



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

**13711**

***Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears (exp.: CC\_TA\_03/051, codi de conveni 07100012012011)***

#### **Antecedents**

1. El dia 30 d'abril de 2014, la representació del servei de Ports de les Illes Balears i la del seu personal laboral subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 3 de juny, la senyora Maria Llum González Pastor, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

#### **Fonaments de dret**

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

#### **RESOLUCIÓ**

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 28 de juliol de 2014

**El director general de Treball i Salut Laboral**

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat  
(BOIB 70/2013)





## II CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE PORTS DE LES ILLES BALEARS

### CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Parts negociadores

Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial

Article 3. Àmbit temporal i vigència

Article 4. Denúncia i pròrroga

Article 5. Empresa i representació del personal laboral

Article 6. Vinculació a la totalitat

Article 7. Absorció i compensació

Article 8. Equiparació a millores del personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Article 9. Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge

Article 10. Interpretació del Conveni

### CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 11. Organització del treball

Article 12. Dependència orgànica i funcional

Article 13. Classificació professional: grups i categories professionals

Article 14. Plantilla laboral

Article 15. Modificació substancial de les condicions de treball

Article 16. Mobilitat funcional

Article 17. Mobilitat geogràfica

### CAPÍTOL III: PROVISIÓ DE VACANTS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Article 18. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball

Article 19. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere

Article 20. Reingrés

Article 21. Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat), concurs de fixos discontinus i/o fixos a temps parcial

Article 22. Promoció interna i convocatòria lliure

Article 23. Promoció interna

Article 24. Normativa per la qual s'han de regir les convocatòries de promoció interna i de torn lliure

Article 25. Selecció de personal laboral no permanent

Article 26. Contractes formatius

Article 27. Contractació i període de prova

Article 28. Formació i perfeccionament professional

Article 29. Integració social i laboral de les persones amb discapacitats

Article 30. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat

Article 31. Estabilitat en l'ocupació

Article 32. Adscripció temporal de caràcter voluntari

### CAPÍTOL IV: JORNADA I HORARI

Article 33. Jornada laboral

Article 34. Horari

### CAPÍTOL V: VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I FESTES

Article 35. Vacances

Article 36. Reducció de jornada

Article 37. Flexibilització horària

Article 38. Permisos horaris

Article 39. Permisos per dies

Article 40. Llicències amb retribució

Article 41. Llicències sense retribució

Article 42. Festes anuals

Article 43. Extensió a parelles estables

### CAPÍTOL VI. SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 44. Suspensió amb reserva del lloc de treball

Article 45. Excedència forçosa

Article 46. Excedència voluntària

Article 47. Malaltia i indisposicions

Article 48. Incapacitat temporal

### CAPÍTOL VII. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 49. Extinció del contracte





Article 50. Jubilació

Article 51. Jubilació parcial

Article 52. Ajuda per jubilació

## CAPÍTOL VIII. SALUT LABORAL

Article 53. Salut i seguretat en el treball

Article 54. Protecció de la salut i la seguretat en el treball

Article 55. Pla de prevenció

Article 56. Plans d'emergència

Article 57. Informació, consulta i participació

Article 58. Formació

Article 59. Vigilància de la salut

Article 60. Equips de protecció individual

Article 61. Coordinació d'activitats empresarials

Article 62. Delegats de prevenció

Article 63. Comitè de Seguretat i Salut

Article 64. Presència de recursos preventius

Article 65. Roba de treball i dotació

## CAPÍTOL IX: ACCIÓ SOCIAL

Article 66. Acció social

## CAPÍTOL X. ESTRUCTURA SALARIAL

Article 67. Retribucions salarials

Article 68. Salari base

Article 69. Complement d'antiguitat (triennis)

Article 70. Pagues extraordinàries

Article 71. Complement d'insularitat

Article 72. Complementos addicionals a retribuir en funció del lloc de treball ocupat segons la Relació de Llocs de Treball (en endavant RL.T).

Article 73. Complement personal transitori i absorbible (CPT)

Article 74. Hores extraordinàries, nocturnes i festives

Article 75. Indemnitzacions per raó del servei

Article 76. Clàusula revisió salarial

## CAPÍTOL XI: DRETS DE REPRESENTACIÓ

Article 77. Drets de representació col·lectiva del personal laboral de l'Empresa

Article 78. Òrgans de representació del personal laboral

Article 79. Funcionament i atribucions del Comitè d'Empresa i dels seus membres electes

Article 80. Acció sindical

Article 81. Indemnitzacions per a despeses dels representats del personal

## CAPÍTOL XII. RÈGIM DISCIPLINARI. RESPONSABILITAT CIVIL

Article 82. Potestat disciplinària

Article 83. Faltes disciplinàries

Article 84. Faltes molt greus

Article 85. Faltes greus

Article 86. Faltes lleus

Article 87. Sancions

Article 88. Tramitació i procediment

Article 89. Procediment disciplinari per a la imposició de faltes greus o molt greus

Article 90. Procediment disciplinari per a la imposició de sancions per faltes lleus

Article 91. Prescripció de les faltes i sancions

Article 92. Responsabilitat de les cabdalties i de superiors

Article 93. Abús d'autoritat

Article 94. Responsabilitat civil

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera

Disposició addicional segona

Disposició addicional tercera

Disposició addicional quarta

Disposició addicional cinquena

Disposició addicional sisena

Disposició addicional setena

Disposició addicional vuitena





Disposició addicional novena

Disposició addicional desena

Disposició addicional onzena

Disposició final

ANNEX I

ANNEX II

## **CAPÍTOL I**

### **DISPOSICIONS GENERALS**

#### **Article 1. Parts negociadores**

Han negociat aquest conveni, d'una banda, en representació del personal laboral, els membres designats pel Comitè d'empresa de Ports de les Illes Balears, i, de l'altra, en representació de l'ens públic Ports de les Illes Balears, les persones designades amb aquesta finalitat, reconeixent-se ambdues parts mútuament plena capacitat per a la negociació i conclusió del Conveni Col·lectiu.

#### **Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial**

Les normes contingudes en aquest conveni són aplicables a tot el personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears, independentment de quina sigui la forma contractual i sempre que no estiguin sotmesos a un règim estatutari específic.

L'objecte d'aquest conveni col·lectiu és regular les relacions laborals entre l'empresa Ports de les Illes Balears i el personal laboral al seu servei, en aplicació de la normativa continguda en l'Estatut dels treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic en allò que sigui d'aplicació i la resta de legislació laboral vigent que li sigui d'aplicació.

Queden expressament exclosos d'aquest conveni el personal sotmès a una relació laboral de caràcter especial de les regulades a l'article 2 de l'Estatut dels treballadors i els professionals contractats en règim d'arrendament civil de serveis que duguin a terme tasques d'assessorament de l'empresa.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el de l'empresa, que no excedeix del corresponent a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

#### **Article 3. Àmbit temporal i vigència**

El present conveni entrarà en vigor des del dia 1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2017 amb independència de quina sigui la data en què es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

#### **Article 4. Denúncia i pròrroga**

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no el denuncia oportunament qualsevol de les parts, en el termini de preavís de quatre mesos respecte a la data en què finalitzi la vigència inicial del Conveni col·lectiu o de cadascuna de les seves ampliacions.

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

Un cop 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 disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

De conformitat amb el darrer paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, transcorregut un any des de la denuncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, llevat de pacte en contra, vigència. No obstant això, als efectes de facilitar el procés de negociació, ambdues parts podran acordar dins el mes següent a la constitució de la comissió negociadora, l'ampliació de la vigència del conveni denunciat per un període de 30 mesos.

#### **Article 5. Empresa i representació del personal laboral**

Als efectes d'aplicació d'aquest conveni, s'entén, com a empresa, a Ports de les Illes Balears.

La representació del personal laboral té les competències que determinen l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de llibertat sindical i el present Conveni Col·lectiu.

**Article 6. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament.

En el 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, efectui el control de la legalitat o les parts interessades impugnin el conveni davant dels 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, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, negociar l'establiment de mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del què 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 7. Absorció i compensació**

Les condicions econòmiques i de tot tipus pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen totes les que hi havia amb anterioritat a l'entrada vigor del conveni, sigui quina sigui la naturalesa, l'origen i la denominació que tinguin.

**Article 8. Equiparació a millores del personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears**

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en les matèries a què es refereix aquest conveni, serà aplicable al personal laboral que hi està subjecte, llevat que la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge, acordi de manera expressa el contrari.

**Article 9. Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge**

1. Dins els quinze dies següents al de la publicació d'aquest conveni, s'haurà de constituir una Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge, composta les parts firmants d'aquest conveni.

A la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir la persona que ha de presidir la Comissió i la que ha d'actuar com a secretari o secretària entre els seus membres, que podran ser rotatius si així ho estableix el reglament. En tot cas, President o Presidenta i Secretari o Secretària no podran coincidir en els membres d'una sola de les parts comissionades.

La representació del personal en la Comissió Paritària podrà ser assistida en les reunions per assessors o assessores.

Els acords que s'adoptin han de quedar reflectits en les actes que s'han d'estendre en cada reunió, signades per ambdues parts, les quals tenen caràcter vinculant en quant afectin al desenvolupament interpretatiu de les clàusules del present Conveni.

Aquests acords tenen plena validesa i eficàcia dins l'àmbit d'aquest conveni, s'han de prendre per majoria de cada una de les parts i s'han de fer públics a tots els centres de treball en un termini no inferior a quinze dies des de que s'adoptin.

2. La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest Conveni.
- b) Interpretació de la totalitat dels preceptes del present Conveni.
- c) A instància d'alguna de les parts, mitjançar i / o intentar conciliar, si escau, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes, arbitrar en totes les ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, que es puguin suscitar en l'aplicació del present Conveni.
- d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en els termes que preveu l'apartat 3 d'aquest article, sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present Conveni.
- e) Resoldre els conflictes en matèria de classificació professional.
- f) Totes les altres funcions que tendeixin a la major eficàcia pràctica del present Conveni, o que se'n derivin del que estipula el seu text i annexos que formen part del mateix.

Amb caràcter general, els informes de la Comissió Paritària són preceptius i no vinculants i s'hauran d'emetre en un termini no superior a 15 dies des que hagin estat tractats en la Comissió Paritària, a excepció dels de l'apartat e) que tindran caràcter vinculant.

Les decisions de la Comissió Paritària en matèria de classificació professional es presentaran a la consideració de la Direcció de l'empresa perquè aquesta resolgui. Si la Direcció de l'empresa 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.

3. Les parts signatàries del present Conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que es puguin plantejar en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme al que estableix en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat



o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

#### **Article 10. Interpretació del Conveni**

El personal laboral pot presentar, davant la representació laboral, els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació d'aquest conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar el treballador o la treballadora sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho ha de comunicar al superior jeràrquic, per si es pot resoldre a aquest nivell. Si això no és possible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar a la persona afectada, sens perjudici del dret d'acudir a la jurisdicció social, si escau.

### **CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

#### **Article 11. Organització del treball**

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de PORTS DE LES ILLES BALEARS. L'aplicació pràctica d'aquesta l'han d'exercir els òrgans competents en cada cas, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i de negociació que reconeixen a les persones treballadores i a la seva representació segons l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir una millor col·laboració entre ambdues parts.

S'estableixen els següents criteris inspiradors en l'organització del treball:

- a) La millora dels serveis públics, mitjançant l'adequació de les plantilles a les necessitats reals.
- b) La millora de la qualitat de l'ocupació pública, cercant la professionalitat, la promoció i la formació del personal.
- c) L'establiment de les mesures necessàries que permetin fer el treball amb les degudes garanties de salut i seguretat.

L'empresa PORTS DE LES ILLES BALEARS no pot encarregar a cap treballador o treballadora cap tipus de treball que li menyscabi la dignitat professional o li sigui lesiu a la dignitat com a persona.

#### **Article 12. Dependència orgànica i funcional**

A l'efecte d'aquest Conveni, s'entén com a empresa l'ens Ports de les Illes Balears o organisme que el substitueixi subrogant-se en els seus drets i en els seus deures.

Com a centre de treball, s'entén la unitat productiva amb organització específica, donada d'alta davant l'Autoritat Laboral.

En els contractes de treball s'especificarà a quin centre de treball estaran adscrits els treballadors o treballadores.

#### **Article 13. Classificació professional: grups i categories professionals**

El personal de l'empresa té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions efectivament exercides en els seus llocs de treball, sempre que, a més, compleixin els requisits exigits per obtenir els grups professionals, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el contingut, figuraran en el Catàleg de Funcions vigent, la revisió i actualització de les quals serà mitjançant acord entre la part social i l'empresa.

S'estableixen cinc grups professionals, dels quals s'estableix la titulació mínima exigible.

Aquests grups professionals són els següents:

- a) Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau superior o equivalent.
- b) Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau mitjà o equivalent.
- c) Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol de tècnic/a superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic/a especialista corresponent a formació professional de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.
- d) 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, tècnic/a de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic/a





especialista corresponent a formació professional de primer grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.

e) Grup E. Hi estan compres les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o formació laboral equivalent.

Per als grups C, D i E s'entén que tenen formació laboral equivalent el personal que actualment presta serveis en l'empresa i que tinguin acreditada una experiència laboral a Ports de les Illes Balears de més de tres anys en la categoria professional concreta o hagin superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartida per un centre oficial reconegut.

#### **Article 14. Plantilla laboral**

La plantilla de Ports de les Illes Balears, en la formulació ideal, consisteix en la relació quantitativa i qualitativa dels llocs de treball necessaris en cada una de les dependències per cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hagin d'atendre. És competència exclusiva de Ports de les Illes Balears, respectant la legislació vigent, fixar les plantilles. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la plantilla, l'empresa ha de posar a disposició de la representació del personal laboral la proposta corresponent, amb una antelació mínima de deu dies.

Ports de les Illes Balears ha de tenir una relació dels llocs de feina laborals que hi ha en la seva organització, la qual ha d'incloure, en tot cas, la denominació i característiques essencials dels llocs, les retribucions complementàries que tinguin assignades i els requisits exigits per exercir-los.

La determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades al personal inclòs en la plantilla laboral de Ports de les Illes Balears han d'estar en consonància amb les funcions i tasques que exerceixin efectivament i amb els requisits de titulació i coneixements que es necessitin realment.

Les relacions de llocs de treball són públiques.

#### **Article 15. Modificació substancial de les condicions de treball**

L'empresa, per provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Tenen la consideració de modificacions substancials, entre d'altres, les condicions de treball que afecten les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixin els límits que estableix per a la mobilitat funcional l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 16. Mobilitat funcional**

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

La persona treballadora afectada ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret, en cas de mobilitat ascendent, a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades sempre i quan l'exercici d'aquestes funcions sigui superior a un mes de durada durant 1 any.

La mobilitat funcional ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen. Quan l'exercici de les funcions encomanades sigui superior a un mes de durada s'haurà de notificar al 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 nivell, s'ha de regir pel que disposen els apartats següents.

##### **16.2. Encàrrec de funcions de categoria superior**

Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'empresa pot encomanar als seu personal laboral l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tenguí, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada unitat o centre de treball i el corresponent informe previ del Comitè d'Empresa, quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs s'han de fer per torns rotatius entre tot el personal laboral de l'àrea afectada que compleixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i impliquen la reserva del lloc base.



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, si podrà reclamar 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 duiguin a terme treballs de categoria superior a la de la persona afectada i es duiguin a terme per un període superior a 1 mes, aquesta té dret a percebre la diferència retributiva entre les retribucions que percep i les funcions que efectivament exerceixi i s'haurà de notificar al comitè d'empresa. Quan aquesta situació excedeixi els 3 mesos es requereix l'informe previ del comitè d'empresa en un termini màxim de deu dies.

### 16.3. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresa té la necessitat d'encomanar a un treballador o una treballadora les tasques corresponents a un lloc de treball d'una categoria professional 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 apartat 16.3 és preceptiu l'informe previ del Comitè d'Empresa.

### 16.4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, 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 metge 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 15 dies.

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

### 16.5. 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'Administració 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 del seu mateix nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugi 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 30 dies.



La persona treballadora ha de percebre les retribucions del lloc que ocupava, excepte els complements de lloc de treball que 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 17. Mobilitat geogràfica**

S'entén per mobilitat geogràfica el desplaçament de la persona treballadora, tant si és temporal o definitiu, des d'on està ubicat el lloc de feina a un altra diferent ubicat a més de 25 km., 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.

a) Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen el seu 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 unitat funcional on es té el lloc de treball a un altre ubicat a més de 25 km. S'anomenen comissions de servei i s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

Igualment, sempre que hi hagi raons tècniques, organitzatives o productives provades que així ho justifiquin, Ports de les Illes Balears pot desplaçar temporalment el seu personal per prestar serveis fora de la localitat on radiqui el centre o unitat funcional on els presta habitualment a un altre ubicat a més de 25 km. per més d'un mes i sense que, en cap cas, es 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 ha de fer constar tant les raons com la durada aproximada del desplaçament, excepte en casos degudament justificats per necessitats del servei.

Si el desplaçament suposa que la persona treballadora no pugui pernoctar en el seu domicili, la durada del desplaçament no pot ser superior a tres mesos. 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 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 per canvi d'illa, la persona treballadora té dret a:

- a) Una quantitat a un tant alçat de 4.200 euros, incrementada en un 20 per cent per cada persona que visqui a càrrec del treballador o treballadora.
- b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per la persona treballadora i cada una de les persones al 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 euros, més un 20 per cent d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del personal laboral traslladat.

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

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

La decisió del trasllat s'ha de notificar per l'empresa a la persona afectada, així com al Comitè d'Empresa, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat.



Aquest trasllat per necessitats del servei comportarà 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 seu contracte de treball, té dret a rebre la indemnització que es fixi legalment per aquest supòsit, tret d'un acord més favorable de l'empresa.

Si, per trasllat, un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si també és personal de Ports de les Illes Balears, 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 de cada categoria professional, d'acord amb l'ordre que s'exposa a continuació, han de ser els següents:

- a) Víctimes de violència de gènere
- b) Representats dels treballadors i/o sindicals.
- b) Persones amb discapacitats.
- c) Famílies monoparentals.
- d) Persones majors de cinquanta anys.
- e) Persones titulars de família nombrosa.
- f) Persones amb major antiguitat.

### **CAPÍTOL III**

### **PROVISIÓ DE VACANTS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ**

#### **Article 18. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball**

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb els procediments següents i en l'ordre següent:

- a) provisió de canvi de llocs de treball per motius de salut i/o violència de gènere
- b) reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 20 del conveni
- c) concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat); concurs de fixos discontinus i fixos a temps parcial.
- d) promoció interna i convocatòria lliure.

#### **Article 19. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere**

Els llocs de treball vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagin sol·licitat canvi de lloc treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen l'article 16.4 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."

#### **Article 20. 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 el seu grup professional sempre que no es trobi dins les vacants ja ofertes en concurs de trasllat o promoció.

Si no hi ha vacants en el seu grup professional però, en canvi, n'hi ha en el grup professional inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant, sempre que acrediti complir els requisits exigits per ocupar la mateixa o bé esperar que es produeixi una vacant en el seu grup professional, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa, sense perjudici que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es faci i en la qual ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

#### **Article 21. Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat), concurs de fixos discontinus i/o fixos a temps parcial**

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.

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.

##### **1. Proveïment de llocs per concurs de mèrits**



Les bases de la convocatòria han d'indicar, com a mínim:

- a) el nombre de places per proveir
- b) la denominació, les característiques i l'illa de destí del lloc de treball.
- c) els requisits exigits per a ocupar els llocs de treball convocats.
- d) els mèrits a valorar i el barem de puntuació.
- e) la puntuació mínima per a l'adjudicació dels llocs convocats.

Per a poder participar en els concursos de proveïment de llocs de treball les persones aspirants de Ports de les Illes Balears ha de complir amb els següents requisits:

- a) ser personal laboral fix a temps complet o a jornada parcial, o personal fix discontinu, en situació d'actiu o excedència,
- b) tenir el mateix grup professional que en el lloc de treball objecte de concurs.
- c) tenir una antiguitat de com a mínim 2 anys en l'actual lloc de treball.
- d) tenir el nivell de català assenyalat per al lloc i la resta de requisits que estableix el Catàleg de Llocs de treball.

El personal suspès per sanció no pot participar fins que no s'hagi complert aquesta sanció.

En la determinació de les bases que han de regir aquestes convocatòries s'ha de comptar amb la negociació amb el Comitè d'Empresa. Per a la confecció del barem, seran mèrits de necessària consideració: l'experiència professional prèvia, l'antiguitat a les administracions públiques, els cursos de formació i el coneixement de la llengua catalana.

La comissió de valoració de mèrits designada en les bases en cada convocatòria és l'òrgan facultat per, ateses les sol·licituds presentades, valorar els mèrits acreditats pels aspirants i proposar, a l'òrgan competent, l'adjudicació a les persones que obtinguin la puntuació major dels llocs de treball vacants que s'hagin de proveir.

Aquesta comissió ha d'estar composta per tres membres, dos dels quals han de ser designats per l'empresa, i l'altre pel Comitè d'Empresa entre els seus components.

## 2. Proveïment de llocs de treball de lliure designació

La facultat de proveir els llocs de treball de lliure designació, així com la designació correspon a la direcció de l'empresa.

El personal nomenat per als llocs de treball de lliure designació podrà ser separat lliurement d'aquests llocs, i haver-los ocupat no pot constituir mai un mèrit per proveir altres llocs de treball, llevat que es tracti del mateix grup professional, 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 de Ports de les illes Balears i la intranet de Ports de les Illes Balears, perquè totes les persones sol·licitants i altres interessades n'estiguin informades.

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

El personal al qual se li hagi adjudicat lloc de treball no pot 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 de la mateixa 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, 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.

No obstant això, per necessitats del servei, l'empresa pot acordar una pròrroga de fins 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, podrà 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.



**Article 22. Promoció interna i convocatòria lliure**

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

Per a la promoció interna s'ha de reservar, com a mínim, un 55 per cent del total de les places vacants.

El personal 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.

**Article 23. Promoció interna**

La promoció interna del personal laboral de Ports de les Illes Balears 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 des d'un determinat nivell a un altre d'igual o superior.

La convocatòria de promoció interna requereix que hi hagi les vacants corresponents i s'ha de fer conjuntament amb l'oferta pública d'ocupació corresponent.

Per participar en la promoció interna, el personal laboral fix ha de complir els requisits exigits, de la següent forma:

Acreditar dos anys de serveis efectius en un grup professional igual o inferior fins 2 nivells al de la vacant oferta i tenir la condició de personal laboral fix.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desplegar d'acord amb la normativa que conté l'article 24 d'aquest conveni, i aquestes convocatòries han de tenir sempre dues fases:

1. Fase d'oposició: Consistirà en la realització d'una prova selectiva, teòrica i/o pràctica que permeti acreditar la capacitat de les persones aspirants i ajustada a les funcions pròpies de la vacant de què es tracti.

Aquesta prova serà de caràcter eliminatori i, s'ha d'obtenir una puntuació mínima del 50 % del total per superar-la.

2. Fase de concurs: Consistirà en la valoració de mèrits d'acord amb un barem de puntuació establert prèviament que tindrà en compte i valorarà les titulacions acadèmiques, la formació i la preparació, l'experiència professional, l'antiguitat reconeguda i els coneixements de català.

La qualificació final s'obté amb la suma total de les obtingudes en cada una de les fases, si bé no es podrà valorar la fase de concurs de mèrits si no s'ha obtingut la puntuació mínima per superar la fase d'oposició. Cap mèrit pot suposar més del 50% del percentatge de la fase de concurs.

**Article 24 Normativa per la qual s'han de regir les convocatòries de promoció interna i de torn lliure**

1. Per participar en els processos selectius d'accés com a personal laboral en l'empresa Ports de les Illes Balears serà necessari complir els requisits generals que preveu l'article 56.1 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i els específics per a la corresponent categoria professional.

Es podrà exigir així mateix el compliment d'altres requisits específics recollits, si és el cas, per les convocatòries dels processos selectius per a les corresponents categories professionals, sempre que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir, i s'estableixin de manera abstracta i general.

2. La selecció del personal laboral fix de nou ingrés pel sistema d'accés lliure i del torn de discapacitats es realitzarà pel procediment de concurs oposició.

El contingut de les fases del procés de selecció s'establirà per acord amb el Comitè d'Empresa.

3. El concurs oposició consistirà en la realització successiva d'una fase d'oposició, i una fase de concurs en què es valoraran els mèrits recollits en la convocatòria del procés selectiu. La fase d'oposició consistirà en la realització d'una prova de coneixements sobre les matèries



del programa recollit en la convocatòria del procés selectiu. Quan el lloc de treball així ho requereixi per l'especial naturalesa de les seves funcions o la titulació acadèmica exigida, l'oposició podrà contenir una segona prova de caràcter pràctic. Cap mèrit podrà suposar més del 50% del percentatge de la fase de concurs.

4. En les convocatòries dels processos selectius es constituïran tants òrgans de selecció com siguin necessaris per al seu desenvolupament. Es denominaran Tribunals Qualificadors i tindran la naturalesa d'òrgans col·legiats. En la seva composició s'han de respectar els principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus components, tendint a la paritat entre home i dona.

5. La designació de les persones integrants dels tribunals qualificadors correspondrà a l'òrgan que convoqui el procés selectiu i s'analitzarà entre empleats o empleades públics amb una relació de serveis de caràcter permanent. La pertinença al òrgans de selecció serà sempre a títol individual, i no podrà ostentar en representació ni per compte de ningú. No obstant això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores, es podran fixar els criteris i les formes de col·laboració que determinin l'actuació d'aquests en el desenvolupament dels processos selectius.

6. Els tribunals poden disposar la incorporació a aquests treballs de personal assessor especialista per a totes o algunes de les proves que s'hagin de fer, si escau, d'acord amb el que preveuen les convocatòries corresponents. Aquests assessors s'han de limitar a exercir les seves especialitats tècniques i, basant-se exclusivament en aquestes especialitats, han de col·laborar amb els òrgans de selecció.

7. Conclòs el procés selectiu, els tribunals qualificadors elevaran a l'òrgan que l'hagués convocat la proposta de contractació dels que aproven en el mateix. Els òrgans de selecció no podran proposar la contractació d'un nombre de persones aprovades superior al de les places convocades pel corresponent procés selectiu. No obstant això i amb la finalitat d'assegurar la cobertura de les places, quan alguna de les persones proposades renunciés expressament al seu dret o no prenguéssin possessió de la destinació adjudicada, l'òrgan que hagués convocat el procés selectiu adjudicarà les places als que, sense figurar en la proposta de contractació, haguessin superat totes les proves selectives, per ordre de puntuació total assolit.

8. L'òrgan que hagi efectuat la convocatòria ha de formalitzar els contractes una vegada justificades les condicions de capacitat i els mèrits i requisits exigits. Fins que es formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, les persones aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

9. Els terminis d'incorporació als llocs de treball i de formalització dels contractes seran els que es determinin en les resolucions definitives de cada procés selectiu. Aquests terminis seran improrrogables, excepte causa de força major degudament justificada en el termini esmentat. Transcorregut el termini d'incorporació que es determini sense que aquesta s'hagués produït, el treballador o treballadora perdrà els seus drets, quedant rescindit qualsevol vincle amb l'empresa Ports de les Illes Balears, derivat del procés selectiu corresponent.

10. Les persones treballadores que accedeixin a una plaça per mitjà del torn de promoció interna tindran preferència per cobrir els llocs vacants de les respectives convocatòries conjuntes. La prioritat en l'adjudicació de les vacants s'ha de fer partint de les màximes puntuacions globals i seguint un ordre descendent.

#### **Article 25. Selecció de personal laboral no permanent**

La selecció d'aquest personal laboral de durada determinada s'ha de dur a terme d'acord amb els següents procediments i amb l'ordre de prelación següent:

##### **1. Borses de treball**

L'empresa Ports de les Illes Balears confeccionarà periòdicament borses de treball.

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 les persones designades que el Comitè determini.

##### **2. Oferta genèrica i/o convocatòria pública**

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, o bé realitzar la selecció del personal mitjançant convocatòria pública, que s'ha de publicar en els diaris de major difusió de l'àmbit territorial de la destinació del lloc de treball o llocs de treball objecte de la convocatòria i/o en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Les persones seleccionades mitjançant oferta genèrica han d'estar aturats [a temps complet i/o parcial] i acreditar estar inscrits en demanda d'ocupació en el SOIB.



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, ha de ser sempre una persona inscrita com a desocupat en els serveis públics d'ocupació.

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 als grups 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 27 per al personal laboral fix.

El personal contractat té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix. Les retribucions econòmiques i ajudes socials del personal contractat són les mateixes que les del personal fix del mateix grup professional.

Les baixes per incapacitat temporal de més de 15 dies i per maternitat han de ser cobertes des de l'inici preferentment per personal laboral fix, que ha de fer tasques de categoria superior, o per personal laboral contractat.

#### **Article 26. Contractes formatius**

L'empresa Ports de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, pot subscriure contractes formatius amb l'objectiu de proporcionar al personal laboral 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 professionals que es determinin amb l'acord del 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% del grup professional que correspongui;
  - el segon any, el 90% del grup professional 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% del grup professional que correspongui;
- el segon any, el 100% de la categoria que correspongui.

#### **Article 27. Contractació i període de prova**

En el contracte ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel treballador o treballadora amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 53/1984, de 26 de desembre.

A les noves persones treballadores se les 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.

El personal de nou ingrés a l'empresa al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: 6 mesos.
- Personal del grup C: 2 mesos.
- Personal dels grups D i E: 2 mesos.

Durant aquest període, aquest personal té els mateixos drets i les mateixes obligacions que els personal fix en plantilla del mateix grup, i durant aquest període pot rescindir la seva relació de treball qualsevol de les dues parts. Quan l'empresa estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova, ha d'informar de la seva decisió al Comitè d'Empresa.

Al personal laboral que accedeix a la condició de fix i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagi ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà d'un contracte temporal, se li ha de computar el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

#### **Article 28. 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 promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics i professionals, com també



cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i de capacitació professional que estiguin organitzats per la mateixa Empresa i per l'Escola Balear de l'Administració Pública, quan existeixi un conveni a tal efecte entre l'empresa i l'EBAP, al menys un cop a l'any.

De conformitat amb l'article 14. g de l'EBEP la formació continua i l'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals, s'ha de dur a terme preferentment en horari laboral.

El personal laboral que cursi estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional, té dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període de vacances per assistir als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. També té dret a la concessió de permisos retribuïts per a concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud durant els dies que tinguin lloc.

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 Riscs Laborals, que s'ha de dur a terme en temps de treball efectiu als mateixos llocs de treball, sense cap cost per les persones treballadores.

L'empresa, per si mateixa o a proposta del Comitè d'Empresa, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del personal laboral en la seva col·locació, ens 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. 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 de la seva realització.

#### **Article 29. Integració social i laboral de les persones amb discapacitats**

D'acord amb la normativa d'aplicació, en les ofertes d'ocupació pública de Ports de les Illes Balears s'ha de reservar una quota mínima del 7% de les vacants perquè les cobreixen 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.

#### **Article 30. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat**

En els processos de selecció esmentats, com també en matèria d'adjudicació de llocs de treball, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball, mai no es poden prendre en consideració preferències o privilegis que tinguin el fonament en l'edat, el sexe, l'origen, l'estat civil, la raça, la condició social, les creences religioses, les idees polítiques, l'afiliació sindical, la relació familiar o personal, ni cap altra circumstància que impliqui vulneració dels principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

#### **Article 31. Estabilitat en l'ocupació**

El contracte de treball s'ha de basar en els principis de garantia d'estabilitat en l'ocupació, amb les excepcions que preveu la Llei.

#### **Article 32. Adscripció temporal de caràcter voluntari**

Quan un lloc de treball de la plantilla de Ports de les Illes Balears, l'àmbit del qual es defineix en l'article 2 d'aquest Conveni, quedi vacant de forma temporal o definitiva, es pot ocupar amb caràcter temporal per personal fix, sempre que s'acompleixen els següents requisits:

- a. El treballador o treballadora haurà de pertànyer al mateix grup professional que el lloc a cobrir i reunir el 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'un sol·licitant s'adjudicarà atenent als mèrits d'aquests en relació al lloc de treball sol·licitat
- 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 requereixen, l'Administració d'acord amb el comitè d'empresa pot prorrogar aquest termini.
- d. L'adscripció temporal tindrà, en tot cas, caràcter voluntari per la persona treballadora.
- e. De totes les adscripcions temporals se'n donarà compte, de manera immediata, al Comitè d'empresa, especificant les causes que la 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 percep les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.
- h. Aquesta adscripció no dona lloc a indemnització.



**CAPÍTOL IV  
JORNADA I HORARI****Article 33. 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 de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtingui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, s'estarà a allò previst en l'article 8 d'aquest conveni relatiu a l'equiparació de les millores del personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

**Article 34. Horari****1. Personal d'oficines:**

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 de les oficines no sotmès a torns.

La part fixa de l'horari serà la franja compresa entre les 9.00 i les 14.00 hores, sense perjudici de les modalitats d'horari flexible que es puguin establir per promoure la conciliació de la vida laboral i familiar. 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, el dimarts i el 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 15.30h.

**2. Personal de ports 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 la jornada legalment establerta i/o acordada.

A aquest efecte, la jornada màxima diària és de 10 hores efectives de treball. Sempre s'ha de respectar un descans de 12 hores entre jornades.

Un cop realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les 4 setmanes, o períodes inferiors, s'ha de disposar del temps sobrant com a dies lliures fins a l'inici del còmput següent.

En tot cas, s'haurà de tenir en cada port una planificació mensual dels torns de treball que s'adapti a les necessitats del servei. Aquesta planificació serà elaborada per l'encarregat o encarregada del port i aprovada per la Direcció. Un cop aprovada s'haurà de publicar en el tauler d'anuncis del port per tal que les persones afectades coneguin els torns horaris amb una antelació mínima de 5 dies hàbils.

El personal que fa jornades de treball sotmeses a torns ha de tenir 2 dies lliures setmanals consecutius, garantint un mínim de vint caps de setmana dels quaranta-vuit anuals; si el descans coincideix amb una festa laboral establerta així en el calendari laboral, haurà de recuperar-se aquesta festa. Amb caràcter general no es podrà treballar més de 6 dies consecutius dins la mateixa setmana.

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

En els ports podrà existir una banda de flexibilitat horària a l'inici o al final del torn, sempre i quan es garanteixi que queda cobert el servei, així com els horaris d'obertura i tancament de les oficines portuàries, en funció de la temporada. Aquesta flexibilitat s'establirà de conformitat amb la instrucció que dicti la Direcció de Ports en aquesta matèria.

La modificació de la planificació dels serveis es comunicarà a la representació del personal.



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

### 3. Qüestions generals sobre l'horari

S'ha de gaudir d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'haurà de gaudir, preferentment, entre les 10.00 i les 11.00 hores si es fa el torn de matí, i entre les 18.00 i les 19.00 hores si es fa el torn d'horabaixa.

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.

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

### 4. 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'empresa, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demandin un horari diferent al descrit en els paràgrafs anteriors.

## CAPÍTOL V

## VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I FESTES

### Article 35. Vacances

1. El personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils o 30 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, llevat que les necessitats del servei apreciades motivadament i per escrit per l'òrgan competent no ho permetin.

El personal laboral podrà gaudir fins a cinc dies de vacances fora del període ordinari de gaudi. Excepcionalment també es podran autoritzar més dies de vacances fora del període ordinari de gaudi, prèvia sol·licitud de la persona interessada i amb el vist i plau o informe de la cabdalia de l'àrea o unitat corresponent.

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.

3. Es considera com a període ordinari de vacances el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, a excepció del personal que presta els seus serveis als ports, que per l'activitat major que despleguen en aquest període, el període ordinari de gaudi de les vacances serà de gener a maig i d'octubre a desembre.

4. S'ha de procurar que el personal gaudeixi les vacances dins el període establert com a ordinari, pugui gaudir-les per tornos rotatius.

En tot cas haurà d'haver una planificació anual de les vacances per tal que els períodes vacacionals sol·licitats per cada persona treballadora siguin compatibles amb les necessitats del servei i siguin rotatius entre tot el personal que presti els seus serveis en el mateix centre de treball o unitat.

En cas de conflicte, s'han d'ajustar a l'ordre de prioritats següent:

**Primer.** Persones treballadores amb fills 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 tinguin reconeguda una antiguitat major al servei de l'Empresa.

**Tercer.** Persones treballadores que sol·licitin un únic període coincident amb un mes natural.

Si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora causa baixa per malaltia o accident i ha de començar el període de gaudi en aquesta situació, té dret a la substitució del període concedit per un altre normal de vacances.



El personal laboral en situació de baixa durant la totalitat o part de les seves vacances anuals retribuïdes té dret a gaudir de les mateixes íntegrament en data distinta a la inicialment prevista, amb independència de la causa de la baixa.

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 normal de vacances.

Per altra part, si la baixa es esdevinguda en període de vacances en 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.

5. El començament i la finalització de les vacances han de ser forçosament dins l'any natural, tret dels casos en què per necessitats del servei, de mutu acord, o per incapacitat temporal, s'ajornin per a l'any següent.

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

### **Article 36. Reducció de jornada**

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

a) Per raó de guarda legal, quan el treballador o la treballadora tingui cura directa d'algun 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 el menor a càrrec compleixi un any, i la reducció proporcional que pertoqueix, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o pre-adoptiu de 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 pertoqueix, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare prestin serveis com a personal laboral de Ports de les Illes Balears o personal laboral funcionari o estatutari de l'Administració o del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals a què fa referència el paràgraf anterior.

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.

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 manca d'activitat retribuïda, acrediti una discapacitat superior al 65% i si rep una pensió, aquesta sigui inferior al SMI.

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

Al 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 precis atendre la cura d'un familiar de primer grau per motius de malaltia molt greu.

La persona treballadora té dret a reduir fins el 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 sigui acreditada pel facultatiu responsable la seva gravetat.

Si hagués més d'una persona titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció se podrà prorratejar entre els



mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Es podrà acumular a jornades senceres a través de la negociació col·lectiva.

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 de fills prematurs o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part.

El treballador o treballadora tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions sense perjudici del previst en l'article 36.1.b d'aquest Conveni.

g) Per cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident o malaltia no puguin 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 per 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.

### **Article 37. Flexibilització horària**

L'empresa Ports de les Illes Balears pot establir modalitats d'horari flexible, encaminades a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servei, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en la forma i les condicions que es negociïn. Aquesta negociació pot tenir en compte les necessitats o conveniències de cada Port, de manera que els torns de treball puguin arribar al màxim permès, sempre i quan sigui respectat el descans de 12 hores entre jornada i jornada, i en tot cas, respectant la jornada global màxima pactada en el present Conveni.

En tot cas, quant a la flexibilització horària, s'han d'atendre especialment les persones que es trobin en alguna de les situacions següents:

- a) Cura de fills menors de dotze anys.
- b) Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- c) Cura de cònjuge, parella de fet 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.
- d) Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

### **Article 38. Permisos horaris**

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

a) Per lactància d'un fill 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'incrementa proporcionalment en 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 s'extingeix la seva contractació abans de la data prevista de la finalització del permís hauran de reintegrar econòmicament l'excés gaudit.

b) Per naixement de fills prematurs 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 34.1 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) Pels temps indispensable pel 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:

- 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 del 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 permanent.
- L'assistència a l'examen o renovació del carnet de conduir.
- Acompanyar a persones majors o discapacitats psíquics, físics o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centre 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 discapacitats psíquics, físics o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es rep avis del centre docent o centre de dia, per anar a cercar-les per motiu de malaltia o altres justificat, etc.

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 que es podrà gaudir simultàniament per ambdós.

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 contemplats en la lletra d d'aquest article .

3. El personal laboral que sol·liciti algun dels permisos regulats en les lletres a, b, c 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, si n'és el cas, i no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

## Article 39. Permisos per dies

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

- a) Per 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 de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Als efectes prevists en aquest supòsit, s'equiparà a la malaltia greu la 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) Fer 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 l'Administració i els sindicats.
- d) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tenguin lloc.
- e) Per assumptes particulars, els que estableixi la normativa vigent.
- 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. La determinació dels dies de permís prevists en la lletra e del punt 1r d'aquest precepte, s'ha de condicionar a les necessitats del servei, amb el vist i plau de la cabdalia de l'àrea o unitat de què es tracti.

Es podrà acumular els dies de permís per assumptes propis 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 vint de gener de l'any següent, i fins al 31 del mateix mes, si es tracta de treballadors que exerceixen el treball en règim de torns. Els dies de permís no gaudits mai no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

3. Els dies de permís prevists en la lletra f del punt 1r d'aquest precepte podran gaudir-se amb anterioritat o amb posterioritat a la celebració del matrimoni, a elecció de la persona treballadora.

Si el període elegit és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el període de gaudi ha de tenir lloc dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.

La llicència es pot dividir en dos períodes que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració i un altre després.

Quan les necessitats del servei no ho impedeixin o, si s'escau, amb l'informe previ de la capdalia del departament o del servei, la llicència es pot acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

4. Els dies 24 i 31 de desembre tenen la consideració de no laborables. El personal que treballi per torns que presti serveis el dies 24 i 31 de desembre o gaudeixi dels seus dies de descans setmanal 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 particulars.

5. 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.

## Article 40. Llicències amb retribució

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

- a) Per part o maternitat
- b) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com a permanent o simple
- c) De paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o filla
- d) Per cura d'un fill menor afectat per càncer o altra malaltia greu

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 i, per cada fill 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 sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part que són de descans obligatori per a la mare, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que 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 mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que les corresponguin en cas de discapacitat del fill o 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 a 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.

3. El permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com a 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 de 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 varis 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-la de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos 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 dos mesos de duració, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. En tot cas, aquest permís no podrà denegar-se atenent 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 a 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 Ports de les Illes Balears.

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

4. El permís per paternitat, acolliment o adopció d'un fill o 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 constitueix l'adopció.

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

5. En els casos prevists en els permisos contemplades en el núm. 2, 3 i 4 d'aquest article, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquestes llicències s'ha de computar com a de serveis efectius a tots els efectes, garantint-ne 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 se determina en funció del gaudi del permís.

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 las que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

7. El permís per cura d'un fill o una filla menor afectat per càncer o 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 de almenys la meitat de la duració d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressuposts de l'entitat on vingui prestant els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, de fill o filla menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o pel qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, continua i permanent acreditar 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 i, com a màxim, fins que la persona menor compleixi els 18 anys.

Quan concorren en ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a 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 hi 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, sense 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 se tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit de que ambdós prestin serveis a l'empresa, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per motius fundats en el correcte funcionament del servei, corresponent en tal cas, als pares escollir qui 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 41. Llicències sense retribució**

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

a) 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 desestimària.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a tres 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 desestimària.

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 el treballador 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 rebí. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

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.

#### **Article 42. Festes anuals**

El personal té dret a gaudir dels festius anuals en la mateixa definició i aplicació dels dies de festa que regeixen en l'Administració de la



comunitat autònoma de les Illes Balears.

Els qui en dies festius hagin de prestar servei, a més del descans corresponent, que han de recuperar en un dia diferent, han de percebre una compensació equivalent a la quantia de la percepció ordinària d'un dia. En defecte d'aquesta compensació econòmica, es compensarà mitjançant la concessió d'un dia addicional a l'establert.

Si el festiu coincideix amb el dia de descans setmanal, s'ha de recuperar en un dia diferent i no es pot percebre cap gratificació.

El gaudi d'aquestes recuperacions s'ha de fer dins de l'any natural o, excepcionalment, fins al dia vint de gener de l'any següent i, fins al 31 del mateix mes, si es tracta de personal que exerceix el seu treball en règim de torns.

#### **Article 43. 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, llevat el cas del permís per matrimoni regulat en l'article 39.1.f del conveni.

### **CAPÍTOL VI**

#### **SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL**

##### **Article 44. Suspensió amb reserva del 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 ens els casos següents:

###### **1.- Risc durant l'embaràs.**

Aquesta situació és produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laboral, i aquest canvi no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitza 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 de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, 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 45. 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 en situació d'excedència voluntària per interès particular.

Igualment, l'excedència forçosa també es produeix i s'ha de declarar per la causa següent:

a) Quan la persona treballadora 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 d'alguna de la causes exposada en l'apartat a) del 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 46. Excedència voluntària**

L'excedència voluntària a la qual poden accedir el personal laboral de Ports de les Illes Balears pot ser de les següents classes: 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 les persones que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de Ports de les Illes Balears, i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a dos anys.

Aquest dret només el pot 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'estar a allò previst en l'article 20 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 aquests ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data del seu naixement o des de la data de la resolució judicial o administrativa. El fill o filla successiu dona dret a un nou període d'excedència que, si escau, posarà fi al que es vingués gaudint.

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 que es trobi al seu 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'aquest tipus d'excedència s'ha de fer amb declaració prèvia del peticionari de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscar la cura del fill o filla menor, o de familiar fins a segon grau.

El personal laboral temporal també es pot acollir a aquesta excedència voluntària per cura de familiars, tant per cura de fills o filles com per cura de familiars a càrrec. 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 haurà 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 la situació d'excedència voluntària per la cura de fills o filles o d'un familiar a càrrec, la persona en excedència podrà 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 l'assistència a cursos de formació, a la participació dels quals haurà de ser convocat, 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 que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, opti per un lloc de treball de diferent categoria professional laboral o cos funcionarial 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.

El reingrés es produirà, si es cau, amb motiu d'haver-hi un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si un cop sol·licitat el reingrés en temps i forma no s'obté per manca de vacant, la persona treballadora quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària, sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i obtengui el reingrés.

Si no es demana el reingrés o es sol·licita fora de termini, es declararà la persona en situació d'excedència voluntària ordinària, des de la data en què es va produir el cessament de la relació de serveis amb una altra entitat pública.

### 4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És aquella que es pot concedir al personal laboral amb més d'un any d'antiguitat en l'empresa per cursar estudis per temps no superior a cinc anys.

Juntament amb la sol·licitud serà imprescindible la presentació de document acreditatiu que justifiqui aquesta circumstància.

La persona que estigui en situació d'excedència per estudis té dret a la reserva de lloc de treball, i se'l podrà reincorporar quan vulgui sempre que ho sol·liciti amb 20 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 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 que dugui un mínim de dos anys d'antiguitat en l'empresa 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 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.

## Article 47. 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 al metge emès tant per un 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 al metge 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 te lloc el fet causant o en el 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 horari 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 48. Incapacitat temporal

El personal laboral en situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comuns, tindrà dret, fins al tercer dia, d'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 venia percebent 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.

## **CAPÍTOL VII**

### **EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL**

#### **Article 49. Extinció del contracte**

El contracte de treball s'extingeix en els supòsits que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 50. Jubilació**

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 Ports de les Illes Balears, un cop hagi complert l'edat ordinària de jubilació, podrà optar per accedir-ne a la mateixa o continuar prestant serveis.

Ports de les Illes Balears, 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 diferents categoria que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, una vegada informat el Comitè d'empresa i d'acord amb les 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, de conformitat amb l'article 65 del present conveni.

L'empresa ha d'informar al Comitè d'empresa 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 51. Jubilació parcial**

El personal laboral que reuneix els requisits, 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 a 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 mitjançant oferta genèrica a través dels serveis públics d'ocupació d'una persona en situació de desocupació amb el qual poder concertar un contracte de relleu, amb una jornada de treball que com a mínim ha de ser d'igual duració a la reducció de jornada acordada amb el treballador o treballadora que es jubila parcialment.

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

#### **Article 52 . Ajuda per jubilació**

La persona en situació de jubilació parcial que decideixi passar a la situació de jubilació total té dret a percebre les ajudes per jubilació que figuren reconegudes, en cada moment, de conformitat amb l'article 65 del present conveni.



**CAPÍTOL VIII  
SALUT LABORAL****Article 53. 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, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objecte de garantir la prevenció davant els riscos laborals.

**Article 54. Protecció de la salut i la seguretat en el treball**

Per poder fer efectiu aquest dret, Ports de les Illes Balears ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i de la salut del seu personal, d'acord amb 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 dels treballadors, 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.

**Article 55. Pla de prevenció**

L'Empresa ha de dur a terme la implantació i aplicació d'un Pla de Prevenció de Riscos Laborals que contempli avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, 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 en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin i prèvia consulta del Comitè de Seguretat i Salut.

**Article 56. Plans d'emergència**

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

**Article 57. Informació, consulta i participació**

Amb la finalitat de donar compliment al deure de protecció establert en 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 rebin totes les informacions necessàries en 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 regulat en el capítol V de la llei 31/1995, en l'àmbit de les administracions públiques, s'ha d'exercir amb les adaptacions necessàries en atenció a la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es realitzen, la complexitat i la dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva.

**Article 58. Formació**

L'Empresa ha de proporcionar als seu personal laboral la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant en el moment de la seva contractació, 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 la què es refereix l'apartat anterior es pot impartir per mitjà dels diferents plans de formació, 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.

**Article 59. Vigilància de la salut**

El personal al servei de Ports de les Illes Balears té dret a una revisió mèdica periòdica i específica, en funció dels riscos detectats en el seu lloc de treball.

Aquesta revisió mèdica s'ha de fer en els termes establerts en la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i les normes que la despleguen.

**Article 60. Equips de protecció individual**

Ports de les Illes Balears ha de facilitar al personal els equips i els mitjans de protecció individual (EPIS) adequats als treballs que realitzen. El Comitè de seguretat i salut ha de participar dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels esmentats equips i mitjans.

**Article 61. Coordinació d'activitats empresarials**

Quan en un mateix centre de treball portin a terme activitats, personal de PORTS DE LES ILLES BALEARS i personal d'altres empreses, aquestes darreres han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i s'han d'establir els mitjans de coordinació i de riscos laborals i la informació sobre aquests al seu personal.

**Article 62. Delegats de prevenció**

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

**Article 63. Comitè de Seguretat i Salut**

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut del personal laboral, i té atribuïdes les competències i facultats establertes per l'article 39 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres que s'acordin.

**Article 64. Presència de recursos preventius**

Ports de les Illes Balears ha de mantenir en els seus centres de treball la presència dels recursos preventius que siguin necessaris d'acord amb el que es disposa en l'article 32 bis de la llei 31/1995.

**Article 65. Roba de treball i dotació**

L'Empresa facilitarà vestuari apropiat, inclòs el calçat, per a aquells llocs que ho requereixin per les seves característiques. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponguin i la renovació d'aquestes, s'ha d'estar al que determini l'empresa, prèvia negociació amb els delegats de prevenció, durant el primer trimestre de l'any.

Si en algunes unitats de servei, per la pràctica ja existent o l'adequació de les activitats habituals, l'Empresa exigeix vestir uniforme en alguns llocs de treball, Ports de les Illes Balears està obligada a proporcionar-los en els termes que es determinin, prèvia negociació amb els delegats de prevenció.

Per l'Empresa es pot expedir al personal laboral l'oportú document d'identificació en el termini màxim de dos mesos, si s'adopta aquesta mesura, des del seu ingrés en la mateixa. En aquest document es farà constar el nom complet i la qualificació professional de l'agent.

**CAPÍTOL IX  
ACCIÓ SOCIAL****Article 66. Acció social**

En matèria d'ajudes d'acció social i altres prestacions, és aplicable al personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears el Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la normativa que estigui vigent en el moment de l'aplicació.

**CAPÍTOL X  
ESTRUCTURA SALARIAL****Article 67. Retribucions salarials**

Les retribucions del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents:

**1 .Retribucions bàsiques**

- 1.1 .Salari base
- 1.2 . Complement d'antiguitat ( triennis )
- 1.3 . Pagues extraordinàries





## 2. Retribucions complementàries

- 2.1 . Complement d'insularitat
- 2.2 . Complement de dedicació especial
- 2.3 . Complement d'horari especial
- 2.4 . Complement de responsabilitat
- 2.5 . Complement de dificultat tècnica
- 2.6 . Complement de penositat
- 2.7 . Complement personal, transitori i absorbible

## 3. Hores extraordinàries

## 4. Indemnitzacions per raó del servei

- 4.1 . Dietes
- 4.2 . 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 24, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui la persona a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

Les retribucions anuals al·ludides dels diferents grups retributius són les que consten a l'**annex II** i estan fixades en funció de la jornada de treball pactada en aquest conveni. D'això se n'ha de deixar constància a l'efecte del 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, a petició de la persona interessada s'ha de proporcionar el rebut individual justificatiu del pagament de salaris, d'acord amb la normativa vigent.

## Article 68. Salari base

És la part de la retribució del treballador o treballadora fixada per unitat de temps .

La quantia d'aquest salari és la que figura a l'Annex II.1. d'aquest conveni, i s'estableix en funció dels cinc grups professionals en què s'integren les diferents categories professionals que té el personal laboral al servei de Ports dels Illes Balears.

## Article 69. Complement d'antiguitat (triennis)

El personal laboral ha de percebre, en concepte d'antiguitat, un complement compost per la quantia que indica l'Annex II.2.

Aquest complement es merita per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per Ports de les Illes Balears. 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 primer dia del mes, cas en què s'ha d'abonar el mateix mes en què es compleixi.

A l'efecte de triennis, al personal al servei de Ports de la comunitat autònoma se li han de reconèixer els serveis que acrediti haver prestat en qualsevol administració pública. A aquests efectes es reconeix, prèvia sol·licitud al respecte, al personal laboral als serveis de Ports de les Illes Balears la totalitat dels serveis prestats en l'Administració de l'Estat, l'Autonòmica, en la local, en la de justícia i en la de jurisdicció de treball i de Seguretat Social, tant en règim de contractació administrativa com laboral. Així mateix es computarà, a efectes d'antiguitat, el període de prestació de serveis en organismes autònoms, entitats públiques empresarials i consorcis, amb l'excepció dels prestats en societats mercantils públiques i fundacions del sector públic (organismes de titularitat pública de naturalesa institucional amb personificació privada).

La meritació dels triennis s'efectuarà aplicant als mateixos el valor que correspongui al grup professional que el personal laboral sol·licitant vingués exercint durant el temps de serveis prestats, el reconeixement dels qual es sol·licita.

Els serveis que es reconeguin a l'empara del que disposen els tres paràgrafs anteriors i que originin un nou còmput d'antiguitat tenen efectes al mes següent a la formulació de la sol·licitud.

En cas de canvi de Grup professional a un altre, la persona treballadora conservarà els drets als triennis complets abans, en les quanties a tals grups assignades, i les fraccions de temps de servei que no compleixin trienni s'acumularan al nou Grup al que accedeixi.



**Article 70. Pagues extraordinàries**

Les pagues extraordinàries són dos l'any , per un import , cadascuna, d'una mensualitat del salari base més el complement d'antiguitat .

Les dues pagues extraordinàries es troben prorratejades mensualment per acord entre els treballadors i treballadores i l'empresa.

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 i empleades públiques.

A l'efecte de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat laboral temporal s'han de computar com a temps efectivament treballat.

**Article 71. Complement d'insularitat**

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears, igual que la resta de 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 II.3.

**Article 72. Complementos addicionals a retribuir en funció del lloc de treball ocupat segons la Relació de Llocs de Treball (en endavant RLT).****1 . Complement de dedicació especial:**

Aquest complement retribueix les circumstàncies que concorren per a cada lloc, la disponibilitat i la dedicació especial al lloc, la incompatibilitat, l'exclusivitat i qualsevol altre similar .

Aquest complement a Ports de les Illes Balears es caracteritza per, la disponibilitat habitual i dedicació del treballador o treballadora, motivada pel seu deure d'estar localitzable telefònicament i a disposició de l'empresa, o bé per l'existència d'alteracions d'horaris de treball i / o prolongacions de jornada. També s'inclou en aquest concepte la disponibilitat funcional, que es caracteritza per l'esforç que s'exigeix al treballador/a que ho percep per realitzar funcions distintes a les inicialment pactades .

També s'inclourà en aquest concepte la incompatibilitat i exclusivitat que afecta aquells llocs que exigeix aquesta circumstància, no es permetrà la compatibilitat amb altres activitats públiques o privades.

Els llocs de treball que tenen associat aquest complement venen definits en la Relació de Llocs de Treball.

L'import d'aquest complement es fixa en l'Annex II.4.

**2 . Complement d'horari especial:**

Aquest complement retribueix les circumstàncies que concorren per a cada lloc , treball per torns , treball en dies festius, treball nocturn habitual i qualsevol altre similar .

S'entén que aquest complement es percep de conformitat amb les actuals circumstàncies que es donen en cada lloc de treball, de manera que qualsevol modificació de les actuals condicions de treball en matèria de jornada de treball i horaris s'ha d'ajustar al que estableix l'article 41 l'Estatut dels Treballadors i al que estableix el conveni col·lectiu d'aplicació .

Els llocs de treball que tenen associat aquest complement venen definits en la Relació de Llocs de Treball.

L'import d'aquest complement es fixa en l'Annex II.5.

**3 . Complement de responsabilitat:**

Aquest complement retribueix les circumstàncies que concorren per a cada lloc, la direcció orgànica, el comandament de personal , la direcció d'equips i qualsevol altre similar , entre els quals es troben aquells llocs de treball en què es produeixen de forma quotidiana un desenvolupament de funcions o prestacions especialment responsables que exigeixen un nivell d'autonomia, comandament o supervisió sobre personal al seu càrrec i l'assumpció de responsabilitat en relació als informes elaborats . Aquest complement també afecta a aquells llocs de treball ocupats per persones a les que se'ls pugui delegar signatura d'actes administratius del titular de la competència .



Els llocs de treball que tenen associat aquest complement venen definits en la Relació de Llocs de Treball.

L'import d'aquest complement es fixa en l'Annex II.6.

#### **4 . Complement de dificultat tècnica:**

Aquest complement retribueix les circumstàncies que concorren per a cada lloc , la complexitat de tasques assignades, la diversitat o heterogeneïtat de funcions, l'experiència exigida i qualsevol altre similar. Així mateix, aquest complement afecta aquells llocs que realitzen tasques de major complexitat, les quals impliquen un grau d'experiència, programació i planificació, elaboració d'informes, etc .

Els llocs de treball que tenen associat aquest complement venen definits en la Relació de Llocs de Treball.

L'import d'aquest complement es fixa en l'Annex II.7.

#### **5 . Complement de penositat:**

Aquest complement retribueix la conducció habitual de vehicles , tasques de control , seguiment, direccions d'obra i seguretat i salut, 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 naturalesa.

Els llocs de treball que tenen associat aquest complement venen definits en la Relació de Llocs de Treball.

L'import d'aquest complement es fixa en l'Annex II.8.

#### **Article 73. Complement personal transitori i absorbible (CPT)**

En aquest complement s'acrediten les quantitats que resulten de la diferència entre les retribucions que tenen reconegudes determinades persones treballadores abans de l'aplicació d'aquest conveni i les derivades d'aplicar-lo, d'acord amb el que disposa l'article 7 d'aquest text articulat.

#### **Article 74. Hores extraordinàries, nocturnes i festives**

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball legalment establerta i / o acordada en còmput anual.

L'empresa ha de tenir cura de la planificació i l'organització dels recursos humans disponibles per a l'execució dels objectius que tinguin assignats es faci dins de la jornada de treball habitual establerta per als diferents col·lectius de personal laboral i evitar la prestació de serveis extraordinaris fora l'horari o jornada habitual, sense perjudici que , amb caràcter excepcional i mitjançant autorització prèvia i motivada, puguin prestar serveis extraordinaris davant la impossibilitat material de la prestació dins l'horari o jornada habituals.

Només es podran realitzar hores extraordinàries, sense autorització prèvia, les que es realitzen per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents , les que es realitzen per motius d'emergència, catàstrofe o calamitat pública o bé , aquelles que s'hagin de realitzar per complicacions derivades de l'operativa dels vaixells de línia regular o creuers degudament autoritzats. No obstant això, caldrà motivar aquestes circumstàncies amb posterioritat.

La realització d'hores extraordinàries és de caràcter voluntari i ha de ser de comú acord entre la persona treballadora i l'empresa, a excepció de les previstes en el paràgraf anterior .

Les hores extraordinàries es compensaran mitjançant la corresponent compensació econòmica, en defecte d'aquesta, es compensaran mitjançant la concessió de descansos addicionals i, a aquest efecte, es computarà cada hora realitzada fora de la jornada normal de treball com dues hores de descans addicional. Per cada hora extraordinària prestada en horari nocturn o jornada festiva , el temps de descans addicional és de dues hores i mitja. A aquests efectes , s'entén per horari nocturn el comprés entre les 22.00 hi les 06.00 hores i per jornada festiva la realitzada en diumenge o en dia festiu segons el calendari laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears .

El valor de l'hora extraordinària és el resultat d'incrementar en un 100% el valor de l'hora ordinària calculat d'acord amb la fórmula detallada al present article.

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

La compensació en descansos addicionals està subjecta a les necessitats del servei i s'ha de fer, a sol·licitud de la persona interessada, dins dels quatre mesos següents a la seva realització, amb l'autorització prèvia del director gerent , de la següent manera :



- Si l'acumulació permet concedir un o més dies de permís, la persona interessada ha de sol·licitar el mateix mitjançant l'imprès corresponent.
- Si l'acumulació d'hores no permet compensar un dia sencer, es pot fer mitjançant una reducció de la jornada, a l'inici o la finalització de la mateixa, encara que sobrepassi la part flexible, a sol·licitud de la persona interessada mitjançant l'imprès corresponent.

**Càlcul del valor hora:**

El valor de l'hora ordinària, només a l'efecte de càlcul del valor de les hores extraordinàries nocturnes o festives, s'ha de calcular d'acord amb la fórmula següent:

$$\text{Valor hora ordinària: } \frac{\text{salari base anual} + \text{antiguitat anual}}{\text{jornada anual efectiva}}$$

El valor de l'hora nocturna s'ha de calcular incrementant en un 25% el valor de l'hora ordinària, es compensaran mitjançant la corresponent compensació econòmica, en defecte d'aquesta, es compensaran mitjançant la concessió de descansos addicionals i, a aquest efecte, es computarà cada hora realitzada fora de la jornada normal de treball com a 1,25 hores de descans addicional. La percepció o compensació d'aquest percentatge és incompatible amb el complement d'horari especial amb treball nocturn habitual. El valor de l'hora en diumenges i festius s'ha de calcular incrementant en un 100% el valor de l'hora ordinària.

**Article 75. Indemnitzacions per raó del servei**

En matèria de despeses de desplaçament, de dietes i de quilometratge s'ha d'aplicar la normativa vigent que reguli les indemnitzacions per raó del servei o la norma que ho substitueixi.

**Article 76. Clàusula 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 de Ports de les Illes Balears en relació amb l'IPC de les Illes Balears, negociaran les mesures encaminades a pal·liar-la.

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

**CAPÍTOL XI  
DRETS DE REPRESENTACIÓ****Article 77. Drets de representació col·lectiva del personal laboral de l'Empresa**

D'acord amb el que disposen en la Constitució espanyola, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, l'Estatut dels Treballadors i en el present Conveni Col·lectiu, el personal laboral de Ports de les Illes Balears té dret a participar en l'empresa mitjançant el seu òrgan de representació.

**Article 78. Òrgans de representació del personal laboral**

Seràn òrgans de representació laboral del personal al servei de Ports de les Illes Balears:

1. El Comitè d'Empresa.
2. El Comitè de Seguretat i Salut

**Article 79. Funcionament i atribucions del Comitè d'Empresa i dels seus membres electes**

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

El Comitè d'empresa ha d'elegir entre els seus membres un/a president/a i un/a secretari/a del Comitè i ha d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la legislació vigent, i remetre còpia del mateix a l'Autoritat Laboral, a l'efecte de registre i una altra còpia a la Direcció de Ports de les Illes Balears.

Cada membre del Comitè d'Empresa ha de disposar de les hores mensuals que corresponguin legalment per atendre les funcions representatives. A aquests efectes no es computaran les invertides en accions o reunions convocades per la Direcció.



El Comitè pot distribuir i acumular les hores dels diferents membres que ho componen per còmput trimestral i assignar-les a un o a diversos components, sense excedir del màxim total d'hores. Aquests podran, si cap, quedar rellevats del treball sense perjudici de la remuneració que correspongui.

Per utilitzar aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al cap respectiu i a l'àrea de recursos humans en un termini adequat i la justificació posterior del temps emprat.

Tant a les reunions del Comitè d'Empresa, com de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, com de la Comissió Paritària d'Interpretació, Estudi, Vigilància, Conciliació i Arbitratge, les parts que els integren poden anar acompanyades d'assessors o d'experts.

#### **Article 80. Acció sindical**

1. Amb independència dels drets recollits en la llei 11/1985, de llibertat sindical i en l'Estatut dels Treballadors, en matèria de drets de representació i acció social és aplicable qualsevol acord sobre desenvolupament de l'acció sindical del comitè d'empresa que estigui en vigor.

2. Són funcions específiques encomanades a l'acció sindical del Comitè d'Empresa:

1. Les inherents a l'obtenció d'informació:

- Sobre desenvolupament de l'ocupació de l'oferta d'ocupació pública anual, referida al personal laboral semestralment.
- Sobre models de contracte de treball i documents relatius a la terminació de la relació laboral.
- Trimestralment sobre l'evolució de l'índex d'absentisme i les seves causes, així com d'accidents de treball i malalties laborals.
- Sobre la cotització a la Seguretat Social.
- Sobre el seguiment i estudi i valoració dels diferents llocs de treball laboral en l'Empresa.

2. Emetre informe amb caràcter previ i preceptiu en els següents casos:

- Classificacions professionals.
- En els establiments d'horaris especials dins de l'àmbit de la seva competència.
- Sobre sancions per faltes greus i molt greus.
- Sobre trasllats.

El termini per a l'emissió dels informes serà de 15 dies hàbils.

3. Rebre informació:

- Sobre treballs de superior i inferior categoria.
- Sobre realització d'hores extraordinàries detallades per servei. El Comitè pot reclamar que aquesta relació sigui detallada i individualitzada quan racionalment pugui deduir-se que s'han sobrepassat els límits legals.

4. Establir el seu criteri sobre el caràcter de les hores extraordinàries realitzades.

5. Exercitar les accions legals oportunes davant Ports de les Illes Balears i els organismes o tribunals competents relacionats amb les funcions que li siguin atribuïdes.

6. Quantes altres funcions li venguin atribuïdes expressament pel present Conveni.

#### **Article 81. Indemnitzacions per a despeses dels representats del personal**

Les despeses de desplaçament o indemnitzacions dels membres del Comitè d'empresa, ocasionades per la representació que ostenten, seran a càrrec de Ports de les Illes Balears, sempre que siguin originades per les reunions periòdiques del Comitè, per reunions extraordinàries del Comitè sempre i quan aquestes es convoquin com a conseqüència d'un requeriment previ de l'Empresa, o per convocatòria de l'Empresa.

En la mesura del possible s'intentarà minimitzar els desplaçaments dels membres del comitè d'empresa que resideixen a les illes de Menorca i Eivissa, posant l'empresa, els mitjans necessaris per facilitar les reunions, com pot ser la videoconferència.

Així mateix, per tal de minimitzar les despeses de desplaçament i/o indemnitzacions dels membres del comitè d'empresa les reunions s'han de fer, sempre que sigui possible, dins de l'horari laboral, entenent aquest, de dilluns a divendres de 8.00 h. a 15.30 h. Per a aquells membres del comitè d'empresa que el seu horari, per raons de torn, no coincideixi amb la franja horària assenyalada, es podrà dur a terme una modificació de torn perquè aquest coincideixi amb l'horari laboral indicat de 8.00 h. a 15.30 h.

## **CAPÍTOL XII**

### **RÈGIM DISCIPLINARI. RESPONSABILITAT CIVIL**

#### **Article 82. Potestat disciplinària**

1. L'empresa Ports de les Illes Balears podrà corregir de forma disciplinària les infraccions del personal laboral al seu servei, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugués derivar-se de tals infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els següents principis:

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.
- b) Principi de irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat. En la imposició de sancions s'haurà de guardar la deguda adequació entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció aplicada, considerant especialment els següents criteris per a la graduació de la sanció a aplicar:
  - La gravetat de la intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta.
  - La gravetat dels perjudicis causats.
  - La pertorbació del servei.
  - La reincidència. Hi ha reincidència quan, en cometre la falta disciplinària, el responsable hagi estat sancionat per una infracció similar per resolució ferma. Als efectes d'aquest apartat no es computaran els antecedents cancel·lats o que haurien de ser-ho.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència. Els procediments disciplinaris respectaran la presumpció de no existència de responsabilitat mentre no es mostri el contrari.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisidís fundats de criminalitat, es suspendrà la tramitació posant-ho en coneixement del Ministeri Fiscal.

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen a l'Administració.

#### **Article 83. Faltes disciplinàries**

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

#### **Article 84. Faltes molt greus**

1. Són faltes molt greus:

- a) 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
- b) 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 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) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a que tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) 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.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, tret que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat o empleada pública per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i del Parlament Balear.
- p) L'assetjament laboral.



- q) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- r) El consum d'alcohol o de substàncies estupefaents o psicotròpiques o qualsevol altra addicció, quan afecti o menyscabi el funcionament del servei o posi en perill les persones o els béns de tercers o de l'empresa, amb els quals es relaciona per raó del servei.
- s) L'excés arbitrari en l'exercici de les funcions encomanades que causi perjudici greu als companys, subordinats, superiors, ciutadans o al servei.
- t) La realització d'actes que suposin una limitació greu de l'exercici dels drets fonamentals.
- u) L'agressió greu, física o verbal, a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- v) La infracció o aplicació indeguda dels preceptes continguts en la normativa sobre contractes administratius, quan hi hagi intenció de lucrar-se o de beneficiar un tercer.
- w) La utilització, per part d'una persona empleada pública que participa o ha participat en un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o de provisió, per una persona membre d'un tribunal o d'una comissió avaluadora, o per personal col·laborador, de qualsevol sistema per trencar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
- x) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les qüestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós, comès en relació amb el desenvolupament de les seves funcions.

2. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins de l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de molt greu.

### **Article 85. Faltes greus**

#### **1. Són faltes greus:**

- a) La manca d'obediència deguda al personal jeràrquicament superior i a les autoritats, que no constitueixi falta molt greu.
- b) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn, que no constitueixi falta molt greu.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin dany a l'empresa o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.
- d) La tolerància del personal jeràrquicament superior en relació amb la comissió de faltes greus del personal que en depèn.
- e) La desconsideració greu amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- f) L'agressió lleu, física o verbal, a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions, quan no constitueixi falta molt greu.
- g) Causar intencionadament, o per negligència, danys greus als locals, al material o als documents, així com al patrimoni de l'empresa.
- h) La intervenció en un procediment administratiu quan concorri alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment i que resulti decisiu per adoptar una resolució manifestament contrària a la normativa vigent.
- i) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament contraris a la normativa vigent quan causin perjudici a l'empresa, a l'Administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.
- j) La manca de rendiment que afecti al funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- k) No guardar la discreció professional sobre els assumptes que conegui per raó de les seves funcions, quan causi perjudici a l'Administració o s'utilitzi en profit propi o de tercers.
- l) L'incompliment de disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no constitueixi falta molt greu.
- m) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumuli un mínim de deu hores al mes.
- n) 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.
- o) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- p) La pertorbació greu del servei, que impedeixi el funcionament normal.
- q) Utilitzar indegudament i de forma reiterada i abusiva els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'empresa ha posat a la seva disposició per complir les seves funcions.
- r) Acceptar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que s'ofereixin en funció de la seva condició d'empleat públic i que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, quan no sigui constitutiu de falta molt greu i sense perjudici del que estableix el Codi penal.
- s) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral i de les normes de les baixes per malaltia o accident, o la simulació de malaltia o accident quan comporti absència del treball.
- t) Emprar o autoritzar per a usos particulars mitjans o recursos de caràcter públic, o facilitar-los a tercers, excepte que per la seva poca entitat constitueixi falta lleu.
- u) L'absència reiterada, sense causa justificada, en els programes de formació en els quals estiguin inscrits sempre que es desenvolupin en horari laboral.
- v) No posar la diligència deguda en la protecció de les dades personals contingudes en fitxers de nivell alt o mitjà, d'acord amb la normativa vigent, quan causi perjudici a l'empresa o a la persona interessada o s'utilitzi en profit propi o de tercers.





w) La utilització de permisos, llicències o qualsevol altre mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats distintes a les previstes per aquest conveni.

## Article 86 . Faltes lleus

### 1. Són faltes lleus:

- a) La incorrecció lleugera amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- b) La manca de cura, el retard o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- c) L'incompliment injustificat de l'horari de treball i l'absència injustificada del lloc de treball durant la jornada que no constitueixi falta greu.
- d) La manca d'assistència injustificada d'un a tres dies.
- e) No proporcionar a la ciutadania l'atenció adequada, sempre que sigui competència de la unitat en la qual exerceix les seves funcions.
- f) Causar danys als béns i documents de l'empresa i/o de l'Administració pública i no vetllar amb la diligència adequada per conservar-los quan aquestes conductes no siguin constitutives de faltes greus.
- g) Utilitzar indegudament els mitjans telemàtics que l'empresa i/o Administració ha posat a la seva disposició per complir les seves funcions.
- h) L'incompliment dels seus deures i de les seves obligacions, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.

## Article 87. Sancions

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

### a) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'un mes a 3 mesos.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos anys i un dia a cinc anys.
- Acomiadament.

### b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període no superior a dos anys.

### c) Per faltes lleus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'un a dos dies.
- Amonestació per escrit.

2. El personal que sigui sancionat amb el trasllat forçós amb canvi de localitat de residència no podrà obtenir nova destinació per cap procediment en la localitat des de la qual sigui traslladat durant tres anys. Aquest termini es computarà des del moment en què s'efectuï el trasllat.

3. La sanció d'acomiadament comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les quals s'exercien.

4. Procedirà la readmissió del personal laboral fix 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 la sanció s'ha de determinar tenint en compte els criteris següents:

- a) El grau d'intencionalitat o negligència de l'autor.
- b) L'existència i la naturalesa dels danys i perjudicis causats a l'interès públic, especialment al patrimoni i al funcionament del servei de què es tracti, o als ciutadans.
- c) L'existència de reiteració i reincidència.
- d) El descrèdit per a la imatge pública de l'empresa Ports de les Illes Balears.



**Article 88. Tramitació i procediment**

1. No podrà imposar-se una sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment establert prèviament. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a la persona interessada.

2. El procediment s'iniciarà mitjançant acord de l'òrgan competent, per iniciativa pròpia, o, com a conseqüència d'una ordre superior, per comunicació raonada d'altres òrgans o per presentació de denúncia per qualsevol persona, sigui o no personal de l'empresa. Si el procediment s'inicia com a conseqüència d'una denúncia, l'empresa comunicarà a qui l'hagi signada la resolució adoptada en relació amb l'objecte de la denúncia esmentada.

**Article 89. Procediment disciplinari per a la imposició de faltes greus o molt greus**

1. Amb anterioritat a la iniciació del procediment disciplinari, l'òrgan competent per a la iniciació del mateix podrà acordar la realització d'actuacions prèvies amb la finalitat de determinar amb caràcter preliminar si concorren circumstàncies que justifiquin aquesta iniciació. Especialment, aquestes actuacions s'orientaran a determinar, amb la major precisió possible, els fets susceptibles de motivar la incoació del procediment, la identificació de la persona o persones que puguin resultar responsables i les circumstàncies rellevants que concorren en uns i altres.

2. L'acord d'incoació, que contindrà els fets succintament exposats que motiven la incoació del procediment, la seva possible qualificació, les sancions que poguessin correspondre i la designació de l'instructor o instructora del procediment, serà notificat a la persona interessada, concedint un termini de deu dies hàbils perquè pugui efectuar les al·legacions que consideri convenientes a la seva defensa i aportar tots els documents que consideri d'interès. En aquest termini la persona interessada podrà proposar la pràctica de les proves que per a la seva defensa cregui necessàries, concretant els mitjans de què pretengui valer. Amb motiu de la iniciació del procediment sancionador, també es donarà audiència, per un termini de deu dies hàbils, a la representació legal del personal laboral.

3. Una vegada notificada la incoació de l'expedient, el treballador o la treballadora podrà sol·licitar la recusació de l'instructor. Així mateix, l'instructor haurà de plantejar la seva abstenció en el supòsit de concorre les causes legals. L'òrgan que va acordar la incoació haurà de resoldre sobre l'abstenció i la recusació en el termini de deu dies hàbils, i si s'admet qualsevol de les causes s'haurà de nomenar un nou instructor comunicant-ho per escrit a l'interessat.

4. Rebudes les al·legacions o transcorregut el termini assenyalat en l'apartat anterior, la persona encarregada d'instruir el procediment podrà acordar l'obertura d'un període de prova per un termini no superior a quinze dies hàbils ni inferior a deu. L'instructor o la instructora del procediment només podrà rebutjar les proves proposades per les persones interessades quan siguin manifestament improcedents o innecessàries, mitjançant resolució motivada.

La persona instructora comunicarà a la persona interessada, amb antelació suficient, l'inici de les actuacions necessàries per a la realització de les proves que hagin estat admeses. En la notificació es consignarà el lloc, data i hora en què es practicarà la prova, amb l'avertiment, si escau, que la persona interessada pot nomenar tècnics perquè ho assisteixin.

5. Conclou, si escau, la prova, l'instructor o la instructora del procediment formularà proposta de resolució en la qual es fixarà de forma motivada els fets, especificant els que es consideren provats i la seva exacta qualificació jurídica, es determinarà la infracció que, si escau, aquells constitueixen i la persona o persones que resultin responsables, especificant la sanció que proposa que s'imposi i les mesures provisionals que s'haguessin adoptat, si escau, per l'òrgan competent per iniciar el procediment, o bé es proposarà la declaració de no existència d'infracció o responsabilitat. De la proposta de resolució se'n donarà trasllat a la persona interessada perquè pugui efectuar les al·legacions que consideri oportunes en el termini de deu dies. També se'n donarà trasllat a la representació legal del personal laboral perquè pugui efectuar les al·legacions que consideri oportunes en el termini de 10 dies.

6. La proposta de resolució es remetrà a l'òrgan que hagi acordat la iniciació del procediment, el qual el remetrà a l'òrgan competent per resoldre, juntament amb tots els documents, al·legacions i informacions que es troben en el mateix. Abans de dictar resolució, l'òrgan competent per resoldre podrà decidir, mitjançant acord motivat, la realització de les actuacions complementàries indispensables per resoldre el procediment. L'acord de realització d'actuacions complementàries es notificarà a la persona interessada, concedint un termini de cinc dies hàbils per a formular les al·legacions que tingui per pertinents. Les actuacions complementàries s'han de practicar en un termini no superior a quinze dies hàbils. El termini per resoldre el procediment quedarà suspès fins a la terminació de les actuacions complementàries.

7. La resolució s'adoptarà en el termini de deu dies hàbils, des de la recepció de la proposta de resolució i els documents, al·legacions i informacions que consten en el procediment. En la resolució no es podran acceptar fets diferents dels determinats en la fase d'instrucció del procediment, llevat dels que resultin, si s'escau, de les actuacions complementàries previstes en l'apartat anterior, amb independència de la seva diferent valoració jurídica. No obstant això, quan l'òrgan competent per resoldre consideri que la infracció revesteix més gravetat que la determinada en la proposta de resolució, es notificarà a la persona interessada perquè porti totes les al·legacions que estimi convenientes, concedint-li un termini de cinc dies hàbils.



8. En supòsits excepcionals, en la resolució d'incoació o durant la tramitació del procediment, l'òrgan competent per a la iniciació podrà acordar, com a mesura cautelar, la suspensió provisional d'ocupació del treballador o treballadora quan es consideri que la seva presència pogués ocasionar perjudici per al servei o quan raons justificades així ho aconsellen. Amb caràcter previ a l'adopció d'aquesta mesura cautelar s'ha de donar audiència al treballador o la treballadora i a la representació legal del personal laboral.

La suspensió no podrà tenir una durada superior a sis mesos i durant la mateixa la persona treballadora tindrà dret a percebre les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec. Qui instrueixi l'expedient, en qualsevol moment de la instrucció i a la vista de les actuacions, podrà proposar l'aixecament de la suspensió.

Quan la sanció imposada sigui la de suspensió de sou i feina, el temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment d'aquesta sanció. Si del resultat de l'expedient no es dedueix responsabilitat per al treballador o treballadora o la sanció imposada fos de naturalesa diferent a la suspensió de sou i feina o, sent aquesta, no superés el temps en què hagués estat suspès, es procedirà a l'abonament de la resta de les retribucions.

9. La durada màxima del procediment és de sis mesos. En els supòsits de suspensió o paralització del procediment per causa imputable a l'interessat no s'interromprà el còmput per resoldre el procediment.

#### **Article 90. Procediment disciplinari per a la imposició de sancions per faltes lleus**

1. La iniciació del procediment es produirà per acord de l'òrgan competent, que es comunicarà a l'instructor o instructora del procediment, a la persona interessada, a la representació legal del personal laboral i, si s'escau, als delegats o delegades sindicals.

2. En el termini de deu dies hàbils a partir de la comunicació de l'acord d'iniciació, la persona instructora ha de dur a terme les actuacions i diligències que consideri necessàries per determinar els fets i la responsabilitat susceptible de sanció. La persona inculpada podrà formular al·legacions, presentar els documents que estimi convenients per a la seva defensa i consultar l'expedient administratiu. La proposició i la pràctica de prova s'han de realitzar en el mateix termini.

3. Transcorregut aquest termini, l'instructor o la instructora del procediment formularà proposta de resolució de conformitat amb el que disposa el primer paràgraf de l'article 79 o, si aprecia que els fets poden ser constitutius d'infracció greu o molt greu, acordarà que continuï tramitant el procediment previst a l'article anterior, caldrà notificar a la persona interessada perquè, en el termini de cinc dies hàbils, proposi prova si ho considera convenient.

4. El procediment es remetrà a l'òrgan competent per resoldre, en el termini de tres dies hàbils dictarà resolució.

#### **Article 91. Prescripció de les faltes i sancions**

1. Les infraccions molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. El termini de prescripció començarà a comptar des de que la falta s'hagi comès i a partir de quan deixi de cometre's quan es tracti de faltes continuades.

Interromprà la prescripció la iniciació, amb coneixement de la persona interessada, del procediment disciplinari, reprenent-se el termini de prescripció si l'expedient disciplinari està paralitzat durant més d'un més per causa no imputable a la persona presumptament responsable.

2. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus a l'any. El termini de prescripció començarà a comptar des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### **Article 92. Responsabilitat de les cabdalies i de 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 la persona autora, per la intencionalitat, la pertorbació del servei, l'atemptat a la dignitat de l'empresa i la reiteració o reincidència d'aquesta tolerància o encobriment.

#### **Article 93. 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 perjudici, 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, directament o mitjançant la representació del personal, si ho considera oportú. L'empresa ha de ratificar o no la procedència de la funció ordenada.

Cap persona està obligat 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 Ports de les Illes Balears.

**Article 94. Responsabilitat civil**

Les indemnitzacions i despeses per defensa judicial exigibles en raó de danys a les persones, animals o coses, causats per l'actuació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni en exercici de la seva funció i en prestació de serveis autoritzats, llevat que l'actuació sigui imputada judicialment a una voluntat dolosa del causant, seran abonats per Ports de les Illes Balears llevat que estiguin cobertes per una assegurança de responsabilitat civil, ja sigui conseqüència de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per l'Empresa.

Queden expressament excloses del que disposa el paràgraf anterior les responsabilitats dineràries que, per resolució judicial, administrativa o governativa, hagi d'abonar el personal laboral en concepte de sanció pecuniària imposada per delictes, falta o infracció reglamentària.

Ports de les Illes Balears, mentre li ho permetin les seves disponibilitats pressupostàries, podrà contractar una pòlissa d'assegurança que cobreixi els riscos de mort per accident laboral o malaltia professional, invalidesa permanent absoluta o mutilacions degudes a l'exercici de la seva activitat professional.

Així mateix, Ports de les Illes Balears es farà càrrec de les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats en els béns del seu propi personal durant el servei i com a conseqüència del mateix, sempre que el deteriorament en els esmentats béns no provingui de dol, negligència o culpa pròpia imputable al treballador o treballadora, sense perjudici de les accions legals que procedeixin.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Disposició addicional primera**

L'empresa Ports de les Illes Balears i la representació del treballadors es comprometen a negociar en el termini màxim d'un any des de la data en què es publiqui el present conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, un reglament de proveïment de llocs de treball.

**Disposició addicional segona**

Les parts signatàries del present conveni es comprometen, en un termini màxim de 6 mesos a partir de l'entrada en vigor del present conveni, a iniciar les negociacions relatives a la determinació del Catàleg de funcions de cada lloc de treball.

**Disposició addicional tercera**

El còmput del temps que la persona treballadora hagi estat en situació d'excedència forçosa, de conformitat amb l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors, s'estendrà també als efectes 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 les indemnitzacions per extinció de la relació laboral, el temps que el personal laboral fix hagi estat en situació d'excedència voluntària especial contemplada en l'article 46.5 del present Conveni.

**Disposició addicional quarta**

L'empresa Ports de les Illes Balears es compromet a donar una difusió àmplia a aquest Conveni, per aquest motiu es trobarà a disposició de tot el personal a la pàgina web <http://www.portsib.es> i en la Intranet (aplicació del personal).

**Disposició addicional cinquena**

Amb la finalitat de què la representació del personal laboral pugui efectuar adequadament la seva feina de vigilància en el compliment de les normes i pactes que regulen la relació laboral, i de conformitat amb el disposat a l'article 64.9 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa entregarà al comitè d'empresa prèvia petició del mateix, dins el primer trimestre de cada any, la Relació de Llocs de Treball nominativa del personal al servei de Ports de les Illes Balears.

No obstant l'anterior, aquelles persones que manifestin la seva oposició i no vulguin que el seu nom i llinatges apareguin en aquesta relació nominativa, ho hauran de comunicar a la Gerència de l'empresa amb una antelació mínima d'un mes al començament del primer trimestre de cada any.

**Disposició addicional sisena**

Les convocatòries i concessions d'ajudes socials per al personal laboral previstes en el Capítol IX d'aquest Conveni restaran suspeses d'acord amb allò previst 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 el 31 de desembre de 2013 o fins la data que estableixi una posterior normativa que prolongui la suspensió i, en tot cas, en els termes que aquesta darrera prevegi.

Una vegada aixecada la suspensió, el personal laboral es beneficiarà de les ajudes socials en els termes prevists en el Decret 135/1995, de 12 de desembre, per el qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o de la normativa que es dicti en substitució d'aquesta.

#### **Disposició addicional setena**

La regulació continguda en el capítol V d'aquest Conveni relativa a vacances, permisos, llicències i festius, i en el capítol VI respecte a la malaltia i indisposicions i incapacitat temporal, 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-lei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i del foment de la competitivitat.

Prenent com a model el règim de vacances, permisos, llicències i festius que recollia el text del capítol V i el VI respecte de la incapacitat temporal en l'extint I Conveni Col·lectiu del personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears, l'empresa haurà d'anar incorporant les millores sobre aquestes matèries, a mesura que les restriccions en les normatives sobre les mateixes vagin desapareixent.

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

En cas que s'aprovesi una nova normativa que permetés el gaudi de dies addicionals de vacances, tal i com estava estipulat en l'extint I Conveni Col·lectiu del personal laboral al servei de Ports de les Illes Balears, l'empresa es compromet a obrir un període de negociacions per tal de renegociar l'article 35. vacances, amb la finalitat d'anar incorporant les millores en aquesta matèria.

#### **Disposició addicional vuitena**

En tot allò que no prevegi el present Conveni, s'estarà a l'establert per l'Estatut dels treballadors i demés disposicions legals i reglamentàries que resultin d'aplicació.

#### **Disposició addicional novena**

La contractació del personal indefinit no fix discontinu es regirà pel regulat en el present Conveni, amb subjecció a les normes següents:

1. L'empresa, amb ocasió de la interrupció del contracte, quan comuniqui als treballadors/es aquesta circumstància, haurà d'entregar una proposta de document de liquidació de les quantitats adequades, amb cinc dies d'antelació al cessament en l'activitat.
2. Crida dels treballadors/es.- Tot el personal indefinit no fix de caràcter discontinu s'haurà de cridar cada vegada que s'hagin de dur a terme les activitats per a les quals foren contractats.

La crida s'haurà de fer per ordre d'antiguitat a l'empresa dintre de la categoria professional. La interrupció es realitzarà en el moment en que finalitzen les activitats per les quals les persones treballadores foren contractades. Si en un centre de treball hi ha més d'una persona amb aquest tipus de contracte, la interrupció es realitzarà en ordre invers, cessant primer al de menor antiguitat. 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 dur a terme el període d'ocupació garantit.

L'empresa estarà obligada a fer la crida en els períodes habituals de crida.

S'elaborarà, d'acord amb el comitè d'empresa, un model del document de crida i un altre de notificació de la finalització de la prestació anual intermitent, als efectes administratius corresponents, i en particular de cara a la prestació per desocupació. L'empresa entregarà a la representació legal dels treballadors una còpia del document de crida del personal indefinit no fix discontinu remès a l'Oficina d'Ocupació.

Al personal indefinit no fix discontinu els computarà a tots els efectes els períodes efectivament treballats. Els rebuts de liquidació firmats pels treballadors/es indefinits no fixes discontinus quan acabi el període d'ocupació concertat, tendran valor de descàrrega exclusivament al què respecte a les quantitats percebudes, excepte que el contracte de treball s'hagués extingit per l'aplicació del legalment establert respecte a l'extinció de la relació laboral.

#### **Disposició addicional desena**

Es fa constar, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan es pretengui inaplicar les condicions de treball que afecten a les matèries assenyalades en aquest article, haurà d'iniciar-se un període de consultes amb la representació dels treballadors de duració no



superior a 15 dies.

En el cas de desacord, es 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 es 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 es sotmetrà la qüestió a l'Organisme autonòmic que hagi assumit les funcions de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius.

#### **Disposició adicional onzena**

Les categories professionals existents a Ports de les Illes Balears venen relacionades en l'Annex I del present conveni.

Es podran crear noves categories professionals prèvia negociació amb el comitè d'empresa

#### **Disposició final**

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014.





## ANNEX I

### QUADRE DE GRUPS PROFESSIONALS

#### GRUP A

CAP ÀREA  
CAP ÀREA DE MANTENIMENT, EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I OBRES  
CAP ÀREA ECONÒMICA FINANCERA  
CAP ÀREA JURÍDICA  
CAP ÀREA EXPLOTACIÓ  
CAP UNITAT  
CAP UNITAT ECONÒMICA FINANCERA  
CAP UNITAT DE CONTRACTACIÓ  
CAP UNITAT DE MANTENIMENT, EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I OBRES  
CAP UNITAT D'EXPLOTACIÓ  
CAP UNITAT JURÍDICA  
PRÀCTIC  
TÈCNIC/A JURÍDIC/A  
TÈCNIC/A TITULAT/ADA SUPERIOR \*

**ESPECIALITAT(\*):** La denominació de l'especialitat coincidirà amb la titulació

#### GRUP B

CAP ÀREA  
CAP ÀREA DE RECURSOS HUMANS  
CAP ÀREA D'EXPLOTACIÓ  
CAP UNITAT  
CAP UNITAT TIC  
CAP UNITAT GESTIÓ INDIRECTA  
ANALISTA INFORMÀTIC  
TÈCNIC/A DE RECURSOS HUMANS  
TÈCNIC/A GESTIÓ INDIRECTA  
TÈCNIC/A DE MANTENIMENT, EFICIÈNCIA ENERGÈTICA I OBRES  
TÈCNIC/A D'EXPLOTACIÓ  
TÈCNIC/A TITULAT/A DE GRAU MITJÀ \*

**ESPECIALITAT(\*):** La denominació de l'especialitat coincidirà amb la titulació

#### GRUP C

CAP UNITAT  
CAP UNITAT TIC  
RESPONSABLE DE CONTABILITAT  
RESPONSABLE ADMINISTRATIU  
ADMINISTRADOR/A DE SISTEMES  
ANALISTA INFORMÀTIC  
DELINEANT/A  
LLOC BASE - ADMINISTRATIU/VA  
TÈCNIC/A ESPECIALISTA \*

**ESPECIALITAT(\*):** La denominació de l'especialitat coincidirà amb el títol del cicle formatiu o de formació professional

#### GRUP D

SECRETARI/ÀRIA DIRECCIÓ  
XÒFER - ORDENANÇA  
COORDINADOR/A PORTS  
LLOC BASE - AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA



AUXILIAR D'INFORMÀTICA  
GUARDAMOLLS SUPERVISOR REFORÇ PORTS  
GUARDAMOLLS SUPERVISOR  
GUARDAMOLLS REFORÇ PORTS  
GUARDAMOLLS  
PATRÓ – GUARDAMOLLS  
GUARDAMOLLS AUXILIAR  
TÈCNIC/A ESPECIALISTA \*

**ESPECIALITAT(\*):** La denominació de l'especialitat coincidirà amb el títol del cicle formatiu o de formació professional



**ANNEX II****QUADRE DE RETRIBUCIONS****II.1 Salari base**

| GRUPS | Salari base mensual |
|-------|---------------------|
| A     | 1.484,38            |
| B     | 1.328,14            |
| C     | 1.165,46            |
| D     | 985,69              |

**II.2 Antiguitat**

| GRUPS | Valor mensual trienni |
|-------|-----------------------|
| A     | 34,83                 |
| B     | 34,83                 |
| C     | 33,99                 |
| D     | 32,26                 |

**II.3 Complement d'insularitat**

| ILLA          | Complement d'insularitat mensual |
|---------------|----------------------------------|
| Mallorca      | 83,01                            |
| Resta d'illes | 92,35                            |

**II.4. Complement de dedicació especial**

| GRUP | Categoria professional                                   | Complement dedicació especial (mensual) |
|------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A    | Cap Àrea                                                 | 150,00                                  |
|      | Cap Àrea de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 150,00                                  |
|      | Cap Àrea Econòmica Financera                             | 150,00                                  |
|      | Cap Àrea Jurídica                                        | 150,00                                  |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 150,00                                  |
|      | Cap Unitat                                               | 87,50                                   |
|      | Cap Unitat Econòmica Financera                           | 87,50                                   |
|      | Cap Unitat de Contractació                               | 87,50                                   |
|      | Cap Unitat de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 87,50                                   |





|   |                                                        |        |
|---|--------------------------------------------------------|--------|
|   | Cap Unitat d'Explotació                                | 87,50  |
|   | Cap Unitat Jurídica                                    | 87,50  |
|   | Pràctic/a                                              | 258,33 |
|   | Tècnic/a Jurídic/a                                     | 50,00  |
|   | Tècnic/a Titulat/ada Superior                          | 50,00  |
| B | Cap Àrea                                               | 150,00 |
|   | Cap Àrea de Recursos Humans                            | 150,00 |
|   | Cap Àrea d'Explotació                                  | 150    |
|   | Cap Unitat                                             | 87,50  |
|   | Cap Unitat TIC                                         | 87,50  |
|   | Cap Unitat Gestió Indirecta                            | 87,50  |
|   | Analista Informàtic/a                                  | 41,67  |
|   | Tècnic/a de Recursos Humans                            | 50,00  |
|   | Tècnic/a Gestió Indirecta                              | 50,00  |
|   | Tècnic/a de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 50,00  |
| C | Tècnic/a d'Explotació                                  | 50,00  |
|   | Tècnic/a Titulat/ada de Grau Mitjà                     | 50,00  |
|   | Cap Unitat                                             | 87,50  |
|   | Cap Unitat TIC                                         | 87,50  |
|   | Responsable de Comptabilitat                           | 41,67  |
|   | Responsable Administratiu                              | 41,67  |
|   | Administrador/a de Sistemes                            | 41,67  |
|   | Analista informàtic/a                                  | 41,67  |
| D | Delineant/a                                            | 41,67  |
|   | Secretari/ària Direcció                                | 172,50 |
|   | Xofer -Ordenança                                       | 172,50 |
|   | Coordinador/a Ports                                    | 103,92 |
|   | Lloc Base – Auxiliar Administratiu/va                  | 35,42  |
|   | Guardamolls Supervisor Reforç Ports                    | 50,00  |
|   | Guardamolls Supervisor                                 | 50,00  |
|   | Patró - Guardamolls                                    | 50,00  |





|  |                       |       |
|--|-----------------------|-------|
|  | Tècnic/a Especialista | 35,42 |
|--|-----------------------|-------|

## II.5. Complement d'horari especial

| GRUP | Categoria professional                                   | Complement d'horari especial (mensual) |
|------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| A    | Cap Àrea                                                 | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea Econòmica Financera                             | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea Jurídica                                        | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 150,00                                 |
|      | Cap Unitat de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 37,50                                  |
|      | Cap Unitat d'Explotació                                  | 37,50                                  |
|      | Pràctic/a                                                | 168,39                                 |
| B    | Cap Àrea                                                 | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea de Recursos Humans                              | 150,00                                 |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 150,00                                 |
|      | Cap Unitat TIC                                           | 87,50                                  |
|      | Cap Unitat Gestió Indirecta                              | 37,50                                  |
|      | Analista Informàtic/a                                    | 83,33                                  |
|      | Tècnic/a Gestió Indirecta                                | 33,33                                  |
|      | Tècnic/a de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 33,33                                  |
| C    | Tècnic/a d'Explotació                                    | 33,33                                  |
|      | Cap Unitat TIC                                           | 87,50                                  |
|      | Administrador/a de Sistemes                              | 83,33                                  |
| D    | Analista informàtic/a                                    | 83,33                                  |
|      | Secretari/ària Direcció                                  | 103,50                                 |
|      | Xofer -Ordenança                                         | 103,50                                 |
|      | Coordinador/a Ports                                      | 103,50                                 |
|      | Guardamolls Supervisor Reforç Ports                      | 103,50                                 |
|      | Guardamolls Supervisor                                   | 103,50                                 |
|      | Guardamolls Reforç Ports                                 | 103,50                                 |
|      | Guardamolls                                              | 103,50                                 |
|      | Guardamolls Supervisor (Treball nocturn habitual)        | 138,00                                 |





|  |                                        |        |
|--|----------------------------------------|--------|
|  | Guardamolls (Treball nocturn habitual) | 138,00 |
|  | Patró - Guardamolls                    | 103,50 |
|  | Guardamolls Auxiliar                   | 103,50 |

**II.6. Complement de responsabilitat**

| GRUP | Categoria professional                                   | Complement de responsabilitat (mensual) |
|------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| A    | Cap Àrea                                                 | 750,00                                  |
|      | Cap Àrea de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 750,00                                  |
|      | Cap Àrea Econòmica Financera                             | 750,00                                  |
|      | Cap Àrea Jurídica                                        | 750,00                                  |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 750,00                                  |
|      | Cap Unitat                                               | 372,92                                  |
|      | Cap Unitat Econòmica Financera                           | 372,92                                  |
|      | Cap Unitat de Contractació                               | 372,92                                  |
|      | Cap Unitat de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 416,67                                  |
|      | Cap Unitat d'Explotació                                  | 416,67                                  |
|      | Cap Unitat Jurídica                                      | 372,92                                  |
|      | Pràctic/a                                                | 750,00                                  |
|      | Tècnic/a Jurídic/a                                       | 75,00                                   |
|      | Tècnic/a Titulat/ada Superior                            | 75,00                                   |
| B    | Cap Àrea                                                 | 750,00                                  |
|      | Cap Àrea de Recursos Humans                              | 750                                     |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 750,00                                  |
|      | Cap Unitat                                               | 300,00                                  |
|      | Cap Unitat TIC                                           | 300,00                                  |
|      | Cap Unitat Gestió Indirecta                              | 416,67                                  |
|      | Analista Informàtic/a                                    | 41,67                                   |
|      | Tècnic/a de Recursos Humans                              | 75,00                                   |
|      | Tècnic/a Gestió Indirecta                                | 75,00                                   |
|      | Tècnic/a de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 75,00                                   |
|      | Tècnic/a d'Explotació                                    | 75,00                                   |
|      | Tècnic/a Titulat/ada de Grau Mitjà                       | 75,00                                   |
|      | Cap Unitat                                               | 300,00                                  |



|   |                                       |        |
|---|---------------------------------------|--------|
| C | Cap Unitat TIC                        | 300,00 |
|   | Responsable de Comptabilitat          | 41,67  |
|   | Responsable Administratiu             | 41,67  |
|   | Administrador/a de Sistemes           | 41,67  |
|   | Analista informàtic/a                 | 41,67  |
|   | Delineant/a                           | 41,67  |
| D | Secretari/ària Direcció               | 16,67  |
|   | Xofer -Ordenança                      | 16,67  |
|   | Coordinador/a Ports                   | 300,00 |
|   | Lloc Base – Auxiliar Administratiu/va | 16,67  |
|   | Auxiliar d'informàtica                | 16,67  |
|   | Guardamolls Supervisor Reforç Ports   | 250,00 |
|   | Guardamolls Supervisor                | 250,00 |
|   | Patró - Guardamolls                   | 116,67 |
|   | Tècnic/a Especialista                 | 16,67  |

**II.7. Complement de dificultat tècnica**

| GRUP | Categoria professional                                   | Complement de dificultat tècnica (mensual) |
|------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| A    | Cap Àrea                                                 | 864,25                                     |
|      | Cap Àrea de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 864,25                                     |
|      | Cap Àrea Econòmica Financera                             | 864,25                                     |
|      | Cap Àrea Jurídica                                        | 864,25                                     |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 864,25                                     |
|      | Cap Unitat                                               | 635,42                                     |
|      | Cap Unitat Econòmica Financera                           | 635,42                                     |
|      | Cap Unitat de Contractació                               | 635,42                                     |
|      | Cap Unitat de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 666,67                                     |
|      | Cap Unitat d'Explotació                                  | 666,67                                     |
|      | Cap Unitat Jurídica                                      | 635,42                                     |
|      | Pràctic/a                                                | 791,67                                     |
|      | Tècnic/a Jurídic/a                                       | 450,83                                     |
|      | Tècnic/a Titulat/ada Superior                            | 450,83                                     |
|      | Cap Àrea                                                 | 783,33                                     |





|   |                                                        |        |
|---|--------------------------------------------------------|--------|
|   | Cap Àrea de Recursos Humans                            | 783,33 |
|   | Cap Àrea d'Explotació                                  | 864,25 |
|   | Cap Unitat                                             | 500,00 |
|   | Cap Unitat TIC                                         | 500,00 |
|   | Cap Unitat Gestió Indirecta                            | 666,67 |
| B | Analista Informàtic/a                                  | 291,67 |
|   | Tècnic/a de Recursos Humans                            | 291,67 |
|   | Tècnic/a Gestió Indirecta                              | 666,67 |
|   | Tècnic/a de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 666,67 |
|   | Tècnic/a d'Explotació                                  | 666,67 |
|   | Tècnic/a Titulat/ada de Grau Mitjà                     | 291,67 |
| C | Cap Unitat                                             | 500,00 |
|   | Cap Unitat TIC                                         | 500,00 |
|   | Responsable de Comptabilitat                           | 416,67 |
|   | Responsable Administratiu                              | 416,67 |
|   | Administrador/a de Sistemes                            | 291,67 |
|   | Analista informàtic/a                                  | 291,67 |
|   | Deliniant/a                                            | 416,67 |
|   | Lloc Base - Administratiu                              | 36,67  |
|   | Tècnic/a Especialista                                  | 36,67  |
| D | Secretari/ària Direcció                                | 279,83 |
|   | Xofer -Ordenança                                       | 68,50  |
|   | Coordinador/a Ports                                    | 354,83 |
|   | Lloc Base – Auxiliar Administratiu/va                  | 36,67  |
|   | Auxiliar d'informàtica                                 | 191,67 |
|   | Patró - Guardamolls                                    | 70,83  |
|   | Tècnic/a Especialista                                  | 36,67  |

**II.8. Complement de penositat**

| GRUP | Categoria professional                                   | Complement de penositat (mensual) |
|------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| A    | Cap Àrea de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres   | 59,17                             |
|      | Cap Àrea d'Explotació                                    | 59,17                             |
|      | Cap Unitat de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 59,17                             |
|      | Cap Unitat d'Explotació                                  | 59,17                             |





|   |                                                        |        |
|---|--------------------------------------------------------|--------|
|   | Pràctic/a                                              | 372,50 |
| B | Cap Àrea d'Explotació                                  | 59,17  |
|   | Cap Unitat Gestió Indirecta                            | 59,17  |
|   | Tècnic/a Gestió Indirecta                              | 59,17  |
|   | Tècnic/a de Manteniment, Eficiència Energètica i Obres | 59,17  |
|   | Tècnic/a d'Explotació                                  | 59,17  |
|   |                                                        |        |
| D | Xofer -Ordenança                                       | 155,83 |
|   | Guardamolls Supervisor Reforç Ports                    | 13,41  |
|   | Guardamolls Supervisor                                 | 13,41  |
|   | Guardamolls Reforç Ports                               | 13,41  |
|   | Guardamolls                                            | 13,41  |
|   | Guardamolls Auxiliar                                   | 13,41  |
|   | Patró - Guardamolls                                    | 155,83 |
|   |                                                        |        |

