones titulars, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

e) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució.

f) Per naixement d'un fill o d'una filla prematur o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part.

El personal laboral tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions sens perjudici del previst en l'article 45.1.b d'aquest conveni.

g) Per cura directa d'un familiar, incloent la parella de fet, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i sempre que no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà concedir una reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions.

2. La jornada reduïda s'ha de concretar d'acord amb el que estableixi l'Estatut bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels Treballadors.

3. La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat.

4. La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

5. La concreció horària d'aquesta reducció correspondrà al treballador/a dins la seva jornada ordinària. El treballador podrà sol·licitar a l'Empresa gaudir d'aquesta reducció de jornada dia a dia o acumular-la en dies complets.

Article 41. FLEXIBILITZACIÓ HORÀRIA PER CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

El personal laboral podrà ser autoritzat a una flexibilització addicional de la part fixa de l'horari fins a una hora diària en els següents supòsits:

- Cura de fills o filles menors de dotze anys.
- Cura de fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Cura de cònjuge o familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Per raó de violència de gènere per fer efectius la protecció i el dret a l'assistència social, sens perjudici del dret de reducció de jornada

amb disminució proporcional de la retribució prevista en l'article 42.1.e i les faltes d'assistència justificades en els termes prevists en l'article 45.1.g, ambdós d'aquest conveni.

Les resolucions que reconeguin aquesta flexibilitat seran dictades per les secretaries generals o els altres òrgans que tinguin atribuïdes les funcions, i hauran d'establir quina serà la part fixa de l'horari de compliment obligat per part de la persona interessada i que, com a mínim, serà la següent:

- De 8.00 h a 13.00 h
- De 10.00 h a 15.00 h

Article 42. JORNADA ESPECIAL

S'entén com a jornades especials aquelles que per raó d'emergències (extinció d'incendis, inundacions, interrupció de camins o situacions similars) prolonguin la jornada per sobre de les 10 hores. De manera orientativa es mostren alguns casos.

Prolongació del període de treball des de la seva hora de finalització.

Anticipació del començament de la jornada estipulada.

Prolongació de la jornada actual i anticipació de la següent.

Despatx a un treballador fins a un incident durant la seva disponibilitat de 24 hores.

Per als casos que es trobin dins aquest article es concreta el següent:

La duració màxima de la jornada especial serà de 24 hores, incloent els desplaçaments fins el centre de treball d'adscripció.

S'estableix com a descans mínim efectiu, entre jornades especials o entre jornada especial i jornada ordinària, el de 12 hores. Tots els treballadors en qualsevol circumstància tindran el dret irrenunciable de 12 hores continuades de descans a comptar des de la seva arribada al centre de treball i fins la seva nova incorporació al centre de treball.

En cas de produir-se un avís nocturn a una emergència, i despatxar al personal amb disponibilitat de 24 hores, quan finalitzi l'actuació

a l'emergència tindran el dret irrenunciable de 12 hores de descans, havent-se d'incorporar una vegada finalitzat el seu descans a la seva jornada laboral ordinària, establerta segons quadrant. Si l'avís es realitza amb posterioritat a les 05:00 de la matinada, i la seva jornada de treball comença abans de les 08:30, el personal una vegada acabat el treball a l'emergència s'incorporarà a la seva jornada laboral ordinària, segons quadrant, i la realitzarà íntegrament.

Per als casos de necessitat, es podrà prolongar la jornada especial fins a 24 hores, tenint en compte que des de l'hora 15 fins a la 24 s'encarregarà tasques de recolzament i/o vigilància. S'estableix un màxim de 10 hores d'intervenció directa en tasques d'extinció i/o emergència.

Quan existeixen problemes per transportar al personal al seu centre de treball, cas concret d'incendis a altres illes, atès que els helicòpters no tenen vol nocturn, a partir de l'hora 15 el personal afectat no realitzarà tasques d'extinció ni de vigilància, passant a partir d'aquesta hora a situació de descans. Les següents hores, fins l'arribada al seu centre de treball comptaran com a hores igualment treballades.

El temps que es perllongui més enllà de la jornada ordinària establerta per quadrant de treball, serà considerat com a hores extraordinàries.

Article 43. QUADRANTS DE TREBALL

1. Els quadrants de feina de tot el personal subjecta a torns i horaris especials, s'entregaran amb dos mesos d'antelació a tots els treballadors. La modificació de la planificació dels serveis i dels quadrants s'han de negociar amb la representació del personal, sens perjudici del que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquests quadrants aniran amb la firma de la direcció de l'Empresa i el Cap de Departament corresponent amb registre de sortida. Es lliuraran els quadrants de tots els serveis assignats, amb horaris, els dies lliures i resta de incidències, així com una previsió de tot l'any. S'exposaran als taulells d'anuncis de tots els centres de treball. Així mateix es faran arribar via correu electrònic a tots els treballadors que ho sol·licitin, Comitè d'Empresa i als Delegats Sindicals.

Les modificacions dels quadrants que es facin amb un termini inferior a l'establert a l'Art. 41 del Estatut dels Treballadors, s'haurà de

fer amb l'acord dels treballadors/es i es compensarà amb una quantia equivalent al complement de disponibilitat actual per cada jornada modificada.

L'organització dels quadrants i la distribució de les diferents incidències que s'estableixin pels diferents serveis i llocs de feina es realitzarà de manera rotatòria, equitativa i proporcional d'acord amb el que s'estableix en el present conveni i la normativa que sia d'aplicació.

2. Intercanvis de torn o servei. Els treballadors podran realitzar canvis de torn o servei prèvia comunicació a l'Empresa. Els treballadors pertanyeran al mateix servei. La comunicació dels mateixos s'haurà de fer per escrit, a un formulari per aquest motiu, en el qual s'ha d'especificar el dia de l'intercanvi, el dia que es torna el servei, signat per ambdós treballadors implicats en el canvi. La sol·licitud s'ha de realitzar com a mínim amb tres dies naturals d'antelació, sempre que sigui possible.

La distribució del diumenges i festius en els quadrants de feina es farà de manera equitativa i proporcional en còmput anual.

Article 44. VACANCES

1. El personal laboral al servei d'IBANAT té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils o trenta dies naturals per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei prestat en el cas que aquest sigui inferior a un any. A aquest efecte no s'han de considerar dies hàbils els dissabtes, sens perjudici de les adaptacions que s'estableixen per als horaris especials. Així mateix, el gaudiment de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius.

2. El personal pot demanar el fraccionament de les vacances anuals en dos períodes iguals, i en tot cas ha de conèixer les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament de les seves vacances, sempre i quan hagi presentat la seva previsió amb tres mesos d'antelació.

3. Els departaments, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances, pugui gaudir-les per torns rotatius i, en cas de conflicte, s'han d'ajustar a l'ordre de prioritats següent:

Primer. Persones treballadores amb fills o filles en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar i aquesta preferència es refereixi al període de vacances complet, no a un mes concret.

Segon. Persones treballadores que tenguin reconeguda una antiguitat major al servei de l'Empresa.

Tercer. Persones treballadores que sol·licitin un únic període coincident amb vint-i-dos dies hàbils o trenta dies naturals, en ambdós casos consecutius.

Quart. S'ha de possibilitar la coincidència en el període de vacances dels cònjuges o parella de fet estables quan ambdós prestin serveis a l'IBANAT.

D'una part, si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora causa baixa i ha de començar el període de gaudi en situació de baixa, tindrà dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances.

Per altra part, si la baixa és esdevinguda en període de vacances es deixarà en suspens el gaudi de les vacances. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període. Si un cop acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, s'haurà de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.

Tant en un cas com en l'altre, s'ha de reconèixer a la persona treballadora un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es podrà fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.

4. El començament i la finalització de les vacances ha de ser dins l'any natural, tret dels casos en què per necessitats del servei, de mutu acord, s'ajornin dins el primer trimestre de l'any següent.

En els casos d'incapacitat temporal es podrà ajornar dins l'any següent.

5. El personal que ingressi durant l'any ha de gaudir les vacances proporcionalment al temps treballat, i s'ha de computar la fracció de mes com a mes complet i per any natural.

Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit les vacances, se li ha d'abonar la part corresponent al període de temps treballat, i s'han de computar les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de quinze dies per mes complet.

6. En el cas de finalització del contracte de treball, la quitança per vacances s'ha de calcular d'acord a les retribucions normals de la seva categoria i lloc de treball.

Article 45. PERMISOS RETRIBUÏTS

1. Permisos horaris.

1.1. El personal laboral té dret a la concessió de permisos horaris en els supòsits següents:

a) Per lactància d'un fill o d'una filla menor de dotze mesos, una hora diària d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions.

Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o d'una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Igualment, la treballadora pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment els supòsits de part múltiple.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels pares.

Aquest dret a l'acumulació és extensible al personal laboral temporal, però si se n'extingeix la contractació abans de la data prevista de la finalització del permís s'haurà de reintegrar econòmicament l'excés gaudit.

b) Per naixement d'un fill o d'una filla prematur o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues

hores diàries, i s'han de percebre les retribucions íntegres. Aquesta reducció serà compatible amb la reducció de jornada que per la mateixa causa se regula en l'article 40.1.f d'aquest conveni.

c) La treballadora en estat de gestació i el personal laboral que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, per al temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Als efectes d'aquest apartat, s'entenen com a deures inexcusables de caràcter públic i personal, i deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, entre d'altres, els següents:

- Comparèixer a les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidora o regidor, així com de diputada o diputat.
- L'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- L'assistència a l'examen o renovació del carnet de conduir.
- Acompanyar persones majors, discapacidades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o per raó del seu estat i que quedi acreditat, que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec del personal treballador per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre educatiu especial o d'atenció precoç, on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per

acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

- Assistir a reunions de centres docents relatius a tutories, etc.
- Sortir a cercar el fill o la filla o persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es rep avís del centre docent o centre de dia, per anar a cercar-les per motiu de malaltia o altres causes justificades, etc.
- per acompanyament de familiars de primer grau de consanguinitat a intervencions quirúrgiques sense ingrés.-

1.2. Els permisos regulats en les lletres *a* i *b* d'aquest precepte poden ser exercits indistintament per l'un o l'altre dels progenitors, i el permís regulat en la lletra *c* es podrà gaudir simultàniament per ambdós progenitors.

També pot ser exercit indistintament per l'un o l'altre dels progenitors en els supòsits relatius als deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral previstos en la lletra *d* d'aquest article.

1.3. El personal laboral d'IBANAT que sol·liciti algun dels permisos regulats en les lletres *a* i *b*, i en els supòsits de conciliació de la vida familiar i laboral prevists en la lletra *d* d'aquest precepte, ha d'acreditar documentalment que l'altre cònjuge i/o progenitor, si n'és el cas, no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

Retorn a la jornada laboral. Quan un treballador/a que havent gaudit d'algun dels permisos regulats anteriorment, hagi de retornar al seu lloc de treball i aquest sia diferent del centre de treball, l'empresa facilitarà el desplaçament o es farà càrrec del cost del desplaçament entre el centre de treball i el lloc de feina del treballador.

2. Permisos per dies.

2.1. El personal laboral té dret als permisos següents:

a) Defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent

Als efectes prevists en aquest supòsit, s'equiparà a la malaltia greu l'hospitalització en institució sanitària o l'hospitalització domiciliària. Aquest permís també és d'aplicació a aquelles situacions de malaltia en què la gravetat sigui acreditada pel facultatiu responsable.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia, i amb canvi de residència, tres dies. Els canvis de domicili s'han d'acreditar mitjançant certificat d'empadronament.

c) Per funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre Empresa i els sindicats.

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

e) Per assumptes particulars, cinc dies.

f) Per matrimoni, quinze dies naturals.

g) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona. Les faltes d'assistència d'aquestes treballadores, bé siguin totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui.

2.2. La determinació dels dies de permís prevists en la lletra e del primer punt d'aquest precepte, s'ha de condicionar a les necessitats del servei, amb l'informe previ de la cabdalia de departament o del servei de què es tracti i, en el moment de la concessió, s'ha de garantir que les tasques de la persona treballadora que sol·licita el permís han estat assumides, sense dany per a la ciutadania o per a l'organització administrativa pròpia, per la unitat o la dependència corresponent.

Respecte del personal que exerceix el treball en règim de torns i/o horaris especials, aquest pot acumular els dies de permís per assumptes particulars als dies que li corresponguin per descans setmanal.

El gaudi del permís s'ha de fer dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís no gaudits mai no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

3. Els dies 24 i 31 de desembre tenen la consideració de no laborables. El personal que presti serveis el dies 24 i 31 de desembre ha de gaudir d'un dia de descans per cada un d'aquests dies, que es poden acumular als dies de vacances o d'assumptes propis.

4. A l'efecte de permisos, sempre que l'articulat d'aquest conveni no expressi una altra cosa, quan els terminis s'assenyalin en dies s'entén que aquests són hàbils.

5. Llicències amb retribució.

El personal laboral té dret a obtenir llicències pels motius següents:

Per part o maternitat.

Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple.

De paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla.

Per cura d'un fill o una filla afectat per càncer o altra malaltia greu.

5.2 En cas d'embaràs i de part, la durada del permís de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon, en els casos de part múltiple.

Aquest permís s'ha de gaudir de la manera següent:

- El permís es distribuirà a opció de la treballadora, si bé les sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare.

- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del permís.

No obstant l'anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, que són de descans obligatori per a la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir

gaudint del permís per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o la filla o de part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que la negociació pugui establir.

En els casos de part prematur i en aquells casos en que, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nadó es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Empresa.

5.3. El permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, té una durada de setze setmanes ininterrompudes, i s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini s'ha de comptar a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció de les persones interessades, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de setze setmanes o de les que correspongui en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat de la persona menor adoptada o acollida.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que puguin acordar-se.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de la persona adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de duració, període durant el qual es percebran exclusivament les retribucions bàsiques. En tot cas, aquest permís no podrà denegar-se atinent a necessitats del servei.

Amb independència del permís de dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en els casos d'adopció o acolliment internacional, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Empresa.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, prevists en aquest precepte seran els que s'estableixi en el codi civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una duració no inferior a un any.

5.4. El permís per paternitat, acolliment o adopció d'un fill o una filla té una duració de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit en les llicències previstes en els dos paràgrafs anteriors.

5.5. En els casos prevists en els permisos contemplats en el núm. 5.2, 5.3 i 5.4 d'aquest article, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquestes llicències s'ha de computar com de serveis efectius a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics de la persona que gaudeixi del permís i, en el seu cas, de l'altre progenitor, durant tot el període de duració del permís, i en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del gaudi del permís.

5.6. El personal laboral que hagi fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat

el període del permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

5.7. El permís per cura d'un fill o una filla que està afectat per càncer o una altra malaltia greu, s'ha de concedir sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin.

Aquest permís consisteix en una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la duració de la jornada, i es percebran les retribucions íntegres amb càrrec als pressuposts de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de fill o filla afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent.

Quan concorren en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, la persona treballadora tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sens perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que ambdós prestin serveis en els mateixos òrgans o entitats a les quals són d'aplicació aquest conveni, aquests podran limitar l'exercici simultani per motius fundats en el correcte funcionament del servei, corresponent, en tal cas, als pares escollir qui dels dos continuarà exercint el permís.

La negociació col·lectiva podrà establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Article 46. FESTES ANUALS

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

La distribució d'aquests 14 dies serà la següent:

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

Qui en diumenges i/o dies festius hagin de prestar servei, a més del descans corresponent, que recuperaran en dia distint, percebran una gratificació en la quantia de 35,00 euros per dia treballat.

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

Article 47. LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

El personal laboral amb relació laboral indefinida que hagi complert almenys un any de serveis efectius pot sol·licitar les llicències sense sou següents:

Llicència per assumptes propis.

La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a sis mesos cada dos anys.

b) Llicència sense sou per dur a terme missions en països en via de desenvolupament o no desenvolupats.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme una missió en països en via de desenvolupament o no desenvolupats, a l'empara d'una de les organitzacions a les quals es refereix la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència

cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimàtòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir un any cada cinc anys. El període màxim de gaudi continuat és de tres mesos.

c) Llicència per malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars.

Aquesta llicència es pot concedir per circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o de defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat o afinitat i per l'acreditació de la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

S'ha de sol·licitar, com a màxim, dins el termini dels cinc dies següents a la data en què es conegui la circumstància que dona lloc a la concessió.

La durada d'aquesta llicència no pot excedir els tres mesos, i depèn directament del manteniment de les circumstàncies que hi donaren lloc.

d) Llicència per dur a terme estudis.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme estudis sobre matèries relacionades directament amb les funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat en què s'integra, i per concedir-la és necessari un informe previ favorable de l'òrgan directiu del qual depengui la unitat orgànica on la persona treballadora presti els serveis.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data en què es rebi. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimàtòria.

La durada d'aquesta llicència no pot ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos.

Si la realització d'aquests estudis és per interès de l'Empresa i consta així en la resolució pertinent, la persona treballadora té dret a percebre les retribucions íntegres.

El temps de gaudi de les llicències que estableix aquest article es computa a l'efecte d'antiguitat. A l'efecte de cotització en la Seguretat Social cal ajustar-se al que disposa la normativa vigent en aquesta matèria en cada moment donat.

El treballador excepcionalment podrà sol·licitar una reducció fins a una tercera part de la seva jornada, amb la conseqüent reducció de salari, i l'empresa podrà autoritzar aquesta reducció sempre que no es vegi afectat el servei.

Article 48. EXTENSIÓ A PARELLES ESTABLES

De conformitat amb la disposició addicional primera de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, les referències als drets i obligacions dels cònjuges previstes en aquest capítol s'han d'entendre referides també als membres d'una parella estable.

Article 49. SUSPENSIO AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL

Sens perjudici del que estableixen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball en els casos següents:

1. Risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan l'Empresa, per motius tècnics o objectius, no disposa en el seu àmbit i en compliment de la Llei 31/1995, d'un lloc de treball que no sigui nociu per a la dona treballadora en situació d'embaràs.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i acaba el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, i durant el temps que duri la suspensió, la treballadora té dret a percebre una retribució íntegra igual a la que li correspondria rebre en situació d'actiu.

2. Privació de llibertat de la persona treballadora

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria ferma, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

3. Suspensió provisional durant la tramitació d'un expedient disciplinari i suspensió disciplinària per sanció.

Article 50. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA.

L'excedència voluntària a la qual podrà accedir el personal laboral d'IBANAT pot ser de les classes següents: ordinària per interès particular, per tenir cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis i especial.

1. Excedència voluntària ordinària.

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, poden sol·licitar-la el personal laboral fix que tenguí, almenys, un any d'antiguitat al servei d'IBANAT, i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a dos anys.

Aquest dret només el podrà exercir novament la mateixa persona quan hagin transcorregut, almenys, tres anys des del final de la situació anterior d'excedència voluntària ordinària.

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

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no hi ha vacants en la seva categoria s'ha d'atenir a allò previst en l'article 17 d'aquest conveni en matèria de reingrés.

2. Excedència voluntària per cura de familiars

El personal laboral té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de fills o filles, tant quan ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data del naixement del fill o filla, o des de la data de la resolució judicial o administrativa. El fill o filla successiu dóna dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al període de què es gaudeixi.

També tenen dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a un any, per tenir cura d'un familiar a càrrec

fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquests tipus d'excedència s'ha de fer amb declaració prèvia de la persona peticionària de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscar la cura personal del fill o filla menor, o d'un familiar fins a segon grau.

El personal laboral temporal també es pot acollir a l'excedència voluntària per cura de familiars, tant per cura de fills o filles com per cura de familiars a càrrec seu. Aquest personal té dret a la reserva del seu lloc de treball en els termes que preveuen els paràgrafs 1 i 2 d'aquest punt, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què aquest no serà possible.

Un cop transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència per la cura de fills o filles o d'un familiar a càrrec o, si escau, desapareguda la causa que en va motivar l'atorgament, la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrés en el termini dels trenta dies següents o passar a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació en la qual se'l declararà si no ha sol·licitat el reingrés en el termini fixat.

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per la cura de fills o filles, o d'un familiar a càrrec seu, la persona en excedència pot sol·licitar el reingrés al treball en funció de tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de familiars a càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període d'excedència en aquesta situació té dret a la reserva de plaça i a la percepció de la prestació d'acció social corresponent pel concepte d'ajuda per fills menors de 21 anys.

El període de permanència en aquesta situació s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat i la persona en aquesta situació té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocada, especialment amb motiu de la seva reincorporació.

3. Excedència voluntària per incompatibilitat.

Resta automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria que correspongui, el personal laboral fix

que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats opti per un lloc de treball de diferent categoria professional o cos funcional del sector públic.

El personal declarat en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar les variacions que es produeixin en la relació de serveis que hagin donat lloc a aquesta excedència, incloent-hi el cessament en la relació de serveis al·ludida.

Un cop es produeixi el cessament en la relació de serveis que va propiciar el pas a l'excedència voluntària per incompatibilitat, la persona en excedència haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim de trenta dies des d'aquest cessament.

Aquest tipus d'excedència gaudirà de reserva de plaça en lloc, destinació i categoria professional en el termini màxim d'un any. El seu reingrés es farà efectiu en el termini màxim d'un mes de la seva petició per la reincorporació.

El reingrés a partir de l'any produirà, si escau, amb motiu d'haver-hi un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si un cop sol·licitat el reingrés en el temps establert i en la forma adequada no s'obté per manca de lloc vacant, s'ha de tenir en compte el que preveu l'article 17 d'aquest conveni en matèria de reingrés.

4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És la que es pot concedir al personal laboral amb relació indefinida amb més d'un any d'antiguitat a IBANAT per cursar estudis per temps no superiors a cinc anys.

La persona que estigui en excedència per estudis té dret a la reserva de lloc de treball, i es podrà reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Transcorregut el període d'excedència concedit, el treballador o treballadora passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi, en els termes que preveu el paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què aquest no serà possible.

5. Excedència voluntària especial.

El personal laboral amb relació indefinida que dugui un mínim de dos anys d'antiguitat a IBANAT pot sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima d'un any i mínima de sis mesos, la qual tindrà l'especialitat de reserva de plaça i de reingrés automàtic. El temps que ha de transcórrer entre aquesta excedència i una altra de les mateixes característiques ha de ser superior a cinc anys.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi en els termes que preveu el paràgraf anterior, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la data del reingrés, cas en què aquest no serà possible.

Sense perjudici d'allò previst en la disposició addicional vintena de l'Estatut dels treballadors, el personal laboral fix i indefinit no fix a extingir no podrà veure amortitzat el seu lloc de treball mentre estigui en excedència voluntària especial atès que durant l'excedència té reserva del lloc de treball.

Article 51. EXCEDÈNCIA FORÇOSA

L'excedència forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la vigència d'aquesta situació, es concedeix per la designació o l'elecció per a càrrec públic que impossibilita l'assistència al treball, o per un contracte de treball de prestació de serveis en organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin signats acords de col·laboració. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec, i, en cas de no fer-ho, s'ha de declarar el treballador o treballadora en situació d'excedència voluntària per interès particular.

Igualment, l'excedència forçosa també es produeix i s'ha de declarar per les causes següents:

a) Quan, en cas de reforma de plantilla o supressió de la plaça que ocupava la persona treballadora, aquesta suposi el cessament obligat en el servei actiu, sempre que es tracti de personal fix.

b) Quan la persona declarada en situació de suspensió ferma, un cop acomplerta la sanció pel temps que se li hagi imposat, sol·liciti el reingrés i no sigui possible concedir-l'hi per manca de lloc vacant amb dotació pressupostària.

Les persones en excedència forçosa per raó de la causa prevista a l'apartat b exposada en els paràgraf anterior tenen dret a la percepció del salari base, dels triennis, de les pagues extraordinàries i de l'ajuda familiar, com també el còmput del temps en aquesta situació a l'efecte d'antiguitat.

Quan es produeixi una vacant dotada pressupostàriament en la categoria corresponent, s'ha d'adjudicar temporalment i amb caràcter preferent a la persona que es trobi en excedència forçosa. En aquest cas el treballador o treballadora ha d'assumir l'obligació de participar en el primer concurs de trasllats que es convoqui i l'Empresa adquirirà la càrrega de comunicar a la persona interessada aquesta convocatòria.

Si la persona afectada, una vegada que se li ha comunicat la convocatòria, no s'hi presenta, se la declararà en excedència voluntària ordinària.

Tots els casos d'excedència forçosa que es produeixin s'han de comunicar al Comitè d'Empresa.

Article 52. MALALTIA I INDISPOSICIONS

En el cas que el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aquest conveni es trobi indisposat i no pugui acudir a la feina per causa d'una malaltia o d'un accident que no doni lloc a l'emissió de comunicat mèdic de baixa, la falta d'assistència al treball s'entendrà justificada, per aquest únic primer dia, amb l'aportació del justificant d'assistència mèdic emès tant per personal facultatiu dels serveis de la Seguretat Social com d'una consulta mèdica particular.

Si la persona ha anat a treballar i es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de feina per indisposició, l'absència per la resta d'hores s'entendrà justificada amb l'aportació del justificant d'assistència mèdic en els termes previstos en el paràgraf anterior. Però si la indisposició és causant de baixa mèdica, serà necessari aportar el comunicat de baixa des d'aquest primer dia. En aquest cas, el temps treballat el dia de la indisposició es podrà computar i compensar, en el mes en què té lloc el fet causant o en què es produeixi l'alta mèdica, com a temps de treball efectiu als efectes de compliment de la jornada de feina.

En els casos previstos en els dos paràgrafs anteriors i, als efectes de compliment de l'horari i de la jornada de treball, es considerarà ho-

rari de treball la franja horària que va des de les 8.00 fins a les 15.30 h, o la que correspongui al personal amb horari especial.

Article 53. COMPLEMENT D'INCAPACITAT TEMPORAL

El personal laboral en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, tindrà dret, fins al tercer dia, a un complement retributiu del 50% de les retribucions percebudes en el mes anterior al que hagi tingut lloc la incapacitat temporal. Des del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, tindrà dret a un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, ha de ser equivalent al 75% de les retribucions fixes i invariables percebudes en el mes anterior al que s'hagi produït la incapacitat temporal. A partir del vint-i-un dia ha de percebre una prestació equivalent al 100% de les retribucions que percebia el mes anterior a causar la incapacitat temporal.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100% de les retribucions que es percebien el mes anterior al de la incapacitat temporal.

També tindran dret al 100% de les retribucions que es percebien el mes anterior al de la baixa temporal, mitjançant un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social, en aquells supòsits que es determinin per Acord del Consell de Govern.

Article 54. RETRIBUCIONS SALARIALS

Les retribucions del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'han d'estructurar en retribucions bàsiques, retribucions complementàries e indemnitzacions per raó de servei i són les següents:

1. Són retribucions bàsiques:
 - a) El sou base
 - b) El complement d'antiguitat
 - c) Les pagues extraordinàries

Endemés d'aquestes retribucions bàsiques, el personal laboral al servei del sector públic instrumental té dret a percebre un complement d'insularitat.

2. Són retribucions complementàries les següents:

- a) Complement de dedicació especial
- b) Complement d'horaris especials
- c) Complement de responsabilitat:
- d) Complement de dificultat tècnica:

e) Complement de perillositat i penositat:

3. Indemnitzacions per raó del servei.

Dietes.

3.2 Despeses de desplaçament.

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament dins el mes de la meritació, a excepció del mes de desembre, en què

el pagament s'ha d'efectuar abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui cada treballador a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

Les retribucions anuals al·ludides dels diferents grups retributius són les que consten als annexos V,VI i VII estan fixades en funció de la jornada de treball pactada en aquest conveni. D'això se n'ha de deixar constància a l'efecte que preveu l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors vigent.

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

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

Article 55.SALARI BASE

El salari base és la part de retribució del treballador/a fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex II d'aquest conveni, i s'estableix en funció dels cinc grups professionals en què s'integren les diferents categories professionals que tenen els treballadors al servei del Institut Balear de la Natura.

Article 56.ANTIGUITAT

El personal laboral ha de percebre, en concepte d'antiguitat, un complement compost per la quantitat que indica l'annex III.

Aquest complement es merita per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per l'Empresa . El dret a la meritació de cada trienni s'ha de fer efectiu en el mes següent en què aquest es compleixi, tret que coincideixi amb el dia primer del mes, cas en què s'ha d'abonar el mateix mes en què es compleixi.

Si el complement d'antiguitat que correspon a cada persona per aplicació d'aquest sistema és inferior al que percep actualment, s'ha de respectar aquest darrer i mantenir-ne inalterada la quantia, fins que la quantitat que li correspongui per aplicació del nou sistema superi aquesta quantia reconeguda, per meritació de nous triennis o bé per increment de la quantia d'aquests triennis.

A l'efecte de triennis, al personal laboral al servei d'IBANAT se li han de reconèixer els serveis que acrediti haver prestat en qualsevol administració pública. La Conselleria competent en matèria de funció pública pot regular el procediment per reconèixer els serveis al·ludits.

Article 57. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Les pagues extraordinàries són dues l'any, per l'import, cada una, d'una mensualitat del salari base més el complement d'antiguitat, i es meriten en la nòmina dels mesos de juny i desembre. Així mateix, aquestes pagues extraordinàries han d'incloure els increments que les lleis de pressuposts generals de l'Estat determinin amb caràcter bàsic per a tots els empleats públics.

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador/a, se li ha d'abonar la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies treballats. Al personal que presta servei per hores, o de jornada reduïda, se li han d'abonar les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut. A l'efecte de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat laboral temporal s'han de computar com a temps efectivament treballat.

Article 58. COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ DE COSTS D'INSULARITAT

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei d'IBANAT, igual que la resta de les persones treballadores residents a les Illes Balears, suporta a causa de l'import major que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i de serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement és anual i es distribueix en dotze pagues mensuals, d'acord amb les quanties que preveu l'annex IV.

Article 59. RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

Són retribucions complementàries les següents:

a) Dedicació especial: aquest concepte engloba en cada lloc de feina tots els complements destinats a retribuir la disponibilitat telefònica, la necessitat de estar disponible amb l'obligació de prestar servei immediat, la incompatibilitat, l'exclusivitat i qualsevol altre de similar.

b) Horaris especials: aquest concepte engloba en cada lloc de feina tots els complements destinats a retribuir les jornades especials, la jornada partida, el treball per torns, el treball en dies festius, el treball nocturn i qualsevol altre de similar.

c) Responsabilitat: aquest concepte engloba en cada lloc de feina tots els complements destinats a retribuir la cabdalia orgànica, el comandament de personal, la direcció d'equips i d'emergències, la responsabilitat damunt recursos o instal·lacions i qualsevol altre de similar.

d) Dificultat tècnica: aquest concepte engloba en cada lloc de feina tots els complements destinats a retribuir la complexitat de les tasques assignades, la diversitat o l'heterogeneïtat de les funcions, l'experiència exigida i qualsevol altre de similar.

e) Perillositat i Penositat: aquest concepte ha d'englobar els complements destinats a retribuir la conducció habitual de vehicles, l'esforç físic, les condicions meteorològiques, l'atenció d'emergències, l'ús de determinats equips o de maquinària especial, l'exposició a productes químics i qualsevol activitat classificada en els annexos vigents en matèria de prevenció de riscos laborals, i qualsevol altre de similar. Dins cada grup es podran valorar les diferents retribucions complementàries associades a cada categoria o lloc de feina de manera que

quedin incloses la majoria dels conceptes complementaries variables per desenvolupament de serveis. Aquestes retribucions complementaries son las que s'adjunten en la taula salarial de l'annex V. Dins el catàleg del lloc de feina s'hauran d'especificar el nombre i tipus de conceptes retribuïts.

En el cas de que es realitzin anualment mes serveis dels quals estan contemplats i valorats a l'annex V s'hauran de retribuir segons la taula del annex VI.

f) Treballs auxiliars amb mitjans aeris.

Tots els treballadors que realitzin treballs o actuacions auxiliars amb mitjans aeris i/o formin part de la brigada helitransportada percebran un complement de 200 € mensuals per aquest concepte, o 35 € per jornada diària de servei o treball fins el límit retributiu del complement mensual de brigada helitransportada, independentment dels dies mensuals de servei realitzats o de les hores diàries de vol realitzades (ANNEX VI).

A les illes de d'Eivissa i de Menorca si no compta amb el servei de brigada helitransportade durant la campanya anual d'incendis forestals percebran els 35 € de plus de vol per jornada diària efectiva de servei o vol diari fins el límit retributiu del complement mensual de brigada helitransportada, independentment dels dies mensuals de servei realitzats o de les hores diàries de vol realitzades. A les illes d'Eivissa i de Menorca si no disposen de servei de brigada helitransportada, es garantirà per brigada durant la campanya al manco cinc vols de pràctiques de formació continuada per a l'ús i habituació de tots els treballadors assignats a l'extinció dels incendis forestals, independentment de les sortides per incendis

g) Disponibilitat.

La disponibilitat horària de 24 hores localitzable dels treballadors de l'IBANAT està per atendre les actuacions a incendis forestals, fenòmens meteoròlits adversos, catàstrofes mediambientals, emergències publiques en general i per resoldre situacions imprevistes i excepcionals que puguin causar riscos, molèsties o inconvenients greus als usuaris de les àrees recreatives, zones d'acampades, parcs naturals i demés infraestructures publiques de l'IBANAT a les Illes Balears.

1.- Els treballadors/ores que per la naturalesa de la seva labor o per necessitats del servei hagin d'estar localitzats i disponibles en guàrdies de 24 hores tindran dret a percebre durant la vigència del present conveni unes retribucions en les quanties assenyalades en el

Annex VI.

Les guàrdies per disponibilitat de cada treballador en còmput mensual no podran ser superiors a vuit, i en còmput anual d'acord amb les establertes a l'annex V per cada lloc de treball.

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

3.-Els treballadors es podran intercanvia les guardis de disponibilitat entre els treballadors de la mateixa categoria i/o lloc de treball que tinguin assignats als mateixos serveis, amb la comunicació prèvia de 48 hores a l'empresa i sempre d'acord amb d'aquest conveni i la normativa que sigui d'aplicació.

4.- Tots els treballadors que per edat o altre circumstància hagi experimentat una disminució de la capacitat física, per raó de guarda legal de familiars a càrrec i per causes justes i justificades podran sol·licitar a l'empresa la no realització de guàrdies de disponibilitat fins que el fet que hagi produït la sol·licitud es resolgui o indefinidament si perdura en el temps.

5.- El treballador que per causes justes, excepcionals i imprevisibles, o per causes familiars no pugui realitzar la guardia de disponibilitat algun dia puntual podrà sol·licitar en temps suficient realitzar-la un altre dia o renuncia a fer-la sempre que el servei es pugui garantit per l'empresa.

6.- L'IBANAT subministrarà a tots treballadors de telèfon mòbil adequat per realitzar el servei de guardia de disponibilitat i el treballador està obligat a comunicar en temps suficient a l'empresa averies o el mal funcionament per la seva reparació o substitució si fos el cas, per garantir el bon funcionament del servei de disponibilitat.

7.-Així mateix, aquells treballadors/ores que havent finalitzat la jornada de treball, siguin sol·licitats per l'Empresa per a treballar en situacions d'urgència, emergència o força major i acudeixin voluntàriament presentant-se al lloc de l'esdeveniment o el lloc que l'indiquin, passaran a estar en situació de guàrdia de disponibilitat, tenint dret a la percepció de totes i cadascuna de les prestacions salarials que per això es derivin.

8.- L'horari de guàrdia de disponibilitat de 24 hores es de 8:00h a 8:00h del dia següent.

9.-L'empresa evitarà en la mesura que sigui possible posar disponibilitat en dies lliures, si per causes justificades i per garantir el servei de guàrdia de disponibilitat 24h se realitzen en dia lliure es pagaran com les establertes en diumenge/festius d'acord amb l'Annex VI.

10.-Les disponibilitats en dissabte es pagaran com a disponibilitats en diumenge/festius, no computaran les disponibilitats en dissabte com excedent de les disponibilitats en diumenge /festius segons l'Annex VI.

h) Treball nocturn.

1.-Els treballadors/res que prestin servei en horari nocturn percebrà un quantitat addicional de 19,83 euros per nit treballada segons ANNEX VI

i) Treball En Diumenges I Festius

Els treballadors que desenvolupin el treball en Diumenges o festius una vegada superats els dies que determina l'annex V d'aquest Conveni, se retribuiran els excedents segons l'ANNEX VI per dia treballat.

Article 60. COMPLEMENT PERSONAL TRANSITORI I ABSORBIBLE

En aquest complement s'acrediten les quantitats que resulten de la diferència entre les retribucions que tenen reconeguda determinades persones treballadores abans de l'aplicació d'aquest conveni i les derivades d'aplicar-lo, d'acord amb el que disposa l'article 4 d'aquest text articulat, sent absorbible sobre qualsevol increment o abonament que resultés durant la vigència del present Conveni.

Article 61. LIQUIDACIÓ DE PARTS PROPORCIONALS

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

Quan la persona interessada s'incorpori s'ha d'iniciar el nou còmput dels conceptes liquidadors amb relació al paràgraf anterior.

Article 62. HORES NOCTURNES I FESTIVES

El valor de l'hora ordinària, només a l'efecte del càlcul del valor de les hores extraordinàries, nocturnes i festives, per a cada un dels per a cada un dels cinc grups del Institut Balear de la Natura, en funció de l'antiguitat que tenguí reconeguda cada persona treballadora, s'ha de calcular d'acord amb la fórmula següent:

$$\text{Valor hora ordinària} = \frac{\text{salari base anual} + \text{antiguitat anual}}{1.526}$$

El valor de l'hora nocturna s'ha de calcular incrementant en un 25% el valor de l'hora ordinària. El valor de l'hora en diumenges i festius s'ha de calcular incrementant en un 100% el valor de l'hora ordinària.

La percepció d'aquests percentatges és incompatible amb el complement per la realització de torns.

Article 63. HORES EXTRAORDINÀRIES

El valor de l'hora extraordinària serà el resultat d'incrementar en un 100% el valor de l'hora ordinària calculat d'acord amb la fórmula anterior i en el qual s'integra "l'antiguitat congelada"

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

El valor de l'hora extraordinària en diumenge i festiu, serà el resultat d'incrementar en un 50% el valor de l'hora en festiu i diumenge. El valor de l'hora extraordinària nocturna en diumenge i festiu serà el resultat d'incrementar en un 75% el valor de l'hora en festiu i diumenge. Si estant disponible, et mobilitzen es cobrarà una hora extra com a mínim. S'incrementaran en un 100% les hores ordinàries i extraordinàries per treballs realitzats que no es contemplin com a treballs ordinaris. El treballador de campanya d'incendis que en el termini de juny a setembre superi la jornada laboral ordinària establerta cobrarà la següent hora com a extra.

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

dins els quatre mesos següents a la realització de les hores extraordinàries.

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

La realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari i ha de ser de comú acord entre la persona treballadora i l'Empresa . Així mateix, se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa i s'han de tenir en compte les excepcions que estableix la legislació vigent.

Article 64. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI

En matèria de despeses de desplaçament, de dietes i de quilometratge s'ha d'aplicar lo previst a l'anex VII.

En aquelles indemnitzacions que no estiguin regulades al present Conveni s'aplicarà el decret vigent que reguli les indemnitzacions per raó del servei o la norma que el substitueixi pel que fa al personal laboral de la CAIB, sempre que afecti a situacions o supòsits no regulats al present Conveni.

Article 65. CLÀUSULA DE REVISIÓ SALARIAL

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, a partir de la seva entrada en vigor, i una vegada analitzada la possible pèrdua de poder adquisitiu del personal laboral al servei d'IBANAT en relació amb l'IPC de les Illes Balears, negociaran les mesures encaminades a pal·liar-la.

Els increments salarials que se puguin acordar hauran de respectar els topalls d'increments retributius que anualment fixen les corresponents normes pressupostàries estatals i/o autonòmiques.

Article 66. UTILITZACIÓ DE VEHICLE PROPI

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

Automòbil: 0,3268 euros/quilòmetre.

Motocicleta o ciclomotor: 0,16 euros quilòmetre.

Article 67. FONS SOCIAL

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

- a) Bestretes.
- b) Ajuda a Minusvàlids.
- c) Ajuda per fills menors de 18 anys.
- d) Beques d'estudi.
- e) Ajuda a celíacs.
- f) Jubilació anticipada.
- g) Assegurança col·lectiva per a riscos de mort i invalidesa permanent.
- h) Prestacions

La quantia i regulació de cadascuna d'elles s'especifiquen a l'annex VIII. Les prestacions seran completes per als treballadors/ores amb una antiguitat mínima de 12 mesos, excepte les ajudes per fills que s'atorgaran a partir del primer mes de treball.

Article 68. SALUT LABORAL

1. Salut i seguretat en el treball

El personal laboral té dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat en el treball, com també un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció davant els riscos laborals.

2. Protecció de la salut i la seguretat en el treball

Per tal de fer efectiu aquest dret, l'IBANAT ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i de la salut del seu personal, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen, en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació de les persones treballadores, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per desenvolupar tasques preventives.

3. Pla de prevenció

L'Empresa ha d'implantar i aplicar el pla de prevenció de riscos laborals que ha d'establir les avaluacions de riscos i la planificació de l'ac-

tivitat preventiva, i que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos a l'Empresa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

No obstant això, anualment l'Empresa procedirà, prèvia consulta en el si de la Comissió Paritària esmentada en l'article 76, a realitzar plans anuals de l'activitat preventiva adreçada, en particular, a la seguretat i la salut laboral del personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

4. Plans i mesures d'emergència

En tots els centres de treball en què la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori, s'han d'elaborar plans d'emergència, autoprotecció i evacuació, que han de tenir en compte les possibles situacions i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, la lluita contra el foc i l'evacuació de tot el personal i possibles usuaris.

No obstant el previst en el paràgraf anterior, en tots els centres de treball s'han de prendre les mesures d'emergència necessàries d'acord amb l'establert en l'article 20 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

5. Informació, consulta i participació

Per tal de donar compliment al deure de protecció que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Empresa ha d'adoptar les mesures adequades perquè les persones treballadores i els delegats i delegades de prevenció rebin totes les informacions necessàries amb relació als riscos per a la seguretat i la salut en el treball i a les mesures i activitats de protecció i prevenció, i a les mesures d'emergència que s'hagin d'adoptar d'acord amb la normativa aplicable.

El dret de consulta i participació del personal laboral que regula el capítol V de la Llei 31/1995, en l'àmbit de les administracions públiques, s'ha d'exercir amb les adaptacions que pertocuin en consideració a la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es fan, la complexitat i dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva en els termes que preveu la Llei 9/1987.

6. Formació

L'Empresa ha de proporcionar al seu personal laboral la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant en el moment de contractar-lo com quan es produeixin canvis en les funcions que duguin a terme o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació a què es refereix l'apartat anterior es pot impartir per mitjà dels diferents plans de formació de l'Administració, de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni i del Servei de Prevenció, amb mitjans propis o de forma concertada amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

7. Vigilància de la salut

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

En funció de les condicions de determinats llocs de treball, i en relació als riscos específics per a la salut del treballador/a al reconeixement mèdic, ja sigui general o específic, podrà imposar-se com obligatori, sol·licitant un informe al Comitè de Seguretat i Salut Laboral. A aquest efecte es considera que tot el personal que realitzi o pugui realitzar tasques d'emergències i extinció d'incendis haurà de passar obligatòriament un reconeixement mèdic previ.

En tot cas haurà de respectar-se el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador/a, havent de guardar-se la confidencialitat de la informació adquirida.

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

8. Equips de protecció individual

L'Empresa ha de facilitar al personal els equips i els mitjans de protecció individual (EPIs) adequats als treballs que fa. Els comitès de seguretat i salut corresponents i els delegats i delegades de prevenció han de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels equips i mitjans esmentats.

9. Coordinació d'activitats empresarials

Quan en un mateix centre de treball duguin a terme activitats personal laboral d'IBANAT i personal d'altres empreses, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i s'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests riscos al seu personal.

Per la seva part, l'Empresa ha de facilitar la informació corresponent, d'aquesta coordinació, als delegats i delegades de prevenció sempre que sigui possible, amb anterioritat a la realització en el mateix centre de treball.

10. Delegats i delegades de prevenció

Els delegats i delegades de prevenció exerceixen la representació del personal laboral amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, i tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen.

11. Comitè de Seguretat i Salut Laboral

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan específic en l'àmbit d'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals.

La composició, l'estructura organitzativa i el funcionament està regulat per el corresponent reglament vigent a IBANAT.

12. Servei de Prevenció de Riscos Laborals

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals, , és l'òrgan encarregat de garantir la protecció adequada de la seguretat i de la salut del personal al servei d'IBANAT .

13. Presència de recursos preventius

L'IBANAT ha de mantenir en els seus centres de treball la presència dels recursos preventius que siguin necessaris d'acord amb el que disposa l'article 32 *bis* de la Llei 31/1995.

14. Roba de treball

L'Empresa ha de facilitar vestuari apropiat, incloent-hi el calçat, per als llocs que ho requereixin d'acord amb les característiques que tinguin. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponguin i la renovació d'aquestes, cal ajustar-se al que deter-

mini l'Empresa , prèvia negociació amb el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, durant el primer trimestre de l'any.

15. Unitat mínima de feina

Tots els treballadors que puguin esser susceptibles de patir un risc per la seva salut o integritat física es determina que la unitat mínima de feina serà de dos treballadors. En cas de discrepància serà el CSSL qui ho determinarà.

Article 69. DRETS SINDICALS

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

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

Article 70. DRET DE REUNIÓ

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

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

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

2. Realització d'assemblees dintre de les hores de treball.

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

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

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

Article 71. DRETS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

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

Article 72. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

Seran òrgans de representació laboral de l'Empresa:

El Comitè d'Empresa.

Les Seccions sindicals.

Article 73. COMITÈ D'EMPRESA I SECCIONS SINDICALS

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

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

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

Article 74. LOCALS SINDICALS

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

Els membres del Comitè, per desenvolupar el seu treball, tindran accés i dret a l'ús de les fotocopiadores, telèfon i fax, impressora i accés a Internet de l'Empresa o del centre de treball.

Article 75. HORES SINDICALS

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

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

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

Quan algun membre del Comitè, a més de la seva representació, ostenti la d'un sindicat per nomenament efectuat conforme als seus estatuts i degudament notificat a l'Empresa, gaudirà a més d'un crèdit extra de 5 hores mensuals, sent el màxim de membres amb aquest dret el d'un per cada sindicat amb dret a secció sindical conforme a l'article 73.

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

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

Article 76. FUNCIONS DEL COMITÈ

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

Article 77. INDEMNITZACIONS PER DESPESES ALS REPRESENTANTS DEL PERSONAL

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

casos es tracti de reunions convocades per la direcció de l'Empresa o siguin convocades, ordinària o extraordinàriament , pel Comitè d'Empresa.

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

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

Article 78. REMISSIÓ A LA LEGISLACIÓ GENERAL

En tot el no previst en aquest Capítol, especialment pel que concierneix els drets i garanties dels membres dels Comitè i Delegats sindicals, s'estarà al dispostat en el vigent Estatut dels Treballadors, la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i altra legislació laboral complementària que sigui d'aplicació.

Article 79. RÈGIM DISCIPLINARI

En virtut d'incompliments laborals, el personal laboral podrà ser sancionat d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest conveni. Tota sanció requereix comunicació escrita a la persona treballadora i al Comitè d'Empresa corresponent, i al sindicat al qual estigui afiliada si n'hi ha constància, i s'hi ha de fer constar la data i el motiu d'aquesta sanció.

Article 80. GRADUACIÓ DE LES FALTES DISCIPLINARIES

Les faltes disciplinàries del personal comeses amb motiu o com a conseqüència del treball poden ser lleus, greus i molt greus.

Seran faltes lleus:

- a.1. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.
- a.2. La manca d'assistència injustificada d'un a tres dies.
- a.3. La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats, així com tota actuació que suposi discriminació per raó

d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe, filiació política i/o sindical així com qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe, sempre que totes aquestes actuacions no suposin falta greu o molt greu.

a.4. La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.

a.5. L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no s'hagi de classificar com a falta molt greu o greu.

a.6. La negativa injustificada a formar part activa de Comissions Tècniques o Tribunals, de les quals siguin designats per a la valoració de proves selectives de promoció, ascens o ingrés, que siguin convocades per l'Empresa.

Seran faltes greus:

b.1. La manca d'obediència deguda a superiors i autoritats.

b.2. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

b.3. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a l'Administració o als administrats.

b.4. La tolerància de superiors respecte de la comissió de faltes molts greus o greus per part de subordinats.

b.5. La desconsideració greu envers superiors, companys o subordinats.

b.6. La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis per imprudència greu o delictes dolosos.

b.7. La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment.

b.8. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans, i no constitueixin falta molt greu.

b.9. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.

b.10. L'absència del secret degut respecte als assumptes que es coneguin per raó del càrrec, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en profit propi.

b.11. L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de pro-

cediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

b.12. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores al mes.

b.13. La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.

b.14. La pertorbació greu del servei.

b.15. L'atemptat greu a la dignitat de les persones treballadores o de l'Administració.

b.16. La manca de consideració greu amb els ciutadans.

b.17. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

b.18. La utilització dels permisos, llicències o qualsevol altra mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats distintes a les previstes per aquest conveni.

b.19. La utilització d'equips per a la realització de treballs particulars i/o aliens a l'activitat contractual del treballador.

b.20. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes en matèria de Seguretat i Higiene en el Treball, quan dels mateixos puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física del treballador/a o d'altres treballadors/es.

Seràn faltes molt greus:

c.1. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.

c.2. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe, filiació política i/o sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c.3. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té encomanades, sempre que es derivin o puguin derivar perjudicis greus pel Servei.

c.4. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

- c.5.La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- c.6.La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- c.7. El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- c.8. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- c.9. La desobediència oberta a les ordres o instruccions de superiors, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.
- c.10.La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre, incloent negociar i/o cobrar compensacions personals o comissions en una compra i/o contracte d'IBANAT.
- c.11.L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- c.12 Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins els 12 mesos anteriors , la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.
- c.13. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- c.14. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- c.15.L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- c.16. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament Balear.
- c.17 . L'assetjament laboral.
- c.18. La utilització i ús tant d'equips com de personal per a la realització de treballs particulars i/o aliens a l'activitat contractual del treballador.
- c.19. El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

Article 81. SANCIONS

Les sancions que es poden imposar en funció de la qualificació de les faltes, sens perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents a temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntualitat no justificades, són les següents:

1.Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina de fins a dos dies

2.Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.

Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.

3.Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i de sou d'un a tres mesos.

Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos a sis anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament que comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava.

4. Procedirà la readmissió del personal laboral fix o indefinit no fix a extingir quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

5. L'abast de cada sanció s'ha d'establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descuit o negligència revelat en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

Article.82. TRAMITACIÓ I PROCEDIMENT

El procediment i la tramitació que s'han de seguir per imposar les sancions són els que estableix la normativa reguladora del règim sancionador del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, amb totes les garanties i amb les adaptacions que siguin necessàries, quant a comunicació als òrgans de representació, derivades de la condició de personal laboral dels afectats.

En tot cas, en compliment de les previsions que estableix l'article 55.1 de l'Estatut dels treballadors, les resolucions d'acomiadament disciplinari que afectin el personal laboral han d'assenyalar expressament els fets que el motiven i la data en què tindrà efectes.

Article 83. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

Les faltes lleus prescriuran als 6 mesos , les greus als dos anys i les molt greus als tres anys a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que puguin instruir-se, si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense intervenir culpa del treballador/a format expedient.

A instància del treballador s'eliminarà del seu expedient aquella documentació referida a expedients disciplinaris i sancions quan s'hagi complert els terminis següents sense que es puguin tenir en compte a efectes de reincidència:

- 1 any per les faltes lleus.
- 2 anys per les faltes greus.
- 3 anys per les faltes molts greus.

Article 84. RESPONSABILITAT DE CAPS I SUPERIORS

Les cabdalies i superiors que tolerin o encobreixin les faltes de subordinats incorreran en responsabilitat i sofriran la correcció o la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que s'imposi a l'autor per la intencionalitat, la pertorbació del servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència d'aquesta tolerància o encobriment.

Article 85. TANT DE CULPA

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

Sancions de Trànsit:

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

Si la sanció se li imposa al treballador/a per vulneració de les normes de trànsit imputables a l'Empresa (excés de càrrega, inexistència de documentació, etc...) la responsabilitat pecuniària serà de l'Empresa. Si en aquest cas impliqués privació del permís de conduir, el treballador percebrà les seves retribucions íntegres corresponents durant el temps de privació de permís de conduir. Si aquest cas impliqués el descompte de punts del permís de conducció, l'Empresa assumiria el cost del cursos o jornades destinades a la recuperació dels mateixos.

Article 86. RECLAMACIONS

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

En aquest escrit es farà constar:

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

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

Lloc, data i signatura.

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

Article 87. ABÚS D'AUTORITAT

Es considera abús d'autoritat la comissió per superior d'un fet arbitrari, amb infracció d'un dret de la persona treballadora, reconegut legalment o convencionalment, del qual es derivi un per judici, material o moral, per a la persona subordinada.

En principi, es presumeix que les ordres donades són legítimes, encara que la persona que es consideri perjudicada pot comunicar el fet al superior immediat o a la Direcció de l'Empresa, directament o mitjançant la representació del personal, si ho considera oportú. La direcció de l'Empresa ha de ratificar o no la procedència de la funció ordenada.

Cap persona està obligada a obeir ordres que suposin la comissió de delictes, falta o ordre de caràcter vexatori que s'entengui que afecten

la dignitat de la persona treballadora, ni les que procedeixin de persones no autoritzades degudament per l'Empresa.

Disposició addicional primera. Aplicació taula salarial.

El personal laboral de l'Institut Balear de la Natura (IBANAT) procedeix de l'extinció de l'empresa pública Serveis Forestals de Balears (SEFOBASA), que a la vegada havia absorbit el personal de l'antic Instituto de Conservación de la Naturaleza (ICONA). A aquest personal s'ha vingut aplicant fins a la data el que preveia els diferents convenis col·lectius, bé acollint-se o assimilant els de altres entitats (agrícoles) i darrerament mitjançant conveni propi.

Les retribucions recollides en tots els convenis d'aplicació fins a la data al personal d'IBANAT han suposat sempre unes retribucions inferiors a les contemplades en altres convenis similars per a llocs de treball amb requisits idèntics o molt similars.

El personal d'aquest Institut ve reclamant històricament una equiparació salarial al personal laboral de la CAIB, amb les mateixes categories, segons el relat que es fa amb major detall a continuació:

- a) En data 2 de Novembre de 2.005, es va signar per part del President de l'Institut Balear de la Natura i la part social d'aquest Institut un pla d'estabilitat Laboral. Aquest pla havia estat informat, amb caràcter previ, per la Comissió Interdepartamental a la sessió de 25 d'octubre de 2.005.
- b) La vigència de l'indicat pla d'estabilitat laboral era triennal i desplegava els seus efectes durant els exercicis pressupostaris de 2.005, 2.006 i 2.007.
- c) Una de les mesures de relleu dins el pla era la d'estabilització de la plantilla, motiu per el que s'han desenvolupat des de la data dos desplegaments als anys 2.006 i 2.007, per a cobrir 95 places de diferents categories el primer i amb un total de 122 places el segon. Ambdues convocatòries es varen informar favorablement per la Comissió Interdepartamental.
- d) Una vegada assolida una millor estabilització de la plantilla, les mesures a assolir per part d'aquest Institut eren l'equiparació salarial del personal de l'IBANAT en relació al personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, tal i com s'acordà al punt VII Mesures retributives, apartat 3 de l'esmentat Pla d'estabilitat laboral:

“Dintre dels objectius retributius de l’IBANAT , s’hi troba l’equiparació salarial del seu personal envers al personal laboral de la CAIB, en especial pel que fa referència a l’import de les pagues extres, complement de conveni i complement específic. Així mateix, dintre de l’àmbit del pla es contempla la possibilitat d’assolir l’equiparació definitiva dels conceptes salarials dintre del termini de vigència del pla”

e) Mitjançant resolució del Director General de Treball, en data 15 de Setembre de 2.007 es publicà al BOIB el Conveni Col·lectiu de l’Institut Balear de la Natura, tenint una vigència de quatre anys, fins el 31 de Desembre de 2.010. Així la Disposició transitòria del conveni estableix:

“Considerando la complejidad que implica la modificación de los complementos específicos 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”

f) Seguint els acords i aveniments a les que s’havien arribat es produïren un seguit de convocatòries de la Comissió paritària de l’IBANAT, que varen finalitzar amb l’acord del dia 23/09/2008, de la Comissió paritària extraordinària, que establia unes retribucions i programava el termini d’equiparació en els diferents complements i conceptes.

g) El dia 19 de març de 2009, la Comissió Interdepartamental de retribucions, va informar favorablement la proposta d’Acord retributiu, amb efectes a partir del dia 1 d’octubre de 2009.

h) El dia 28 d’abril , el consell d’administració va autoritzar la signatura de l’Acord retributiu que feia referència al personal d’IBANAT en els termes abans descrits.

i) El dia 14 de maig de 2009, es va signar per part del Vice-president d’IBANAT, i el President del Comitè d’Empresa, l’acord retributiu que suposava establir un termini d’aplicació de millores en el complement del personal d’IBANAT , que havia de suposar una equiparació salarial amb el personal laboral de la CAIB, tot això el mes de gener de 2013.

k) En compliment de l’esmentat acord, durant els mesos d’octubre, novembre i desembre es va augmentar en 40€ per treballador el complement de conveni que es venia aplicant.

1) A partir del mes de gener de 2010, varen quedar en suspens els acords que suposaven un increment de les retribucions salarials dels treballadors del sector públic, en compliment del que establia la Llei de pressuposts per a l'any 2010.

Per altra banda, dins les mesures encaminades a la reestructuració del sector públic instrumental, el Govern Balear està duent a terme una homologació i unificació del règim retributiu i classificació professional de tot el personal al servei del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears tal com es desenvolupa en la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Arrel de la disposició addicional quinzena de la Llei 15/2012 s'ha procedit a la reclassificació dels grups o categories professionals que passen de 7 categories a un total de 5 grups, que suposa establir la valoració objectiva de cada lloc de treball incloent la majoria de les retribucions variables previsible per prestacions de servei (treball en diumenge, guàrdia localitzada, treball amb mitjans aeris, etc...)

Una vegada valorat inicialment la situació i les seves conseqüències, queda palès una vegada més que l'estructura retributiva del personal d'IBANAT queda molt enfora de l'estructura retributiva de la resta de personal laboral de la CAIB en llocs de treball de característiques anàlogues o inclòs de categoria inferior.

Per tot l'anterior, i a la vista d'aquesta situació, s'ha negociat amb la part social la valoració objectiva dels llocs de treball, amb els límits retributius establerts a l'apartat 2.4 de la disposició addicional quinzena de la llei 15/2012. Aquesta valoració suposaria un increment retributiu dels llocs, i es considera com un objectiu de l'entitat a assolir a curt termini, sempre respectant el que determinen la normativa estatal i/o autonòmica, i d'acord amb els tràmits e informes preceptius adients.

S'adjunta com a annex IX la taula salarial, amb la retribució que suposaria l'aplicació de la valoració objectiva dels llocs de treball.

Disposició addicional segona. Excedència voluntària especial prevista en l'article 15 del Decret Llei 5/2012, d'1 de juny.

Sens perjudici del previst en l'article 50.5 d'aquest conveni, relatiu a l'excedència voluntària especial, el personal laboral fix i indefinit no

fix a extingir, podrà accedir a l'excedència voluntària especial en els termes prevists en l'article 15 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

Si bé inicialment el personal laboral fix i indefinit no fix a extingir de l'Empresa podrà acollir-se a aquest tipus d'excedència regulat en l'article 15 del Decret llei 5/2012, fins al 31 de desembre de 2013, també podrà acollir-se a la mateixa durant la vigència inicial pactada en aquest conveni.

Disposició addicional tercera. Llicència assumptes propis prevista article 15 Decret llei 5/2012)

Sens perjudici del previst en l'article 47 lletra a d'aquest conveni, relatiu a la llicència per assumptes propis, el personal laboral fix i indefinit no fix, podrà accedir a la llicència especial per assumptes propis en els termes prevists en l'article 16 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

El personal laboral fix i indefinit no fix de l'Ibanat podrà acollir-se a aquest tipus de llicència especial regulat en l'article 16 del Decret llei 5/2012 durant la vigència pactada en aquest conveni.

Disposició addicional quarta. Fons Social

Les convocatòries i concessions d'ajuts socials per al personal laboral previstes en el present Conveni romandran suspeses en els termes prevists en l'article 8.1 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

Aquesta suspensió es mantindrà fins a la data que estableixi una posterior normativa que perllongui la suspensió i, en tot cas, en els termes que aquesta prevegi.

Un cop aixecada la suspensió, el personal laboral es beneficiarà dels ajuts socials en els termes prevists a l'article 67, pel qual es regula l'acció social a favor dels treballadors d'IBANAT.

Disposició addicional cinquena. Director tècnic d'extinció.

S'ha negociat amb la part social la valoració objectiva dels llocs de treball d'IBANAT que realitzen funcions de Director Tècnic d'Extinció d'Incendis Forestals (DTEX) d'acord amb el que estableix la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

Aquesta valoració s'ha considerat oportú que sia la mateixa que la que té el personal funcionari que exerceix les mateixes funcions (de la Direcció General d'adscripció). La referida valoració suposaria un increment retributiu dels llocs, i es considera com un objectiu de l'entitat a assolir a curt termini, sempre respectant el que determinen la normativa estatal i/o autonòmica, i d'acord amb els tràmits e informes preceptius adients.

Els restants serveis de disponibilitat realitzats per aquell personal es retribuirà d'acord amb les taules salarials aplicables en el seu moment.

Disposició addicional sisena. Càmput de temps a l'empresa

El càmput del temps que el treballador o treballadora hagi estat en la situació d'excedència forçosa, de conformitat amb l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors, s'estén també a l'efecte del càlcul de les indemnitzacions que li puguin correspondre quan s'extingeixi la seva relació laboral.

Així mateix, també es computarà a efectes del càlcul de la indemnització per extinció de la relació laboral, el temps que el personal laboral fix o indefinit no fix hagi romàs en la situació d'excedència voluntària especial prevista en l'article 50.5 d'aquest conveni.

Disposició addicional setena. Permutes de personal.

L'empresa pot autoritzar permutes de personal laboral fix i indefinit no fix a extingir en actiu sempre que hi concorrin les circumstàncies següents:

- a) Petició conjunta d'ambdues persones interessades.
- b) Que els llocs de treball siguin de la mateixa categoria professional i lloc i tenguin la mateixa forma de provisió.
- c) Informe favorable del Comitè d'Empresa

Els llocs obtinguts tenen caràcter definitiu. Els trasllats amb motiu d'una permuta de lloc de treball no donen lloc a l'abonament de cap tipus d'indemnització. En el termini de dos anys a partir de la concessió d'una permuta no es pot autoritzar una altra a cap de les persones interessades. Així mateix, no poden participar en les convocatòries de concursos de trasllats fins que no hagin transcorregut dos anys des de la concessió d'aquesta permuta.

Disposició adicional vuitena. Jubilació parcial

Si l'Empresa, de conformitat amb el previst en l'apartat 1r de l'article 4 del Reial decret 1716/2012, de 28 de desembre, compta, als efectes de jubilació parcial, amb personal laboral, al qual resulti d'aplicació les previsions de l'apartat 2n de la disposició final dotzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, concertarà amb el personal laboral esmentat que sol·liciti la jubilació parcial, un contracte a temps parcial amb una reducció entre un 25 i un 75% de jornada i salari, i simultàniament ser rellevat per altra persona contractada a l'efecte, amb una jornada de treball que com a mínim ha de ser d'igual duració a la reducció de jornada acordada amb qui pretén jubilar-se parcialment.

Aquestes sol·licituds s'hauran d'efectuar amb una antelació de tres mesos a la data prevista d'inici de la situació de jubilació parcial.

Disposició adicional novena. Relació de llocs de treball

Als efectes que la representació del personal laboral pugui dur a terme adequadament la seva tasca de vigilància en el compliment de les normes i pactes que regulen la relació laboral, i d'acord amb allò previst en l'article 64.9 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa ha de lliurar a cada una de les representacions dels treballadors, prèvia petició dels mateixos, dins el primer trimestre de cada any, la Relació de llocs de treball nominada del personal laboral al servei de l'Ibanat.

No obstant això, aquelles persones que manifesten la seva oposició i no vulguin que el seu nom i llinatges apareguin en la relació nominada esmentada ho hauran de comunicar a la direcció general competent en matèria de funció pública amb una antelació mínima d'un mes al començament del primer trimestre de cada any.

Disposició addicional desena. Principis que han de regir les futures modificacions en matèria de vacances, permisos, llicències, festius, malaltia i indisposicions, i incapacitat laboral.

La regulació continguda en aquest Conveni relatiu a vacances, permisos, llicències i festius, i respecte a la malaltia i indisposicions, i la incapacitat laboral és el resultat de la normativa establerta fonamentalment en els Decrets llei autonòmics 5 i 10/2012, d'1 de juny i de 31 d'agost, respectivament, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques, així com en el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Prenent com a model el règim de vacances, permisos, llicències i festius que recollia el text en l'extingit Conveni col·lectiu de l'Ibanat, l'empresa haurà d'anar incorporant les millores sobre aquestes matèries, a mesura que les restriccions en la normatives sobre les mateixes vagin desapareixent.

La introducció de les millores en matèria de vacances, permisos, llicències i festius es durà a terme de manera automàtica, excepte quan la part social estimi el contrari.

Disposició transitòria primera. Criteris aplicables per a l'elaboració de la Relació de llocs de treball d'ocupació 2014.

En el procés de negociació de la Relació de llocs de treball d'ocupació de 2014, en relació als criteris per a l'ocupació de les places, amb la temporalitat que se determina, la Gerència de l'Empresa i la majoria de la part social han arribat als següents acords:

Primer.- Els criteris que s'estableixen per a la cobertura temporal de places seran en el següent ordre:

- 1.- Treballadors /ores que hagin consolidat el nivell retributiu de la superior categoria.
- 2.- Treballadors/ores que actualment realitzen les funcions de superior categoria, de forma habitual i continuada des de l'inici de la vigència de la Disposició Addicional 15ena de la Llei de Pressuposts Generals de la CAIB per al 2013, fins a data d'avui.
- 3.- Criteri d'antiguitat, aplicat de la següent manera: dies en l'empresa+ dies de superior categoria, en la categoria del lloc de treball que ocuparà temporalment.

Aquesta ocupació es realitzarà voluntàriament mitjançant adscripció temporal per el personal fix de l'empresa i mantenint la mateixa situació contractual i/o administrativa en els demés casos.

Segon.- Els treballadors que en la nova Relació de llocs de treball d'ocupació 2014 ocupin temporalment una nova plaça incloent les de nova creació, podran romandre en la mateixa durant un període màxim de DOS anys, havent l'empresa de convocar el sistema de provisió adient, contemplat en el Conveni Col·lectiu i resta de normativa aplicable, per a l'ocupació definitiva de les places ocupades per adscripció temporal i restants vacants que s'acordin en virtut d'acord Empresa-Comitè d'Empresa , que com a mínim suposarà el 30% de les places vacants, en el termini que s'acordi. No obstant, s'elaborarà i elevarà una proposta conjuntament al Consell d'Administració per a la seva aprovació dins l'exercici en curs.

Tercer.- El temps en el qual de forma efectiva s'ocupi temporalment una nova plaça, fruit d'aquest acord, no podrà ser considerat com a mèrit de temps efectiu d'ocupació del lloc motiu d'ocupació en el moment de participar, el treballador/a , en el concurs que es convoqui per a l'ocupació definitiva d'aquestes places vacants.

Quart.- En els casos d'adscripció temporal i restants formes contractuals, si transcorregut el termini de dos anys ocupant temporalment a la plaça, l'ocupació no ha estat consolidada mitjançant els sistemes de provisió que estableix el Conveni pel treballador/a que l'ocupa, aquest tornarà al seu lloc de treball amb les mateixes condicions contractuals i/o administratives d'origen, d'acord amb la nova estructura (RLT) vigent.

Disposició final.

Aquest Conveni independentment del dia en què es publiqui, entra en vigor el dia següent de la seva aprovació, sempre que es compti amb els informes de legalitat pertinents.

ANNEX I.
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

GRUP	CATEGORIA PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL
A	1-FACULTATIU SUPERIOR	1-Cap de delegació
		2-Cap de departament de gestió de la biodiversitat
		3-Cap de departament de gestió econòmica
		4-Cap de departament de gestió econòmica adjunt
		5-Cap de departament de gestió i conservació del patrimoni forestal
		6-Cap de departament de prevenció i extinció d'incendis forestals
		7-Cap de departament jurídic i contractació
		8-Cap de departament jurídic i contractació adjunt
		9-Facultatiu Superior d'Espais Naturals
		10-Facultatiu superior de sensibilització forestal
		11-Cap de departament de recursos humans
		12-Tècnic de prevenció i anàlisis d'incendis forestals
		13-Facultatiu superior
B	1-FACULTATIU TÈCNIC	1-Cap de departament de logística i manteniment
		3-Cap de secció d'espais recreatius
		4-Cap de secció de gestió forestal i conservació del patrimoni forestal
		5-Cap de Secció de prevenció i extinció d'incendis forestals
		6-Facul.Tècnic Educador Ambiental
		7-Facultatiu Centre Forestal (CEFOR)
		8-Facultatiu tècnic de formació
		9-Facultatiu Tècnic. Lloc base
		10-Tècnic de delegació i direcció d'incendis forestals
		11-Tècnic forestal, direcció d'incendis i seguretat
		12-Tecnic forestal i direcció d'incendis forestals

C	1-ADMINISTRATIU/A	1-Administratiu/va 2-Secretari/ària personal
	2-AJUDANT TÈCNIC	1-Cap de negociat de recursos humans 2-Cap de negociat de biodiversitat 3-Cap de Secció de comunicacions 4-Cap de secció de contractació 5-Cap de Secció d'operacions
	3-CAPATÀS	1-Capatàs de brigada 3-Capatàs Lloc Base 5-Responsable de brigada (a extingir)
	4-CONDUCTOR	1-Conductor B/C 2-Conductor B/Maquinista 3-Conductor C 4-Mecànic/Conductor B-C 5-Conductor B/Xofer
	5-ENCARREGAT DE REFUGIS	1-Encarregat de refugis
	6-GUIA DE PARC DEL P.N. CABRERA	1-Guia de parc del P.N Cabrera.
	7-HOSTALER	1-Hostaler
	8-INFORMADOR C. RECEP./INTERPRETACIÓ	1-Informador C.Recp./Interp
	9-MECÀNIC	1-Mecànic 2-Mecànic 1ª 3-Cap de taller
	10-MECÀNIC NAVAL	1-Mecànic naval
	11-OFIC. ESPEC.BIODIVERSIT. (NATURALISTA)	1-Ofic.Esp.Biodiversitat (naturalista)
	12-OFIC.ESPEC.AGRÍCOLA RAMADER	1-Ofic.Esp.Agric.Ramader
	13-OPERADOR DE COMUNICACIONS	1-Operador comunicacions 2-Supervisor comunicacions
	14-PATRÓ D'EMBARCACIONS	1- Ofic. Esp. Navegació i Transport Marítim
	15-CAPATÀS EN CAP	1-Capatàs en cap 2-Capatàs responsable de brigades (a extingir)
D	1-AUXILIAR ADMINISTRATIU	1-Auxiliar Administratiu. Lloc base
	2-AUXILIAR FACULTATIU	1-Ajudant Hostaler 2-Aux. Manteniment Cabrera 3-Aux. Manteniment Son Real 4-Encarregat de finques
	4-TREBALLADOR FORESTAL/BIODIVERSITAT	1-T.Forestal/biodiversitat, cat. Especialista 1ª/SOTSCAP 2-T.Forestal/biodiversitat, categ. espec. NIVELL 1 3-T.Forestal/biodiversitat, categ. espec. NIVELL 2 4-T.Forestal/biodiversitat, categ. espec. NIVELL 2. Lloc Base
	5-VIGILANTS	1-Vigilant d'àrees marines 2-Vigilant forestal/biodiversitat 3-Zelador d'àrees naturals
E	1-ORDENANÇA	1-Ordenança
	2-PERSONAL NETEJA	1-Personal de neteja

ANNEX II. SALARI BASE MENSUAL

GRUP	SOU BASE MENSUAL
A	1.484,38
B	1.328,14
C	1.165,46
D	985,69
E	812,95

ANNEX III. ANTIGUITAT

GRUP	TRIENNIS MENSUAL
A	34,83
B	34,83
C	33,99
D	32,26
E	31,44

ANNEX IV. COMPLEMENT DE COMPENSACIÓ DE COSTS D'INSULARITAT

El complement d'insularitat serà el mateix per a tots el grups

- a) 83,01 euros mensuals a l'illa de Mallorca.
- b) 92,35 euros mensuals a la resta d'illes.

ANNEX V. TAULA SALARIAL CONVENI

IBANAT
GRUPS - CATEGORIES PROFESSIONALS - LLOCS DE TREBALL
TAULA SALARIAL IBANAT ACTUAL

GRUP	CATEGORIA PROFESSIONAL	LLOC DE TREBALL	NÚMERO DE PAGAMENTS REALITZATS										NÚMERO DE SERVEIS PRESTATS									
			COMPL. SUBJECTIVA	COMPL. TÈCNICA	COMPL. INFLUÏDA	RECEDENCIÀ ESPECIAL	RESPONSA BIENEF	ESPECIALTAT	PERÍODES PERCENTAT	REBUT MENSUAL	VALOR TOTAL	COMPL. SUBJECTIVA	COMPL. TÈCNICA	COMPL. INFLUÏDA	RECEDENCIÀ ESPECIAL	RESPONSA BIENEF	ESPECIALTAT	PERÍODES PERCENTAT	REBUT MENSUAL	VALOR TOTAL		
A	INFLUÏDA LABORAL	1-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	543,33	526,12	543,33	126,00	249,33	2.798,65	2.798,65	27.937,48	25	35	INCLÒS						
		2-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	490,00	41,50	133,51	133,51	41,50	2.017,27	2.017,27	20.172,73	20	35	INCLÒS						
		3-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	380,00	350,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		4-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		5-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
B	INFLUÏDA TÈCNICA	6-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		7-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		8-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		9-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		10-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
C	INFLUÏDA LABORAL	11-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		12-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		13-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		14-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		15-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
D	INFLUÏDA LABORAL	16-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		17-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		18-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		19-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		20-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
E	INFLUÏDA LABORAL	21-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		22-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		23-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		24-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						
		25-Cap de departament de gestió de la burocràcia	1.483,26	473,37	83,01	280,00	550,72	105,24	79,68	105,24	2.058,68	2.058,68	20.586,10	20	35	INCLÒS						



ANNEX VI: RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES PER PRESTACIÓ DE SERVEI

GUARDIES DE DISPONIBILITAT

GUARDIES DE DISPONIBILITAT				
GUARDIES DE DISPONIBILITAT	24 H. LABORABLES	24H. LAB. EXCED.	24H. FESTIUS DISSABTE I DIUM	24H. FES. EXCED.,
GRUP A	41,32	49,02	72,31	117,91
GRUP B	37,87	43,74	65,77	108,34
GRUP C	34,43	35,92	59,23	97,40
GRUP D	30,98	32,29	55,79	82,58
GRUP E	27,54	30,19	46,14	75,57

	PREU SERVEI
TREBALL NOCTURN	19,83
TREBALL DIUMENGE/FESTIU	35
BRIG. HELITRAN. MENSUAL	200
PLUS VOL	35

ANNEX VII. INDEMNITZACIÓ PER RAÓ DE SERVEI O DIETES PER A LA PRESTACIÓ DE DETERMINATS SERVEIS

Indemnització per prestació de servei a l'illa de Cabrera amb pernocta	26,8 euros per nit de permanència
Dieta per manutenció a l'illa de residència	4 euros per dia
Indemnització per desplaçament i prestació de serveis de vigilància de i.f a les torres de vigilància, independentment del centre de treball d'adscripció	5 euros per dia de servei

Els treballadors/es de l'Empresa en els seus desplaçaments fora de les Illes reportaran en concepte de mitja dieta l'import de 13,54€. Si el desplaçament obligués al treballador/a a pernoctar fora del seu domicili habitual percebrà en concepte de dieta completa la quantitat de 40,61€.

L'Empresa proporcionarà als treballadors/es els bitllets d'anada i tornada. Si per qualsevol raó fos impossible a l'Empresa facilitar aquests bitllets, farà lliurament d'una quantitat en metàl·lic en concepte de bestreta, havent de justificar el treballador mitjançant factura, l'import abonat dels bitllets.

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

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

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

S'acorda que la dieta de manutenció, es cobri per tots els treballadors/es que el seu horari sia per quadrant i compregui la franja horària de les 14,00 h. a les 16,00 h. El personal que faci horari ordinari nocturn també serà beneficiari d'aquesta dieta de manutenció.

ANNEX VIII. FONS SOCIAL

a) Bestretes

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

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

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

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

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

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

b) Ajuda a minusvalideses.

El personal amb fills, pares i cònjuges afectats per minusvalidesa reconeguda, tindrà dret a percebre una quantitat de 185 euros mensuals per cada familiar en aquesta situació, en el supòsit que no percebin rendes de qualsevol classe ni cap subvenció d'altres entitats, o la diferència entre aquesta quantitat i la subvenció que rebi. El dret a la prestació s'acreditarà mitjançant certificació oficial emesa per l'IBAS o altre òrgan competent en la matèria.

c) Ajut per fills menors de 18 anys.

c.1 L'Empresa concedirà als treballadors/es que tinguin fills de fins a 18 anys una ajuda econòmica compensatòria de les despeses realitzades amb caràcter general en la guarda, custòdia i educació d'aquests.

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

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

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

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

c.6 Aquesta ajuda no sofrirà cap increment fins que sia igualada per la que es cobri per part del personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, quedant a partir d'aquest moment subjecta als mateixos increments que aquella.

d) Beques d'estudi.

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

Formació professional: 125 euros

Accés Universitat: 125 euros

Estudis universitaris de grau mig: 245 euros

Estudis universitaris de grau superior: 365 euros.

Estudis Universitaris o de Formació Professional per el personal i que siguin específics de l'activitat de l'empresa: 455 euros.

Ajuda escolar: 65 euros.

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

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

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

e) Ajuda a celíacs.

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

f) Jubilació anticipada.

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

- Als seixanta anys: 12.000 euros.
- Als seixanta-un anys: 10.200 euros.
- Als seixanta-dos anys: 8.400 euros.
- Als seixanta-tres anys: 6.000 euros.
- Als seixanta-quatre anys: 3.600 euros.

g) Concertació d'una assegurança col·lectiva per a cobrir els riscos de mort i invalidesa permanent.

g.1 L'Empresa concertarà per a tot el personal al servei d'aquesta, una assegurança col·lectiva que cobreixi, almenys, els riscos de mort i d'invalidesa permanent, en el seu grau de totalitat per a la professió habitual que impliqui el cessament o l'extinció del contracte de treball o absoluta per a tot treball, que s'hagin produït per accident laboral, no laboral, malaltia comuna i/o malaltia laboral.

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

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

- a) Incapacitat permanent total per a la professió habitual: 30.000 euros.
- b) Incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball: 27.000 euros.
- c) Per mort, se satisfarà aquesta quantitat als drethavents o a les persones designades legalment, per a tal fi, per la persona finada: 27.000 euros.

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

h) Prestacions.

- Pròtesis dentals, auditives i ortopèdiques: màxim 450 euros anuals.
- Oculars, cristalls, lents de contacte o operacions de cirurgia ocular: màxim de 120 euros anuals.

Annex IX. Retribucions equiparació salarial.

[illegible]