



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

5153

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo del Instituto Balear de la Naturaleza (exp.: CC_TA_15/058, código de convenio 07001922011997)

Antecedentes

1. El día 14 de noviembre de 2014, la representación del Instituto Balear de la Naturaleza y la de su personal suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 15 de enero de 2015, el señor Pedro Rosselló Cerdà, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del Instituto Balear de la Naturaleza en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 19 de marzo de 2015

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)

CONVENIO COLECTIVO

IBANAT – 2014

Articulado

Artículo preliminar.- Partes Negociadoras.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.



Artículo 2.- Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga.

Artículo 3.- Empresa y representantes de los trabajadores/as.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Equiparación a mejoras del personal laboral CAIB.

Artículo 7.- Ordenación en el trabajo.

Artículo 8.- Prestación del trabajo y obligaciones específicas.

Artículo 9.- La productividad como bien jurídicamente protegido. Artículo 10.- Dependencia orgánica. Centro de trabajo.

Artículo 11.- Relación de puestos de trabajo estructurales (RLT).

Artículo 12.- Expediente personal.

Artículo 13.- Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje.

Artículo 14.- Interpretación del Convenio.

Artículo 15. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo. Artículo 16. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género.

Artículo 17. Reingreso

Artículo 18. Concurso de traslados.

Artículo 19. Promoción interna y convocatoria libre.

Artículo 20. Convocatoria libre.

Artículo 21. Selección de personal laboral no permanente.

Artículo 22. Contrato de formación y contrato en prácticas.

Artículo 23. Suspensión del trabajo debido a inclemencias del tiempo. Artículo 24. Fijos a tiempo parcial y fijos discontinuos.

Artículo 25. Integración social y laboral de los discapacitados.

Artículo 26. Principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 27. Contratación y periodo de prueba.

Artículo 28. Estabilidad en la ocupación.

Artículo 29. Adscripción temporal de carácter voluntario.

Artículo 30. Clasificación profesional.

Artículo 31. Jubilación y fomento de ocupación.

Artículo 32. Jubilación a los 64 años.

Artículo 33. Movilidad funcional

Artículo 34. Movilidad geográfica, traslados y desplazamientos.

Artículo 35. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 36. Personal de capacidad disminuida.





Artículo 37. Responsabilidad civil.

Artículo 38. Documento de identificación.

Artículo 39. Jornada y horario.

Artículo 40. Reducción jornada.

Artículo 41. Flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 42. Jornada especial.

Artículo 43. Cuadrantes de trabajo.

Artículo 44. Vacaciones.

Artículo 45. Permisos retribuidos.

Artículo 46. Fiestas anuales

Artículo 47. Licencias sin retribución.

Artículo 48. Extensión a parejas estables.

Artículo 49. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

Artículo 51. Excedencia forzosa.

Artículo 52. Enfermedad e indisposiciones.

Artículo 53. Complemento de incapacidad temporal.

Artículo 54. Retribuciones salariales.

Artículo 55. Salario base.

Artículo 56. Antigüedad

Artículo 57. Pagas extraordinarias.

Artículo 58. Complemento de compensación de costes de insularidad. Artículo 59. Retribuciones complementarias.

Artículo 60. Complemento personal transitorio y absorbible.

Artículo 61. Liquidación de partes proporcionales.

Artículo 62. Horas nocturnas y festivas.

Artículo 63. Horas extraordinarias.

Artículo 64. Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 65. Cláusula de revisión salarial.

Artículo 66. Utilización de vehículo propio.

Artículo 67. Fons social.

Artículo 68. Salud laboral.

Artículo 69. Derechos sindicales.



Artículo 70. Derecho de reunión.

Artículo 71. Derechos de representación colectiva de los trabajadores. Artículo 72. Órganos de representación colectiva de los trabajadores.
Artículo 73. Comité de empresa y secciones sindicales.

Artículo 74. Locales sindicales.

Artículo 75. Horas sindicales.

Artículo 76. Funciones del Comité.

Artículo 77. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal.

Artículo 78. Remisión a la legislación general.

Artículo 79. Régimen disciplinario.

Artículo 80. Graduación de las faltas disciplinarias.

Artículo 81. Sanciones.

Artículo 82. Tramitación y procedimiento.

Artículo 83. Prescripción de las faltas y sanciones.

Artículo 84. Responsabilidad de jefas y superiores.

Artículo 85. Tanto de culpa.

Artículo 86. Reclamaciones.

Artículo 87. Abuso de autoridad.

Disposición adicional primera. Aplicación mesa salarial.

Disposición adicional segunda. Excedencia voluntaria especial prevista en el artículo 15 del Decreto Ley 5/2012, de 1 de junio.

Disposición adicional tercera. Licencia asuntos propios prevista artículo 15 Decreto ley 5/2012).

Disposición adicional cuarta. Suspensión ayudas fondo Social Disposición adicional quinta. Director técnico de extinción.

Disposición adicional sexta. Cómputo de tiempo en la empresa Disposición adicional séptima. Permutas de personal

Disposición adicional octava. Jubilación parcial

Disposición adicional novena. Relación de puestos de trabajo.

Disposición adicional décima. Principios que tienen que regir las futuras modificaciones en materia de vacaciones, permisos, licencias, festivos, enfermedad e indisposiciones, e incapacidad laboral.

Disposición adicional undécima. Criterios aplicables para la elaboración de la Relación de puestos de trabajo de ocupación 2014.

Disposición final. Entrada en vigor

Anexos Anexo I – Clasificación profesional.

Anexo II – Salario Base mensual.

Anexo III –Antigüedad.

Anexo IV- Costes de insularidad.

Anexo V- Mesa salarial Convenio.



Anexo VI- Retribuciones complementarias por prestación servicios.

Anexo VII- Indemnizaciones por razón del servicio.

Anexo VIII- Fondo social.

Anexo IX- Retribuciones equiparación salarial.

Artículo PRELIMINAR

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

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores/as del IBANAT, en aplicación de la normativa contenida al Estatuto de los Trabajadores, al Estatuto Básico del empleado público en aquello que sea de aplicación, y al resto de legislación laboral vigente, y al amparo del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de la Constitución, y cuántas normas subsidiarias y concordantes las sean de aplicación.

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

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

Artículo 2. ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente Convenio tendrá una vigencia de TRES años, y se considerará en vigor desde la firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears. Los aspectos económicos tendrán la vigencia y efectividad que se determine en los propios artículos que los regulen, remitiéndose a la vigencia general en caso de no especificar nada.

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

Este Convenio se entenderá prorrogado de forma tácita por periodos anuales sucesivos, si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, en el plazo de preaviso de tres meses respecto a la fecha en la cual finalice la vigencia inicial del Convenio Colectivo o de todas y cada una de sus ampliaciones.

En cuanto a la negociación, puede ser total o parcial en función de las propuestas que planteen las partes.

Una vez denunciado, se constituirá una Comisión Negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se tiene que ajustar al que disponga el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En conformidad con el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá la vigencia. No obstante, y a los efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar dentro del mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, la ampliación del contenido normativo del Convenio denunciado, por un periodo máximo de 30 meses.

Se hace constar, en conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que cuando se pretenda la no aplicación de las condiciones de trabajo que afectan a las materias señaladas en este artículo, se tendrá que iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

En el caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si todo esto, se continúa sin llegar a un acuerdo se someterá la cuestión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, siguiendo el procedimiento establecido al Acuerdo Interprofesional por el cual se creó. Si aún así, se continúa sin llegar a un acuerdo se someterá la

cuestión al Organismo autonómico que haya asumido las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos.

Artículo 3. EMPRESA Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

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

Los representantes de los trabajadores/as tendrán las competencias que se determinen en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 4. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas y de todo tipos pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben, todas las que había con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio, sea cual sea la naturaleza, el origen y la denominación que tengan.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de aplicación práctica, tienen que considerarse global y conjuntamente.

En caso que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con el que establece el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectúe el control de la legalidad o las partes interesadas impugnen el convenio directamente ante los tribunales, y que como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción social anule totalmente o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes tendrán que negociar en un plazo de dos meses, salvo que se llegue a un pacto que amplíe este periodo, la totalidad o parcialidad anulada o, si procede, establecer medidas compensatorias con el fin de restablecer el equilibrio del que se ha acordado, y el resto del convenio quedará en vigor. En este supuesto, y hasta que no se elabore un nuevo texto, se aplicará, a la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 6. EQUIPARACIÓN A MEJORAS DEL PERSONAL LABORAL DE LA CAIB

Cualquier mejora establecida a todos los efectos para el personal laboral de la CAIB, en las materias a las que se refiere el presente Convenio, será aplicable al personal laboral del IBANAT, salvo que la Comisión Paritaria, acuerde de manera expresa el contrario.

Del mismo modo, cualquier implantación de la carrera y/o desarrollo profesional dentro de la CAIB supondrá la aplicación automática al IBANAT en los mismos términos y condiciones.

Artículo 7. ORDENACIÓN DEL TRABAJO

La ordenación del trabajo es facultad de la Empresa, o persona en quién esta delegue, que tiene que ejercerse con sujeción al establecido en el presente Convenio y otras normas aplicables.

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

La Empresa no puede encargar a ningún trabajador o trabajadora ningún trabajo que le menoscabe la salud, la dignidad profesional o sea lesivo a la dignidad como persona.

Artículo 8. PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

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

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo normal y corriente. Sin embargo, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, el trabajador/a tendrá que prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la Empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable en lo referente a esto. Se informará de esto al Comité de Empresa.

3. La Empresa tendrá que guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador/a, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que si procede, le presten sus servicios, adoptando y aplicando medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador/a tendrá que informar inmediatamente a sus jefes directos de las trabas que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez tendrá que mantener en estado de funcionamiento y utilización en la medida que de él dependa.

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

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

Artículo 9. LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN JURÍDICAMENTE PROTEGIDO

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, la mejora del cual constituye un deber básico de los trabajadores/as, teniendo que colaborar los representantes legales de estos con la Dirección de la Empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 10. DEPENDENCIA ORGÁNICA. CENTRO DE TRABAJO

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

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

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

-Por Punto de Encuentro se entenderá el lugar de reunión de los miembros componentes de las brigadas para salir a comienzos de la jornada laboral y de regreso del personal una vez finalizada la jornada, que puede ser coincidente con el Área de Concentración.

Se determinará unos puntos de encuentro específicos para los vigilantes de incendios, que pueden coincidir con los anteriores, y que estarán incluidos dentro de la zona más cercana a los diferentes centros de trabajo del IBANAT.

Corresponde a la organización de la Empresa la determinación de las Áreas de Concentración y puntos de encuentro, precisando de la negociación con el Comité de Empresa.

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

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

Artículo 11. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La Relación de Puestos de trabajo (RLT) adscritos a una categoría y a un grupo retributivo, tendrá que confeccionarse anualmente en el último trimestre de cada año, con objeto de prever su presupuesto y cobertura en el ejercicio siguiente.

La modificación de la Relación de Puestos de trabajo (RLT) tendrá que ser negociada con el Comité de Empresa antes de su aprobación por el consejo de Administración.

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

Artículo 12. EXPEDIENTE PERSONAL

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

La recepción y utilización de los datos que consten en el expediente individual estará sometida a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución así como en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal, y su tratamiento



tendrá que ser adecuado y pertinente con el ámbito y a finalidad laboral del vínculo establecido en la Empresa sin que puedan emplear estos datos automatizados para diferente finalidad.

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

Artículo 13. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por los representantes de la Empresa que esta designio y representantes de los trabajadores/as de entre los miembros del Comité de Empresa, y a razón de tantos de miembros como candidaturas sindicales lo compongan la participación de las cuales será equivalente al porcentaje de la representación que cada sindicato tenga reconocida en el seno del Comité de Empresa.

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

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

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

Estos acuerdos tienen plena validez y eficacia dentro del ámbito de este convenio, tienen que acordarse por mayoría de cada una de las partes y tienen que hacerse públicos a todos los centros de trabajo en un plazo máximo de treinta días desde su adopción, facilitando igualmente el acceso digital a los mismos por parte de todo el personal.

La representación del personal laboral en la Comisión Paritaria podrá ser asistida en las reuniones por asesores/as.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar y arbitrar este convenio.
- b) Estudio de las quejas y reclamaciones formuladas ante la Comisión por los trabajadores/as, Comité de Empresa o Secciones Sindicales.
- c) Actualización de las normas del Convenio.
- d) Informar la definición, asimilación e integración de los diferentes niveles de categorías profesionales no recogidas en este Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por integración de nuevos trabajadores/as.
- e) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflictos colectivos o huelgas y de interpretación de las normas del presente Convenio.
- f) Enterarse de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas derivadas de este convenio y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión.
- g) Aprobar el catálogo de funciones y sus modificaciones o adaptaciones.
- h) Recibir información sobre la preparación y el diseño de los planes de oferta pública de ocupación.
- y) Estar informada de las modificaciones de la plantilla que afecten de forma sustancial el volumen de cualquier departamento o área.
- j) Resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del Convenio Colectivo derivadas de dudas planteadas por los trabajadores y sus Representantes laborales, independientemente del derecho de los trabajadores de reclamar conforme a la normativa vigente.

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

A todos los efectos, los informes de la Comisión Paritaria son preceptivos y vinculantes, y se tienen que emitir en un plazo no superior a quince días desde que se traten en la Comisión.

Artículo 14. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Los trabajadores/as podrán presentar, ante la representación laboral, las dudas que se puedan suscitar en la aplicación del Convenio, con



independencia de su derecho a reclamar.

Esta representación laboral tiene que informar al trabajador/a sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo tiene que comunicar al responsable de la sección o departamento, por si puede resolverse a este nivel. Si el acuerdo resultara imposible o se mantuviera alguna discrepancia, tendrá que derivarse a la Comisión Paritaria, para el estudio de la cuestión planteada y emitir el informe correspondiente, el cual tiene que comunicar al trabajador/a, sin perjuicio de su derecho a acudir a la jurisdicción social, si corresponde.

Artículo 15. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos de trabajo adscritos al personal que responda a la actividad regular normal y permanente de la empresa, tendrán que ser atendidos por personal laboral fijo de conformidad a la RLT aprobada para cada ejercicio por el Consejo de Administración.

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

En todo caso, el número de personal (no fijo/de duración determinada) no superará el 10% de la RLT, exceptuando las campañas de incendios y el personal necesario para cubrir los proyectos específicos que se adjudiquen. En el cómputo del 10% no se tendrán en cuenta los contratados para cubrir lugares con reserva de plaza ni el personal indefinido no fijo.

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

1. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género, supuestos de capacidad disminuida.
2. Reingreso, de acuerdo con el que establece el art. 17 del Convenio.
3. Concurso de traslados.
4. Promoción interna.
5. Convocatoria libre
6. Movilidad entre entes del sector público instrumental, si procede.

Tanto el concurso de traslado como la promoción interna y la convocatoria libre, en su caso, se publicarán en los tablón de anuncios de la Empresa, en los medios telemáticos que disponga la Empresa y además las convocatorias públicas se anunciarán al menos en dos medios de comunicación escritos así como en el BOIB.

Artículo 16. PROVISIÓN DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD Y/O VIOLENCIA DE GÉNERO

Los puestos de trabajo vacantes tienen que ofrecerse, en primer lugar, a los trabajadores/as que hayan solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, y/o de violencia de género y que cumplan el que dispone el artículo 33.5 de este convenio o el artículo 40.3 bis) y ter) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público, en su caso.

Artículo 17. REINGRESO

La persona que solicite el reingreso después de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo tiene derecho a ocupar la primera vacante que haya en su categoría profesional y/o puesto de trabajo, siempre que no se encuentre comprendida dentro de las vacantes ya ofrecidas en concurso de traslado o de promoción o se trate de un puesto de trabajo vacante correspondiente a una categoría profesional declarada a extinguir.

Si no hay vacantes en su categoría y/o puesto de trabajo pero, en cambio, hay de grupo igual o de cualquier grupo inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante, siempre que acredite cumplir los requisitos exigidos para ocuparla o bien esperar que se produzca en su categoría y/o lugar, y tiene que percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa, sin perjuicio que sea adscrito provisionalmente en otro lugar en la forma prevista en el artículo 29 o que tenga que esperar la primera convocatoria de provisión de vacantes que se haga.

En los casos previstos en los dos anteriores párrafos, el personal reingresado tiene que participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.



En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional y/o lugar, la Empresa tiene que ofrecer a la persona solicitante del reingreso, aquellos puestos de trabajo que sean del mismo nivel retributivo que tenía la persona solicitante del reingreso antes de la excedencia y siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos. En caso de no existir vacantes del mismo nivel retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le tiene que ofrecer vacantes en un nivel inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y así sucesivamente.

En todos los casos a la persona reingresada se le tiene que ofrecer inicialmente, puestos de trabajo ubicados en el mismo término municipal en la cual estaba adscrita antes de causar la excedencia salvo que la misma persona manifieste su voluntad de ocupar puestos de trabajo situados en otro municipio. Al personal reingresado no se lo podrá obligar a aceptar en adscripción provisional un lugar fuera del ámbito territorial de la isla donde estaba ubicado el puesto de trabajo que ocupaba antes de iniciar la situación de excedencia.

Artículo 18. CONCURSO DE TRASLADOS

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se puede llevar a cabo mediante el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con el que establezcan con este fin las relaciones de puestos de trabajo.

El concurso de méritos constituye el sistema normal de provisión de plazas vacantes, y hay que tener en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, los cuales se tienen que determinar de acuerdo con los baremos correspondientes de cada convocatoria acordado por la Comisión Paritaria.

La libre designación con convocatoria pública únicamente se puede aplicar para proveer los puestos de trabajo que, por la naturaleza de su contenido, tengan reconocido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.

Las convocatorias tendrán que indicar: el número de plazas para proveer; la denominación y la identificación de las plazas; el destino; las características y los requisitos mínimos exigidos que tengan que cumplir los trabajadores que aspiren a ocuparlas, que figuran reflejadas en las relaciones de puestos de trabajo; la relación de méritos que se tendrán en cuenta para valorarlas; el órgano al cual se tienen que dirigir las solicitudes; y, si son diversas las plazas solicitadas en el impreso de solicitud, se tendrá que especificar el orden de preferencia de adjudicación.

Pueden participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a jornada parcial, así como los fijos discontinuos, en situación de activo y en excedencia que tengan la misma categoría profesional en los grupos A y B, y además el mismo puesto de trabajo en los grupos C, D y E, que la vacante objeto del concurso, salvo los suspendidos por sanción, que no lo pueden hacer hasta que no se haya cumplido esta sanción.

1. Provisión de puestos por concurso de méritos

En las provisiones de puestos de trabajo convocados mediante el sistema de concurso de méritos, la comisión de valoración de méritos designada en cada convocatoria es el órgano facultado por, atendidas las solicitudes presentadas, valorar los méritos acreditados por los aspirantes y proponer la adjudicación a los trabajadores que obtengan la puntuación mayor de las plazas vacantes que se tienen que proveer. La composición y constitución de esta Comisión se determinará en virtud de acuerdo de la Comisión Paritaria.

Los trabajadores en situación de traslado forzoso por necesidad del servicio que soliciten el traslado para ocupar vacantes a la localidad de origen del traslado forzoso tienen preferencia absoluta, sin perjuicio de la orden de puntuación en que queden situados según el resto de méritos acreditados para adjudicar estas vacantes. En el supuesto que soliciten devolver a la localidad de origen dos o más trasladados forzosos tendrá prioridad aquel que tenga más puntuación conforme al baremo de méritos, salvo el caso que como consecuencia del traslado forzoso uno de los trabajadores estuviera destinado en una isla distinta a la suya de origen, motivo por el cual tendrá éste preferencia sobre el resto de solicitantes.

Los méritos que se tienen que valorar y el baremo de acuerdo con el cual se tienen que puntuar para adjudicar las vacantes tienen que ser los que a todos los efectos se establezcan con la Comisión Paritaria, sin perjuicio de los especiales de cada convocatoria. Para confeccionar el baremo, son méritos de consideración necesaria: la experiencia profesional previa, la antigüedad a las administraciones públicas, los cursos de formación y el nivel de conocimiento de la lengua catalana.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación, que consten como tales en la RLT vigente, corresponde a la Empresa, y la designación se tiene que hacer con el informe previo del departamento correspondiente.

Los trabajadores nombrados para los puestos de trabajo de libre designación pueden ser separados libremente de estos lugares, y haberlos ocupado no puede constituir nunca un mérito para proveer otros puestos de trabajo, salvo que se trate de la misma categoría y nivel, supuesto en el que sí se computará.



3. Reglas comunes a los procedimientos de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los concursos de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para resolverlos es de un mes contador desde el día siguiente de la provisión del periodo para presentar instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca puede ser superior en dos meses. La convocatoria se tiene que publicar en el Boletín Oficial de las Illes Balears, como también en la página web y tablones de anuncios de la Empresa, porque todos los solicitantes y otras personas interesadas estén informados.

Los destinos adjudicados por el sistema de concurso de méritos son irrenunciables, y los traslados voluntarios por concurso no dan lugar a ninguna indemnización.

Los trabajadores no pueden participar en los concursos de traslado que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de resolución del último destino obtenido por concurso, salvo que hayan sido nombrados posteriormente para ocupar un lugar de libre designación o soliciten lugares del mismo departamento y localidad.

El plazo para tomar posesión del nuevo destino es de tres días si se reside a la misma localidad donde radica la plaza, de siete días si se reside a la misma isla y distinta localidad, o de un mes si se reside fuera de la isla. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión es de un mes contador desde el día siguiente que se publique esta resolución.

Sin embargo, por necesidades del servicio, la Dirección de la Empresa puede acordar una prórroga de hasta un mes porque este personal se incorpore y tiene que comunicarlo a la unidad a que se haya destinado el trabajador.

Así mismo, puede conceder una prórroga de incorporación de hasta un mes, si la persona destinada proviene de fuera de la isla y así lo solicita por razones justificadas. En todo caso, la denegación de la prórroga tiene que ser motivada.

Artículo 19. PROMOCIÓN INTERNA Y CONVOCATORIA LIBRE

Las plazas vacantes que no se cubran en los concursos se tienen que convocar para la promoción interna y la oferta pública de ocupación, mediante concurso o concurso oposición en turno de promoción interna entre el personal laboral fijo de plantilla, y mediante el sistema de selección oportuna en turno libre.

El contenido de la convocatoria y el número de plazas vacantes que afecten la promoción interna, se acordará por parte de la Comisión Paritaria, y se reservará como mínimo un 30%.

El personal laboral fijo en plantilla puede participar en las convocatorias conjuntas de selección de personal, simultáneamente, tanto en el turno de promoción interna como en el de oferta pública de ocupación.

Las plazas vacantes reservadas para la promoción interna que los aspirantes no puedan cubrir en este turno se tienen que añadir al turno de oferta pública de ocupación, que tiene que garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, como también el de publicidad.

La promoción interna del personal laboral del Ibanat consiste en la posibilidad que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este convenio pueda acceder a otros lugares de la misma categoría, del mismo grupo o de hasta dos grupos inmediatos superiores. Podrá participar el personal laboral fijo en activo en la Empresa.

La convocatoria de promoción interna requiere que haya las vacantes correspondientes y se podrá convocar de manera conjunta o separada con la oferta pública de ocupación.

Para concurrir a la promoción interna, las personas aspirantes tienen que cumplir alguno de los requisitos siguientes:

1. Ser personal laboral fijo de otro lugar de la misma categoría o de otra categoría profesional del mismo grupo o del grupo inmediatamente inferior a la de la vacante oferta, llevar dos años efectivos de servicios en esta categoría y/o lugar profesional desde donde se promociona y tener la titulación requerida para la vacante a la cual se pretenda acceder.
2. Ser personal laboral fijo de otro lugar de la misma categoría o de otra categoría profesional del mismo grupo o de hasta dos grupos inmediatamente inferiores a la de la vacante oferta, y llevar al menos tres años efectivos de servicios en esta categoría y/o puesto de trabajo desde donde se promociona por cada grupo que separe al que pertenece respecto del que aspira, aunque no se tenga la titulación requerida, salvo de los grupos A y B y de aquellas categorías profesionales que exigen una habilitación específica, en la cual se tiene que tener la titulación o la habilitación requerida para la vacante a la cual se pretenda acceder.

Artículo 20. CONVOCATORIA LIBRE





La selección de personal laboral fijo y fijo discontinuo de la Empresa, basada en el principio de estabilidad en la ocupación y, que resulte de la plantilla aprobada por el consejo de Administración para cada ejercicio presupuestario se regirá por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se realizará mediante concurso-oposición. Todo esto con la participación activa del Comité de Empresa.

La fase de oposición consistirá en la prueba o pruebas de carácter eliminatorio que determine la convocatoria y una posterior fase de valoración de méritos.

El contenido de la convocatoria se acordará por parte de la Comisión Paritaria.

Artículo 21. SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE

Para llevar a cabo trabajos temporales, ocasionales o urgentes, o bien para sustituir por interinidad personal laboral con reserva de puesto de trabajo o cubrir lugares vacantes, se puede contratar personal laboral mediante la modalidad de duración determinada, sujeta a la legislación laboral vigente.

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

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

La selección de este personal laboral se tiene que llevar a cabo de acuerdo con la orden de prelación siguiente:

1. Bolsas de trabajo

La Empresa tiene que confeccionar periódicamente bolsas de trabajo mediante convocatoria pública por el sistema de concurso o, dada la índole de las funciones que se tengan que llevar a cabo, el número de puestos que se tengan que proveer y la modalidad de contratación que se tenga que aplicar, con otro tipo de pruebas selectivas.

Las bolsas de trabajo se tienen que confeccionar por aquellas categorías profesionales/puestos de trabajo de este convenio, y siempre que haya una previsión de necesidades para cubrir.

La convocatoria y las bases de estas bolsas se tienen que negociar con la participación del Comité de Empresa. En la confección de estas bolsas tienen que participar el representantes que el Comité determine.

2. Oferta genérica

En caso de agotamiento o de inexistencia de una bolsa de trabajo se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación, con la participación del Comité de Empresa. Esta contratación seguirá el establecido en el Acuerdo por el procedimiento para selección y contratación de personal laboral no permanente vigente en su momento.

En los casos de contrataciones temporales que tengan origen en los supuestos de jubilación parcial y/o anticipada, la selección de la persona que lo tiene que sustituir, que tiene que ser siempre un trabajador inscrito como desocupado en los servicios públicos de ocupación, siguiendo la orden de prelación establecido anteriormente.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada tiene que cumplir en todo caso los requisitos generales de titulación y las otras condiciones exigidas en las pruebas de acceso a las categorías profesionales correspondientes de los puestos de trabajo que ocupen con carácter permanente. Asimismo, les es aplicable el mismo periodo de prueba que establece el artículo 30 para el personal laboral fijo.

El ejercicio de un puesto de trabajo mediante contrato de trabajo de duración determinada no puede constituir nunca un mérito preferente para acceder a la plantilla de personal laboral fijo de IBANAT. Sin embargo, el tiempo de servicios prestados se computará en los supuestos de concurso o de concurso oposición, y siempre que los servicios sean adecuados a las plazas que se convoquen.

El personal contratado tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que el personal fijo.

Las plazas presupuestadas y catalogadas que estén cubiertas por personal temporal tienen que salir a concurso, preferentemente en un plazo de un año y, como máximo de 2 años.

Las bajas por incapacidad temporal de más de quince días y por maternidad tienen que ser cubiertas desde el inicio preferentemente por personal laboral fijo.

Artículo 22. CONTRATO DE FORMACIÓN Y CONTRATO EN PRÁCTICAS

La Empresa, de acuerdo con el que dispone el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, puede subscribir contratos formativos con el objetivo de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para ejercer adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Sólo se pueden concertar contratos de aprendizaje y en prácticas en los grupos que se determinen a la negociación de la Empresa con el Comité de Empresa.

a) En el contrato de aprendizaje el tiempo dedicado a la formación teórica, que tiene que ser presencial, tiene que ser del 25% de la jornada máxima que prevé este convenio y se tiene que llevar a cabo alternándose con el trabajo efectivo. El salario es el siguiente:

- Para menores de 18 años, el salario mínimo interprofesional.
- Para mayores de 18 años: el primer año, el 80% de la categoría que corresponda; el segundo año, el 90% de la categoría que corresponda.

b) En el contrato en prácticas el salario que corresponde a los trabajadores contratados en esta modalidad es el siguiente:

- el primer año, el 90% de la categoría que corresponda;
- el segundo año, el 100% de la categoría que corresponda.

Sin embargo, cuando el IBANAT tenga que concertar contratos formativos como consecuencia de haber resultado beneficiaria de una ayuda concedida, en este caso, las condiciones que se tienen que observar son aquellas que establezcan las bases de las convocatorias y no las del Convenio.

Artículo 23. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO DEBIDO A INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Cuando las condiciones atmosféricas o del estado del terreno impidan el desarrollo del trabajo habitual o que puedan suponer un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, el responsable inmediato que se encuentre presente suspenderá los trabajos informando en todo caso a su superior, considerando las horas invertidas en espera de empezar a retomar los mismos como horas perdidas por inclemencias del tiempo, y encomendar otros trabajos que pueden ser realizados en el mismo centro, o bien, en otros centros de trabajo donde el tiempo lo permita y siempre hasta el tope de la jornada que corresponda en este día o días.

Artículo 24. FIJOS A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS

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

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

La Empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, al comunicar a los trabajadores/oras esta circunstancia, tendrá que entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades debidas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.

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

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

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

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

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



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

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

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

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de una relación de los trabajadores/as fijos discontinuos que tengan periodos mínimos de ocupación garantizados entregada por parte de la Empresa, siendo necesario indicar la duración de estos periodos.

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

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

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

5.1. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

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

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

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

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

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

5.2. Se presumirá no efectuado el llamamiento:

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

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

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



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

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

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

6. Normas comunes.- La Empresa podrá fijar el descanso compensatorio de las fiestas en cada periodo de ocupación, bien de forma continuada, bien de forma fraccionada y unida al descanso semanal, así como las vacaciones en las fechas que la misma acuerde o convenga, pudiendo dividirlas en los periodos contemplados en el art. 44 de este Convenio, y, si procede, a las fiestas acumuladas. La Empresa comunicará por escrito, siempre que el trabajador/a no se encuentre en situación de incapacidad temporal, el inicio del disfrute del descanso de vacaciones y, si procede, fiestas acumuladas, con al menos cinco días naturales de antelación.

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

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

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

Artículo 25. INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

De acuerdo con el que dispone el último párrafo del artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, en las ofertas de ocupación pública de la Empresa se tiene que reservar una cuota mínima del 7% de las vacantes para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, del cual al menos el 2% de las plazas ofrecidas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofrecidas lo sea para personas que acrediten cualquiera otro tipo de discapacidad.

Para lo cual, previa negociación con el Comité de Empresa, se relacionarán e introducirán en la RLT todos aquellos puestos que, por sus características, se puedan cubrir por trabajadores/as discapacitados, especificando las plazas vacantes existentes y pendientes de cubrir, las características técnicas de éstas, y la capacidad que tenga que tener el trabajador/a para ocuparlas.

Igualmente, la Empresa podrá concertar convenios de trabajo con los Centros Especiales de Trabajo para Discapacitados.

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

Artículo 26. PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD

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

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

Artículo 27. CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

Las normas de contratación tendrán que someterse al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Ocupación y otra legislación laboral vigente, y cuántas normas sean de aplicación en esta materia.

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



establecidos en el presente convenio.

- 3 meses: Grupos A y B
- 2 meses: Grupo C
- 1 mes: Grupos D y E

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

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

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

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

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

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

A los nuevos trabajadores se les tiene que informar y formar de los riesgos específicos que afecten su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

A los trabajadores que accedan a la condición de fijos y que anteriormente y sin solución de continuidad hayan ocupado puestos de trabajo de las mismas características por medio de un contrato temporal, se les tiene que computar el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del periodo de prueba.

Artículo 28. ESTABILIDAD EN LA OCUPACIÓN

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

Artículo 29. ADSCRIPCIÓN TEMPORAL DE CARÁCTER VOLUNTARIO

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla del IBANAT, el ámbito del cual se define en el artículo 1 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se puede ocupar con carácter temporal por personal fijo e indefinido no fijo a extinguir, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

- a. El trabajador o la trabajadora tendrá que pertenecer al mismo grupo profesional que el lugar que se tiene que cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otro índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su desarrollo.
- b. En el supuesto de existir más de una persona solicitante se adjudicará atendiendo a la antigüedad en la Empresa.
- c. La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable a otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, puede prorrogar este plazo.
- d. La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- e. De manera inmediata se rendirá cuenta de todas las adscripciones temporales al Comité de Empresa, y se especificarán las causas que las motivan.
- f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal tiene que ser incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.

- g. El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y a percibir las retribuciones correspondientes al lugar que efectivamente ocupa.

- h. Esta adscripción no da lugar a indemnización.

Artículo 30. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal al servicio del IBANAT tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las categorías profesionales mencionadas, la definición nominal de las cuales, junto con la definición sustancial y el contenido, figuran en el anexo I de este convenio y en el catálogo de funciones vigente.

Se establecen cinco grupos profesionales, en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por puestos de trabajo. Estos grupos profesionales son los siguientes:

Grupo A. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: de grado universitario, de doctor/a, licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a o equivalentes.

Grupo B. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: de diplomatura universitaria, de ingeniero/a técnico/a, de arquitecto/a técnico/a o equivalentes.

Grupo C. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título de bachillerato, título correspondiente al ciclo formativo de grado superior o equivalente o de la formación laboral equivalente.

Grupo D. Están comprendidas las categorías profesionales para las cuales se exigen los niveles de titulación siguientes: título de graduado/a en educación secundaria, graduado/a escolar, del título de ciclo formativo de grado mediano o del título equivalente, o de formación laboral equivalente.

Grupo E. Están comprendidas las categorías profesionales por las que se exigen los niveles de titulación siguientes: certificado de escolaridad o formación laboral equivalente.

Para los grupos C, D y E se entiende que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta servicios en la Empresa y que tenga acreditada experiencia laboral de más de tres años en la categoría profesional y/o puestos de trabajo concretos o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con el puesto, impartido por un centro oficial reconocido.

A los efectos de la estructura retributiva y de los concursos y provisión y promoción profesional, en cada uno de estos grupos puede haber categorías que agrupen los diferentes puestos de trabajo.

A la totalidad de la plantilla laboral afectada por este convenio, no se le puede exigir títulos académicos para ejercer la función actual que ocupa, excepto en los casos en que por ley se exija una titulación.

Nunca se pueden producir ascensos y descensos de categoría simplemente por el decurso del tiempo de servicio.

En materia de clasificación profesional, hay que ajustarse al que convengan las partes en el seno de la Comisión Paritaria. Si hay discrepancia entre las funciones ejercidas y la clasificación profesional que tiene asignada, la persona afectada puede acudir, para resolverla, a la Comisión Paritaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria sobre estas cuestiones se considerarán vinculantes y se presentarán a la consideración de la Consejería competente en materia de función pública para que confirme la decisión.

Si la Consejería competente en materia de función pública considera que alguna de las decisiones infringe el ordenamiento jurídico, se volverá a la Comisión Paritaria, con el informe previo correspondiente, para un nuevo estudio.

Artículo 31. JUBILACIÓN Y FOMENTO DE OCUPACIÓN

En conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el acceso a la jubilación tiene carácter voluntario, de forma que, a todos los efectos, el personal laboral del IBANAT, una vez que haya cumplido la edad ordinaria de jubilación, podrá optar para jubilarse o continuar prestando servicios.

La Empresa, en conformidad con las necesidades del servicio, excepto en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir, tiene que cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas a consecuencia de jubilaciones, con plazas de la misma categoría o bien con otras de diferente categoría que se hayan creado por transformación de las vacantes mencionadas, una vez informado el Comité de Empresa y de acuerdo con los sistemas de selección y abastecimiento correspondientes.

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente tienen que percibir las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas en cada momento, en el presente Convenio Colectivo y en la normativa aplicable en cada momento, de acuerdo con las condiciones y los requisitos que se establezcan.

La Empresa tiene que informar el Comité de Empresa correspondiente de todas las jubilaciones anticipadas que se produzcan.

Todo el personal laboral que se jubile una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación tiene que percibir la mensualidad completa del mes en que se produzca la jubilación, con independencia del día en el cual sea baja en el trabajo.

Artículo 32. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN PARCIAL



1.El personal laboral puede acceder a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que establece la normativa de seguridad social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación lo tiene que solicitar mediante la Consejería correspondiente, con no menos de dos meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años, circunstancia que se tiene que acreditar mediante un certificado de nacimiento o fotocopia debidamente compulsada. Se tendrá que enviar inmediatamente la solicitud a la Consejería competente en materia de función pública.

El contrato para sustituir la persona que se jubila anticipadamente a los 64 años tiene que ser de carácter temporal, y con la duración prevista en la normativa aplicable.

La persona sustituta tiene que estar inscrita como parada en la oficina de ocupación, a excepción que se trate de personal con contrato de relevo, al cual se amplía la jornada a tiempo completo como consecuencia de acceder la personal jubilada parcial a la que sustituye a la jubilación anticipada a los 64 años.

Cuando la persona sustituta a contratar tenga que estar inscrita como parada en la oficina de ocupación, antes de formalizar la contratación tiene que ser preceptivo que el Comité de Empresa emita informe.

Asimismo, el acuerdo de la Comisión Paritaria será necesario cuando la contratación se haga en una categoría diferente y por el mismo nivel.

2. Jubilación parcial

El personal laboral que reúna los requisitos legalmente establecidos podrá acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en cada momento en la normativa de seguridad social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación lo tiene que solicitar, con no menos de tres meses de antelación a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, a los efectos de contar con el tiempo suficiente para poder concertar con la persona que pretende jubilarse parcialmente un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada y salario dentro de los parámetros previstos legalmente y simultáneamente la Empresa pueda llevar a cabo la selección del relevista, de acuerdo con la normativa sobre Seguridad Social vigente en cada momento en materia de jubilación parcial.

Antes de formalizar es preceptivo que el Comité de Empresa emita un informe.

Artículo 33. MOVILIDAD FUNCIONAL

1.Movilidad Funcional

Se entiende por movilidad funcional el encargo al trabajador o a la trabajadora de funciones diferentes de las asignadas a su categoría profesional y puesto de trabajo, con carácter temporal, cuando razones técnicas u organizativas así lo justifiquen.

La persona trabajadora afectada tiene que estar en posesión de la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional, que debe tener la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifican, requiere el informe previo del Comité de Empresa.

En el supuesto que la movilidad funcional implique el ejercicio de funciones superiores o inferiores a las correspondientes a la categoría profesional o al puesto, se tiene que regir por lo que disponen los apartados siguientes.

2. Encargo de funciones de categoría superior

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

Cuando las necesidades del servicio así lo exigen, la Empresa puede encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional o lugar superior a la que tenga, por un periodo no superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, con el informe previo de la dirección responsable de cada organismo o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda los tres meses. De los inferiores a tres meses se tiene que informar el Comité de Empresa. Estos trabajos se tienen que hacer por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que cumpla los requisitos necesarios para efectuar las funciones e implican la reserva del puesto base. En todo caso, la Empresa tiene que informar al Comité de Empresa del personal que cumple los requisitos para llevar a cabo estas funciones, según la información de que disponga en cada momento.





Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no es con carácter de sustitución y hay un puesto de trabajo vacante, se tiene que abrir una convocatoria para proveerlo mediante los procedimientos que establece este convenio.

Bajo ningún concepto la persona obtendrá el ascenso, si bien sí que podrá solicitar la cobertura de la vacante correspondiente, conforme a las reglas en materia de ascenso aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Cuando se lleven a cabo trabajos de categoría superior, la persona afectada tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la categoría de la función que efectivamente ejerza. Esta diferencia se percibirá en todas las situaciones que el trabajador pueda encontrarse mientras llevar a cabo las funciones de superior categoría (vacaciones, licencias, bajas, permisos, etc.) a no ser que la realización de los trabajos de superior categoría sean de carácter circunstancial u ocasional.

Se entenderán que dejan de ser de carácter circunstancial u ocasional cuando la encomienda de los trabajos de superior categoría sea por un periodo igual o superior a quince días naturales y continuados.

En el caso de baja por contingencias profesionales desarrollando tareas de superior categoría, se percibirán las retribuciones íntegras de la categoría y puesto de trabajo ejercido.

Se aplicará el mismo criterio a la hora del cómputo a efectos de servicios prestados.

3. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa, los organismos y las entidades incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tienen la necesidad de encomendar a un trabajador o una trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de la categoría y/o puesto de trabajo del nivel inmediato inferior a la que tiene, únicamente lo pueden hacer por el tiempo imprescindible, que no puede exceder en ningún caso un mes cada año para llevarlas a cabo, y le tienen que mantener la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional. Además, tiene que recibir un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estos encargos se tienen que llevar a cabo por turnos rotativos entre las personas trabajadoras del servicio.

Para aplicar el que establece este artículo es preceptivo el informe previo al Comité de Empresa.

4. Protección de la maternidad

En conformidad con el que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora en situación de embarazo o parte reciente o para el feto o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se tienen que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no sea posible, o cuando a pesar de esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el personal médico de la Seguridad Social o de la mutua que asista facultativamente la trabajadora, ésta tendrá que ejercer un puesto de trabajo o una función diferente y compatible con su situación.

Este cambio de puesto de trabajo o función se tiene que hacer en conformidad con las reglas y los criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita que se reincorpore al puesto de trabajo o a la función de origen.

En todos estos supuestos es necesario el informe previo de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud laboral correspondiente, los cuales tienen que ser emitidos en el plazo máximo de quince días.

La adaptación o el cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad no puede comportar en ningún caso una disminución en las condiciones retributivas de la trabajadora.

5. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

En conformidad con lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Empresa tiene que garantizar la protección de la salud de las personas trabajadoras que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esta finalidad, se tienen que adoptar las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto que la adaptación no sea posible, y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se tiene que encomendar a la persona trabajadora afectada el ejercicio de un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y/o lugar que esté vacante, dotado y que sea de cobertura necesaria, las funciones del cual pueda llevar a cabo, siempre que cumpla los requisitos para proveer este puesto de trabajo.



El cambio de puesto de trabajo por este sistema tiene que comportar, si es necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen.

En todos estos supuestos es necesario el informe previo de los servicios de prevención y el del comité de seguridad y salud correspondiente, los cuales tienen que ser emitidos en el plazo máximo de treinta días.

La persona trabajadora afectada tiene que percibir las retribuciones del lugar que ocupaba. En cuanto a los complementos de puesto de trabajo, tiene que percibir los correspondientes al nuevo puesto. En el supuesto que las retribuciones totales en el nuevo lugar sean inferiores, la persona afectada tiene derecho a percibir un complemento por la diferencia entre estas retribuciones y las que percibía.

Artículo 34. MOVILIDAD GEOGRÁFICA, TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, tanto si es temporal como si es definitivo, desde la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo a otra de diferente, en los supuestos y las condiciones que regulan los apartados siguientes.

1. Desplazamientos temporales por necesidades del servicio

a) Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal pueden ser superiores o inferiores a un mes de duración y nunca tienen que exceder el límite de un año.

b) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tienen el origen en el encargo de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenan al personal y que se tengan que ejercer fuera de la localidad donde radique el centro o la unidad funcional donde se tiene el puesto de trabajo. En este caso, se denominan comisiones de servicio y se tienen que notificar al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, la Empresa puede desplazar temporalmente su personal para prestar servicios fuera de la localidad donde los presta habitualmente por más de treinta días y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, lo cual se tiene que notificar al Comité de Empresa.

En estos casos, se tiene que comunicar a la persona afectada por escrito y quince días antes y se tienen que hacer constar tanto las razones como la duración aproximada del desplazamiento.

Si el desplazamiento supone que la persona trabajadora no pueda pernoctar en su domicilio, la duración del desplazamiento no puede ser nunca superior a tres meses al año. El personal afectado tiene derecho, en todo caso, a cinco días laborales de estancia en el domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, sin que se computen los del viaje, los gastos del cual son a cargo de la Empresa.

Se tienen que abonar al personal desplazado, además de sus retribuciones, los gastos del viaje y las dietas correspondientes, según la normativa vigente de indemnizaciones por razón del servicio.

Cuando la persona afectada se oponga al desplazamiento, alegando una justa causa, podrá impugnarlo ante la jurisdicción social.

2. Traslados forzosos por necesidades del servicio

El traslado forzoso por necesidades del servicio únicamente puede tener lugar cuando haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen y de acuerdo con los términos que establece el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por las necesidades del servicio se tiene que desdoblarse alguna unidad funcional, el personal laboral que está destinado podrá participar en un concurso restringido de traslados, que de manera consensuada posibilite criterios objetivos para redistribuirlos.

A) Cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia la persona trabajadora tiene derecho a:

a) Una cantidad por un tanto alzado de 4.200 €, incrementada en un 20% por cada persona que viva a cargo del trabajador o la trabajadora.

b) El abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para la persona trabajadora y cada una de las personas a cargo suyo.

c) Si la Empresa facilita vivienda, este tiene que ser adecuado a las necesidades familiares de la persona trasladada. En caso contrario, se le tiene que abonar una cantidad a tanto alzado de 10.000 €, más un 20% de esta cantidad por cada persona que viva a cargo del personal laboral trasladado.

d) También hay que garantizar la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos del personal laboral trasladado cuando estos cursen estudios de educación preescolar, de educación primaria, de educación secundaria, de ciclos formativos de formación profesional, de bachillerato o equivalentes; o, si procede, el abono de los gastos de escolarización.





B) Cuando el traslado forzoso no implique un cambio de residencia y suponga un alejamiento del domicilio habitual de la persona trabajadora, esta tiene que recibir una ayuda por gastos derivados de esta causa en los supuestos siguientes:

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

A estos efectos, se entiende como alejamiento del domicilio habitual cuando comporta tanto más distancia cuanto más dificultado en el transporte.

La Empresa tiene que notificar la decisión del traslado a la persona afectada y también al Comité de Empresa, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en la cual sea efectiva.

Este traslado por necesidades del servicio implica el derecho a percibir la totalidad del salario y el respecto de la categoría profesional, como también el mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que se tenga reconocida.

En el supuesto de que la persona trabajadora opte para rescindir el contrato, tiene derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratara de una extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, sacado de un acuerdo más favorable.

El personal laboral trasladado por necesidades del servicio tiene preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el lugar de origen, y la Empresa tiene que informarlos de las que haya en cada momento.

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es personal laboral de la Empresa, tiene derecho al traslado a la misma localidad si hay un puesto de trabajo vacante.

Sin perjuicio de todo el que se ha indicado, los últimos a ser trasladados, dentro de cada categoría profesional y/o lugar, de acuerdo con la orden que se expone a continuación, tienen que ser los siguientes:

- a) Víctimas de violencia de género
- b) Personas que ostenten la representación sindical.
- c) Personas con discapacidad
- d) Familias monoparentales
- e) Personas mayores de cincuenta años
- f) Personas titulares de familia numerosa
- g) Personas con mayor antigüedad

3. Otras formas de movilidad.

3.1 La Empresa fomentará la firma de convenios o acuerdos con las diferentes Administraciones públicas y nos integrantes del sector público instrumental, para facilitar la movilidad interadministrativa recíproca de sus trabajadores. Por tal motivo, tendrá que existir un acuerdo de reciprocidad que lo permita.

3.2 Los criterios de adjudicación se determinarán por parte del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, prevista al artículo 13 del presente Convenio.

Artículo 35. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

De acuerdo con el que señala el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitarles la formación y la promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales, como también cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y de capacitación profesional que organicen la misma Empresa y aquella entidad u organismo con competencias en materia de formación.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tienen derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su periodo de vacaciones para asistir a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. También tienen derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberadores y otras pruebas definitivas de aptitud y de evaluación en centros oficiales, en la forma que establece este convenio.



Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con la actividad de la Empresa y/o con la actividad profesional de su lugar de trabajo, tendrán además derecho a licencias retribuidas de un 10 % del cómputo horario total del curso, con un mínimo de 40 horas hasta un máximo de 80 horas anuales.

Esta formación es independiente de la formación específica del puesto de trabajo que menciona la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que se tiene que llevar a cabo en tiempo de trabajo efectivo a los mismos puestos de trabajo, sin ningún coste para los trabajadores y mediante acuerdo del Comité de Seguridad y Salud laboral.

La Empresa, por si misma o a propuesta del Comité de Empresa y con acuerdo favorable y previo de la Comisión de Formación, tiene que organizar, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de formación continua, cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, como también los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su colocación, en los supuestos de transformación o de modificación funcional del organismo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Como regla general, el tiempo de formación se realizará durante la jornada laboral. Estos cursos se tienen que organizar cuando se produzcan las circunstancias que determinan la regularización, y la programación de estos cursos se tiene que llevar a cabo y publicar, como mínimo, tres meses antes.

El personal tecnicoeducativo tiene derecho a recibir un máximo de sesenta horas anuales de formación específica.

El acceso a los cursos organizados por la Escuela Balear de Administración Pública se tiene que hacer en igualdad de condiciones que el personal laboral de la CAIB.

Si los cursos programados por la Escuela Balear de Administración Pública no prevén las necesidades formativas del personal, a satisfacción del Comité de Empresa, se pueden presentar propuestas alternativas para ser negociadas con la Comisión de Formación.

La Comisión de Formación en el seno de la Empresa estará compuesta por:

- Un miembro designado por cada una de las organizaciones sindicales con representación al Comité de Empresa.
- Un miembro designado por cada tantas personas designadas por la Gerencia como organizaciones sindicales tengan representación en el Comité de Empresa.
- Un miembro del personal, designado por la Gerencia, que redactará las actas, sin voz ni voto.

Se elegirá de entre los miembros una persona para ocupar la Presidencia y una para ocupar la Secretaría, funciones que asumirán alternativamente cada una de las partes representadas por periodos de tiempos que se determinarán en la primera reunión, según el reglamento de funcionamiento vigente aprobado día 17 de Marzo de 2009 por las partes o modificaciones posteriores.

En las reuniones de la Comisión de Formación, podrán participar por iniciativa propia, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los representantes del Comité de Empresa. En estas mismas condiciones podrán participar en relación con los puntos del orden del día, asesores internos o externos a la Empresa y personal de la Empresa.

La Comisión de Formación tendrá como funciones básicas entre otras gestionar la acogida de la formación, desarrollar el plan anual de formación de la Empresa, organizar cursos de formación, controlar los diferentes procesos formativos en marcha en la Empresa, valorar los programas formativos de los diferentes contratos en formación y en prácticas, y realizar el control de la evaluación y baremos de resultados.

Artículo 36. PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

1.-El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad, en virtud de certificación emitida por parte del facultativo de la Seguridad Social, el Servicio de Prevención o de la Mutua correspondiente si procede, para realizar las funciones que le competen o que deriven de una declaración de incapacidad total o parcial, podrá ser destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para lo cual, reasignándole la clasificación profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional y/o lugar y sin que esto suponga una mengua de sus retribuciones básicas.

2.-Los trabajadores/as de edad igual o superior a 55 años adscritos a tareas de prevención y extinción de incendios así como a emergencias podrán solicitar el cambio de destino a trabajos más adecuados a su estado físico sin que esto suponga una mengua de sus retribuciones básicas. La Empresa procederá a la recolocación, excepto en los casos de imposibilidad justificada.

3.- Cuando en la Empresa existan lugares disponibles para ser ocupados por trabajadores/as con capacidad disminuida, éstos tendrán preferencia para ocuparlos.

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

**Artículo 37. RESPONSABILIDAD CIVIL**

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

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

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

Artículo 38. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN

Por la Empresa, se expedirá al personal laboral el oportuno documento de identificación desde su ingreso en la misma. En este documento, se hará constar el nombre completo, código de trabajador, la categoría y/o lugar y número del Documento Nacional de Identidad, fotografía así como la temporalidad de su relación laboral, si procede.

Artículo 39. JORNADA Y HORARIO**Jornada laboral**

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio es la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo de media en cómputo anual. Sin embargo, a todos los efectos, la jornada se distribuye, a efectos de cómputo, de forma mensual.

No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración de la jornada máxima anual, el exceso de horas de trabajo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

En el supuesto que el personal laboral al servicio de la CAIB, en virtud de una norma legal o reglamentaria, obtenga una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, se atenderá a aquello previsto en el artículo 6 de este Convenio.

Horario**1.- Horario general**

La jornada semanal se hará, a todos los efectos, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, con una parte fija de horario de concurrencia obligada para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La parte fija del horario será la franja comprendida entre las 9.00 y las 14.00 horas. La parte flexible, que a todos los efectos se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los tramos horarios siguientes:

Entrada: Entre las 7.30 h y las 9.00 h

Salida: Entre las 14.00 h y las 18.00 h, los martes y miércoles.

Entre las 14.00 h y las 16.30 h, el resto de días de la semana.

Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de tiempo, a efectos del cómputo, se considerará que la entrada ha estado a las 8.00 horas y la salida a las 15.30 h.

2.- Personal que trabaja por turnos

La permanencia física del personal que hace turnos en las dependencias donde se prestan los servicios correspondientes se tiene que hacer efectiva durante siete horas y treinta minutos diarios por turno de trabajo (mañana y tarde) y diez horas si el turno se hace por la noche.



A tal efecto, la jornada máxima diaria es de diez horas efectivas de trabajo. Siempre se tiene que respetar un descanso de doce horas entre jornadas.

Una vez realizada la jornada total ordinaria en el cómputo conjunto de las cuatro semanas, o periodos inferiores, se tiene que disponer del tiempo sobrante como días libres hasta el inicio del cómputo siguiente, o en todo caso se ha compensar dentro del mes siguiente.

El personal que hace jornadas de trabajo sometidas a turnos tiene que tener libres, como mínimo, veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales y distribuidos mensualmente de la manera más equitativa posible; y si el descanso semanal entre lunes y viernes coincide con una fiesta laboral establecida así en el calendario laboral, tiene que recuperar esta fiesta de acuerdo con la dirección del centro o la unidad funcional.

Asimismo, para este personal que trabaja en régimen de turnos, la dirección del centro tiene que velar porque estos turnos sean equitativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales.

La modificación de la planificación de los servicios se tiene que negociar con la representación del personal, sin perjuicio del que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas mayores de 55 años que lo soliciten de forma voluntaria quedan exentas de hacer turnos nocturnos.

3.- Horarios especiales

Sin perjuicio del que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se pueden fijar horarios especiales cuando los servicios, los centros o las dependencias del Ibanat, en función de sus peculiaridades organizativas, requieran un horario diferente del general.

Si estos horarios especiales incluyen los fines de semana, como mínimo se tiene que disfrutar de dos fines de semana libres cada mes, excepto en los casos de causa justificada.

Este tipo de horario siempre será con la modalidad de jornada continuada. Cualquier jornada que se realice en horario especial tiene que quedar establecida por cuadrante mensual.

4.-Cuestiones generales sobre el horario

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

Se tiene que disfrutar de una pausa de treinta minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no puede afectar la buena marcha de los servicios.

Atendida la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, como también las fiestas laborales, se pueden trasladar a otros días de la semana. En todo caso, no se puede trabajar más de seis días consecutivos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22.00 h de la noche y las 06.00 h de la mañana tienen el carácter de nocturnas, salvo que la relación laboral se haya establecido teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno.

Anualmente la Empresa tiene que exponer el calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo y a los medios telemáticos de la empresa.

En cuanto al descanso por tareas informáticas, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales y exposición a pantallas de visualización, se establece que el personal que por su trabajo informático esté expuesto a pantallas tiene que tener un descanso de diez minutos por cada hora y media de exposición. En ningún caso no se puede acumular este tiempo con el descanso de treinta minutos.

La Empresa tiene que tender a implantar el horario flexible, de acuerdo siempre con las necesidades del servicio.

El tiempo de desplazamiento por encargo de la Empresa y durante el transcurso de la jornada, cuenta a efectos retributivos en los términos legales o pactados establecidos, pero no a efectos de máximo diario de jornada efectiva.

El personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo tiene derecho a un descanso mínimo de dos días semanales ininterrumpidamente.

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

En la realización de trabajos en condiciones de penosidad y peligrosidad, durante toda la jornada, se disfrutará de una pausa adicional de 30 minutos. El Comité de Salud Laboral determinará aquellos trabajos que sean considerados penosos y/o peligrosos. En los trabajos que tengan



que realizarse durante el 50% o más de la jornada teniendo el trabajador los pies en agua o barro y en los de cava abierta, entendiéndose por tales, las cuales se realicen en terrenos que no estén previamente levantados, la jornada efectiva en este tipo de trabajos no podrá exceder de 5 horas diarias.

El tiempo de desplazamiento entre los centros y los puestos de trabajo, tanto la ida como el retorno, computará como tiempo de trabajo efectivo, en cualquier caso.

El personal laboral del IBANAT podrá ser autorizado a una flexibilización adicional de la parte fija del horario hasta una hora diaria en los siguientes supuestos:

- Cuidado de hijos o hijas menores de doce años.
- Cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuidado de cónyuge o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por razón de violencia de género para hacer efectivos la protección y el derecho a la asistencia social, sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución prevista en el artículo 42.1.e y las faltas de asistencia justificadas en los términos previstos en el artículo 45.1.g, ambos de este convenio.

Las resoluciones que reconozcan esta flexibilidad serán dictadas por la Gerencia de la Empresa, y tendrán que establecer cuál será la parte fija del horario de cumplimiento obligado por parte de la persona interesada y que, como mínimo, será la siguiente:

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

Artículo 40. REDUCCIÓN JORNADA

1. El personal laboral del IBANAT tendrá derecho a las siguientes reducciones de jornada:

- a) Por razón de guarda legal, cuando el trabajador o la trabajadora tenga cura directa de alguna persona menor de doce años.

Es imprescindible que la persona trabajadora tenga atribuida la guarda legal a los efectos de tener derecho a la reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones.

Ahora bien, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se tienen que percibir las retribuciones íntegras hasta que la persona menor a cargo cumpla un año, y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogida permanente o preadoptiva de personas menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se tienen que percibir las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogida y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En el supuesto de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral del IBANAT, ambos tienen derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales a que hace referencia en los párrafos anteriores.

- b) Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no tenga actividad retribuida.

Como en el caso anterior, la persona trabajadora tiene que tener atribuida la guarda legal para poder acceder a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones si es superior a una hora diaria de la jornada, si la reducción no es superior a una hora de la jornada se tienen que percibir las retribuciones íntegras.

En cambio el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de sueldo en los términos previstos en el supuesto anterior cuando la persona discapacitada, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65% y si recibe una pensión, esta sea inferior al salario mínimo interprofesional (SMI).

- c) Por razón de guarda legal de una persona mayor que requiera una especial dedicación.

Al igual que en los dos supuestos anteriores, la persona trabajadora tiene que tener atribuida la guarda legal para poder acceder a la reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional de las retribuciones.

- d) Para ser necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado por motivos de enfermedad muy grave.





La persona trabajadora tiene derecho a reducir hasta el 50% de su jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes.

Este permiso prevé aquellas situaciones de enfermedad en que la gravedad sea acreditada por el facultativo responsable.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre las personas titulares, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

e) Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución.

f) Por nacimiento de un hijo o de una hija prematuro o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto.

El personal laboral tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones sin perjuicio del previsto en el artículo 45.1.b de este Convenio.

g) Por cura directa de un familiar, incluyendo la pareja de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desarrolle actividad retribuida, se podrá conceder una reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones.

2. La jornada reducida se tiene que concretar de acuerdo con el que establezca el Estatuto básico del empleado público y el Estatuto de los Trabajadores.

3. La jornada reducida se tiene que computar como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad.

4. La concesión de la reducción de jornada por las razones enumeradas es incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

5. La concreción horaria de esta reducción corresponderá al trabajador/a dentro su jornada ordinaria. El trabajador podrá solicitar a la Empresa disfrutar de esta reducción de jornada día a día o acumularla en días completos.

Artículo 41. FLEXIBILIZACIÓN HORARIA POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El personal laboral podrá ser autorizado a una flexibilización adicional de la parte fija del horario hasta una hora diaria en los siguientes supuestos:

- Cuidado de hijos o hijas menores de doce años.
- Cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuidado de cónyuge o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por razón de violencia de género para hacer efectivos la protección y el derecho a la asistencia social, sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución prevista en el artículo 42.1.e y las faltas de asistencia justificadas en los términos previstos en el artículo 45.1.g, ambos de este Convenio.

Las resoluciones que reconozcan esta flexibilidad serán dictadas por las secretarías generales o los otros órganos que tengan atribuidas las funciones, y tendrán que establecer cuál será la parte fija del horario de cumplimiento obligado por parte de la persona interesada y que, como mínimo, será la siguiente:

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

Artículo 42. JORNADA ESPECIAL

Se entiende como jornadas especiales aquellas que por razón de emergencias (extinción de incendios, inundaciones, interrupción de caminos o situaciones similares) prolonguen la jornada por encima de las 10 horas. De manera orientativa se muestran algunos casos.

1. Prolongación del periodo de trabajo desde su hora de finalización.
2. Anticipación del comienzo de la jornada estipulada
3. Prolongación de la jornada actual y anticipación de la siguiente.

4. Despacho a un trabajador hasta un incidente durante su disponibilidad de 24 horas.

5. Para los casos que se encuentren dentro de este artículo se concreta el siguiente:

1. La duración máxima de la jornada especial será de 24 horas, incluyendo los desplazamientos hasta el centro de trabajo de adscripción.

2. Se establece como descanso mínimo efectivo, entre jornadas especiales o entre jornada especial y jornada ordinaria, el de 12 horas. Todos los trabajadores en cualquier circunstancia tendrán el derecho irrenunciable de 12 horas continuadas de descanso a contar desde su llegada al centro de trabajo y hasta su nueva incorporación al centro de trabajo.

3. En caso de producirse un aviso nocturno a una emergencia, y despachar al personal con disponibilidad de 24 horas, cuando finalice la actuación a la emergencia tendrán el derecho irrenunciable de 12 horas de descanso, teniéndose que incorporar una vez finalizado su descanso a su jornada laboral ordinaria, establecida según cuadrante. Si el aviso se realiza con posterioridad a las 05:00 de la madrugada, y su jornada de trabajo empieza antes de las 08:30, el personal una vez acabado el trabajo a la emergencia se incorporará a su jornada laboral ordinaria, según cuadrante, y la realizará íntegramente.

4. Para los casos de necesidad, se podrá prolongar la jornada especial hasta 24 horas, teniendo en cuenta que desde la hora 15 hasta la 24 se encargará tareas de refuerzo y/o vigilancia. Se establece un máximo de 10 horas de intervención directa en tareas de extinción y/o emergencia.

5. Cuando existen problemas para transportar al personal en su centro de trabajo, caso concreto de incendios a otras islas, dado que los helicópteros no tienen vuelo nocturno, a partir de la hora 15 el personal afectado no realizará tareas de extinción ni de vigilancia, pasando a partir de esta hora a situación de descanso. Las siguientes horas, hasta la llegada en su centro de trabajo contarán como horas igualmente trabajadas.

6. El tiempo que se prolongue más allá de la jornada ordinaria establecida por cuadrante de trabajo, será considerado como horas extraordinarias.

Artículo 43. CUADRANTES DE TRABAJO

1. Los cuadrantes de trabajo de todo el personal sujeta a turnos y horarios especiales, se entregarán con dos meses de antelación a todos los trabajadores. La modificación de la planificación de los servicios y de los cuadrantes se tienen que negociar con la representación del personal, sin perjuicio del que dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos cuadrantes aparecerán con la firma de la dirección de la Empresa y el Jefe de Departamento correspondiente con registro de salida. Se entregarán los cuadrantes de todos los servicios asignados, con horarios, los días libres y resto de incidencias, así como una previsión de todo el año. Se expondrán en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo. Asimismo se harán llegar vía correo electrónico a todos los trabajadores que lo soliciten, Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales.

Las modificaciones de los cuadrantes que se hagan con un plazo inferior al establecido al Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá que hacer con el acuerdo de los trabajadores/as y se compensará con una cuantía equivalente al complemento de disponibilidad actual por cada jornada modificada.

La organización de los cuadrantes y la distribución de las diferentes incidencias que se establezcan por los diferentes servicios y lugares de trabajo se realizará de manera rotatoria, equitativa y proporcional de acuerdo con el que se establece en el presente convenio y la normativa que sea de aplicación.

2. Intercambios de turno o servicio. Los trabajadores podrán realizar cambios de turno o servicio previa comunicación a la Empresa. Los trabajadores pertenecerán al mismo servicio. La comunicación de los mismos se tendrá que hacer por escrito, en un formulario para este propósito, en el cual se tiene que especificar el día del intercambio, el día que se retorna el servicio firmado por ambos trabajadores implicados en el cambio. La solicitud se tiene que realizar como mínimo con tres días naturales de antelación, siempre que sea posible.

La distribución del domingo y festivos en los cuadrantes de trabajo se hará de manera equitativa y proporcional en cómputo anual.

Artículo 44. VACACIONES

1. El personal laboral al servicio del IBANAT tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o treinta días naturales por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el supuesto de que este sea inferior a un año. Con este fin no se tienen que considerar días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establecen para los horarios especiales. Así mismo, el disfrute de las vacaciones se puede hacer por días hábiles no consecutivos.



2. El personal puede pedir el fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos periodos iguales, y en todo caso tiene que conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones, siempre y cuando haya presentado su previsión con tres meses de antelación.

3. Los departamentos, respecto de sus centros de trabajo o unidades funcionales, tienen que procurar que el personal que quiera disfrutar las vacaciones, pueda disfrutarlas por turnos rotativos y, en caso de conflicto, se tienen que ajustar a la orden de prioridades siguiente:

Primero. Personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el periodo de vacaciones escolar y esta preferencia se refiera al periodo de vacaciones completo, no a un mes concreto.

Segundo. Personas trabajadoras que tengan reconocida una antigüedad mayor al servicio de la Empresa.

Tercero. Personas trabajadoras que soliciten un único periodo coincidente con veintidós días hábiles o treinta días naturales, en ambos casos consecutivos.

Cuarto. Se tiene que posibilitar la coincidencia en el periodo de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos presten servicios al IBANAT.

De una parte, si una vez concedidas o indicadas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja y tiene que empezar el periodo de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del periodo concedido por otro periodo de vacaciones.

Por otra parte, si la baja es acontecida en periodo de vacaciones se dejará en suspenso el disfrute de las vacaciones. Esta circunstancia se tiene que acreditar mediante la presentación del comunicado de baja correspondiente en el plazo de cuatro días desde que se produce la baja. Si el alta se produce antes de la finalización de este periodo de vacaciones, se continuará disfrutando de este periodo. Si una vez acabado el periodo de vacaciones todavía persiste la situación de baja, se tendrá que permanecer en esta situación hasta que se produzca el alta médica.

Tanto en un caso como en el otro, se tiene que reconocer a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo en el cual haya estado de baja en el periodo de vacaciones. Este crédito de días se podrá hacer efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y según lo permitan las necesidades del servicio.

4. El comienzo y la finalización de las vacaciones tiene que ser dentro del año natural, salvo de los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, se aplacen dentro del primer trimestre del año siguiente.

En los casos de incapacidad temporal se podrá aplazar dentro del año siguiente.

5. El personal que ingrese durante el año tiene que disfrutar las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, y se tiene que computar la fracción de mes como mes completo y por año natural.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le tiene que abonar la parte correspondiente al periodo de tiempo trabajado, y se tienen que computar las fracciones de semana por semana completa y a partir de quince días por mes completo.

6. En el caso de fin del contrato de trabajo, el finiquito por vacaciones se tiene que calcular según las retribuciones normales de su categoría y puesto de trabajo.

Art. 45. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Permisos horarios.

1.1. El personal laboral tiene derecho a la concesión de permisos horarios en los supuestos siguientes:

a) Por lactancia de un hijo o de una hija menor de doce meses, una hora diaria de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones.

Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, o de una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente, la trabajadora puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente los supuestos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los padres.





Este derecho a la acumulación es extensible al personal laboral temporal, pero si se extingue la contratación antes de la fecha prevista de la finalización del permiso se tendrá que reintegrar económicamente el exceso disfrutado.

b) Por nacimiento de un hijo o de una hija prematuro o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto, derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, y se tienen que percibir las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 40.1.f de este convenio.

c) La trabajadora en estado de gestación y el personal laboral que sea cónyuge o pareja de hecho de una mujer en estado de gestación tienen derecho a ausentarse del trabajo para llevar a cabo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para hacer estas actuaciones y con la justificación previa de la necesidad de hacerlas dentro de la jornada de trabajo.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

A los efectos de este apartado, se entienden como deberes inexcusables de carácter público y personal, y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros, los siguientes:

- Comparecer a las citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías o cualquiera otro organismo oficial.
- El cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- La asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones que dependen, cuando derivan estrictamente del cargo electivo de regidora o regidor, así como de diputada o diputado.
- La asistencia como miembro a las sesiones de un tribunal de selección o provisión, con nombramiento de la autoridad pertinente.
- La asistencia al examen o renovación del carné de conducir.
- Acompañar personas mayores, discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o por razón de su estado y que quede acreditado, que estén a cargo suyo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Acompañar hijos o hijas que estén a cargo del personal trabajador por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de apoyo en centros del ámbito sociosanitario.
- Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas al centro educativo especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o la hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo estas actuaciones.
- Asistir a reuniones de centros docentes relativos a tutorías, etc.
- Salir a buscar el hijo o la hija o personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se recibe aviso del centro docente o centro de día, para ir a buscarlas por motivo de enfermedad u otras causas justificadas, etc.
- Por acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a intervenciones quirúrgicas sin ingreso.

1.2. Los permisos regulados en las letras *a* y *b* de este precepto pueden ser ejercidos indistintamente por uno u otro de los progenitores, y el permiso regulado en la letra *c* se podrá disfrutar simultáneamente por ambos progenitores.

También puede ser ejercido indistintamente por uno o otro de los progenitores en los supuestos relativos a los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra *d* de este artículo.

1.3. El personal laboral del IBANAT que solicite alguno de los permisos regulados en las letras *a* y *b*, y en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra *d* de este precepto, tiene que acreditar documentalmente que el otro cónyuge y/o progenitor, si es el caso, no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

Regreso a la jornada laboral. Cuando un trabajador/a que habiendo disfrutado de alguno de los permisos regulados anteriormente, tenga que volver a su puesto de trabajo y éste sea diferente del centro de trabajo, la Empresa facilitará el desplazamiento o se hará cargo del coste del desplazamiento entre el centro de trabajo y el lugar de trabajo del trabajador.

2. Permisos por días.

2.1. El personal laboral tiene derecho a los permisos siguientes:

a) Defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

Quando se trate de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.





A los efectos previstos en este supuesto, se equipará a la enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria o la hospitalización domiciliaria. Este permiso también es de aplicación a aquellas situaciones de enfermedad en que la gravedad sea acreditada por el facultativo responsable.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y con cambio de residencia, tres días. Los cambios de domicilio se tienen que acreditar mediante certificado de empadronamiento.

c) Por funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establece la legislación sindical o en los términos que convencionalmente se establezcan entre Empresa y los sindicatos.

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

e) Por asuntos particulares, cinco días.

f) Por matrimonio, quince días naturales.

g) Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer. Las faltas de asistencia de estas trabajadoras, bien sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según corresponda.

2.2. La determinación de los días de permiso previstos en la letra e del primer punto de este precepto, se tiene que condicionar a las necesidades del servicio, con el informe previo de la dirección de departamento o del servicio de que se trate y, en el momento de la concesión, se tiene que garantizar que las tareas de la persona trabajadora que solicita el permiso han sido asumidas, sin daño para la ciudadanía o para la organización administrativa propia, por la unidad o la dependencia correspondiente.

Respecto del personal que ejerce el trabajo en régimen de turnos y/u horarios especiales, éste puede acumular los días de permiso por asuntos particulares a los días que le correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso se tiene que hacer dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados nunca se pueden acumular a los que correspondan al año siguiente.

3. Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre tiene que disfrutar de un día de descanso por cada uno de estos días, que se pueden acumular a los días de vacaciones o de asuntos propios.

4. A efectos de permisos, siempre que el articulado de este convenio no exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen en días se entiende que éstos son hábiles.

5. Licencias con retribución.

El personal laboral tiene derecho a obtener licencias por los motivos siguientes:

a) Por parto o maternidad.

b) Por adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple.

c) De paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo o una hija.

d) Por cuidado de un hijo o una hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

5.2 En caso de embarazo y de parto, la duración del permiso de maternidad y/o de paternidad es de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parte múltiple.

Este permiso se tiene que disfrutar de la manera siguiente:

- El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, si bien las seis semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre.
- En caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e



ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneamente de periodos de descanso, la suma de los periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o la hija o de parte múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que la negociación pueda establecer.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en que, por cualquier otra causa, el bebé tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

5.3. El permiso por adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, y se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogida múltiple.

El cómputo del plazo se tiene que contar a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida o a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el supuesto de que ambos progenitores trabajen, el permiso se tiene que distribuir a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los periodos no podrá exceder de dieciséis semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogida múltiple y de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida.

Este permiso se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que puedan acordarse.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogida internacional, tiene derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, periodo durante el cual se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas. En todo caso, este permiso no podrá denegarse atendiendo a necesidades del servicio.

Con independencia del permiso de dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto previsto en los casos de adopción o acogida internacional, tanto preadoptiva como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogida.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

Los supuestos de adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente o simple, previstos en este precepto serán los que se establezca en el código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, teniendo la acogida simple una duración no inferior a un año.

5.4. El permiso por paternidad, acogida o adopción de un hijo o una hija tiene una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido en las licencias previstas en los dos párrafos anteriores.

5.5. En los casos previstos en los permisos contemplados en el núm. 5.2, 5.3 y 5.4 de este artículo, el tiempo transcurrido durante el goce de estas licencias se tiene que computar como de servicios efectivos a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la persona que disfrute del permiso y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

5.6. El personal laboral que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogida tendrán derecho, una vez finalizado el periodo del permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.



5.7. El permiso por cuidado de un hijo o una hija que está afectado por cáncer u otra enfermedad grave, se tiene que conceder siempre que ambos progenitores, adoptadores o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen.

Este permiso consiste en una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de la jornada, y se percibirán las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde preste sus servicios, para la cura, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo o hija afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cura directa, continua y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la Comunitat Autònoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptadores o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para esta finalidad en el régimen de la Seguridad Social que los sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptando o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para esta finalidad en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto que ambos presten servicios en los mismos órganos o entidades a las cuales son de aplicación este convenio, estos podrán limitar el ejercicio simultáneo por motivos fundados en el correcto funcionamiento del servicio, correspondiendo, en tal caso, a los padres escoger quién de los dos continuará ejerciendo el permiso.

La negociación colectiva podrá establecer las condiciones y los supuestos en los cuales esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 46. FIESTAS ANUALES

Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho al disfrute de 14 días de fiesta al año, que rigen en la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La distribución de estos 14 días será la siguiente:

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

Quié en domingos y/o días festivos tengan que prestar servicio, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía de 35,00 euros por día trabajado.

Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y sin que pueda percibirse gratificación alguna.

Artículo 47. LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

El personal laboral con relación laboral indefinida que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos puede solicitar las licencias sin sueldo siguientes:

a) Licencia por asuntos propios

La concesión de esta licencia se tiene que subordinar a las necesidades del servicio. Se tiene que solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se tiene que resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de esta. Para conceder esta licencia hace falta una resolución expresa, la cual tiene que ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no puede ser superior a seis meses cada dos años.

b) Licencia sin sueldo para llevar a cabo misiones en países en vía de desarrollo o no desarrollados.

Esta licencia se puede conceder para llevar a cabo una misión en países en vía de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las cuales se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado.

Se tiene que solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se tiene que resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de esta. Para conceder esta licencia hace falta una resolución expresa, la cual tiene que ser motivada



cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no puede exceder un año cada cinco años. El periodo máximo de disfrute continuado es de tres meses.

c) Licencia por enfermedad grave de larga duración o defunción de familiares

Esta licencia se puede conceder por circunstancias de enfermedad grave de larga duración o de defunción de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y por la acreditación de la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones.

Se tiene que solicitar, como máximo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que se conozca la circunstancia que da lugar a la concesión.

La duración de esta licencia no puede exceder los tres meses, y depende directamente del mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar.

d) Licencia para llevar a cabo estudios

Esta licencia se puede conceder para llevar a cabo estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o de la unidad en que se integra, y para concederla es necesario un informe previo favorable del órgano directivo del cual dependa la unidad orgánica donde la persona trabajadora preste los servicios.

Se tiene que solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y se tiene que resolver en el plazo de veinte días desde la fecha en que se reciba. Para conceder esta licencia hace falta una resolución expresa, la cual tiene que ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración de esta licencia no puede ser inferior a quince días ni superior a cuatro meses.

Si la realización de estos estudios es por interés de la Empresa y consta así en la resolución pertinente, la persona trabajadora tiene derecho a percibir las retribuciones íntegras.

El tiempo de disfrute de las licencias que establece este artículo se computa a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social hay que ajustarse al que dispone la normativa vigente en esta materia en cada momento dado.

El trabajador excepcionalmente podrá solicitar una reducción hasta una tercera parte de su jornada, con la consecuente reducción de salario, y la empresa podrá autorizar esta reducción siempre que no se vea afectado el servicio.

Artículo 48. EXTENSIÓN A PAREJAS ESTABLES

En conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo se tienen que entender referidas también a los miembros de una pareja estable.

Artículo 49. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio del que establecen los artículos 45 en 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tiene derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en los casos siguientes:

1. Riesgo durante el embarazo

Esta situación se produce cuando la Empresa, por motivos técnicos u objetivos, no dispone en su ámbito y en cumplimiento de la Ley 31/1995, de un puesto de trabajo que no sea nocivo para la mujer trabajadora en situación de embarazo.

Da derecho a la reserva del puesto de trabajo y acaba el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su lugar anterior o a otro de compatible con su estado.

En estos supuestos, y durante el tiempo que dure la suspensión, la trabajadora tiene derecho a percibir una retribución íntegra igual a la que le correspondería recibir en situación de activo.

2. Privación de libertad de la persona trabajadora



Da derecho a la reserva de la plaza por el tiempo necesario mientras no haya sentencia condenatoria firme, incluidas la detención preventiva y la prisión provisional.

3. Suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

Artículo 50. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria a la cual podrá acceder el personal laboral del IBANAT puede ser de las clases siguientes: ordinaria por interés particular, para tener cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, pueden solicitarla el personal laboral fijo que tenga, al menos, un año de antigüedad al servicio del IBANAT, y la duración de la permanencia en esta situación no puede ser inferior a dos años.

Este derecho sólo lo podrá ejercer nuevamente la misma persona cuando hayan transcurrido, al menos, tres años desde el final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria se tiene que hacer en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

Asimismo, mientras se esté en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el periodo mínimo de dos años en esta situación, la persona trabajadora puede solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no hay vacantes en su categoría se tiene que atender a aquello previsto en el artículo 17 de este convenio en materia de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

El personal laboral tiene derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para tener cuidado de hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptiva, contador desde la fecha del nacimiento del hijo o hija, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El hijo o hija sucesivo da derecho a un nuevo periodo de excedencia que, si procede, pone fin al periodo que se disfrute.

También tienen derecho a un periodo de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para tener cura de un familiar a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no lleve a cabo ninguna actividad retribuida.

La concesión de estos tipos de excedencia se tiene que hacer con declaración previa de la persona peticionaria de no ejercer ninguna otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor, o de un familiar hasta segundo grado.

El personal laboral temporal también se puede acoger a la excedencia voluntaria por cuidado de familiares, tanto por cuidado de hijos o hijas como por cuidado de familiares a cargo suyo. Este personal tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo en los términos que prevén los párrafos 1 y 2 de este punto, y siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en el cual éste no será posible.

Una vez transcurrido el tiempo por el cual se concedió la excedencia por cuidado de hijos o hijas o de un familiar a cargo o, si procede, desaparecida la causa que motivó el otorgamiento, la persona trabajadora tiene que solicitar el reingreso en el plazo de los treinta días siguientes o pasar a la situación de excedencia voluntaria ordinaria, situación en la cual se le declarará si no ha solicitado el reingreso en el plazo fijado.

En cualquier momento, mientras se permanezca en excedencia voluntaria por la cura de hijos o hijas, o de un familiar a cargo suyo, la persona en excedencia puede solicitar el reingreso al trabajo en función de tener reserva del puesto de trabajo durante los tres años que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de hijos o durante el año que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de familiares a cargo. En todo caso, durante el tiempo de cada periodo de excedencia en esta situación, tiene derecho a la reserva de plaza y a la percepción de la prestación de acción social correspondiente por el concepto de ayuda por hijos menores de 21 años.

El periodo de permanencia en esta situación se tiene que computar a efectos de antigüedad y la persona en esta situación tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales tiene que ser convocada, especialmente con motivo de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad



Queda automáticamente en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, en la categoría que corresponda, el personal laboral fijo que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades opte por un puesto de trabajo de diferente categoría profesional o cuerpo funcionarial del sector público.

El personal declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad está obligado a notificar las variaciones que se produzcan en la relación de servicios que hayan dado lugar a esta excedencia, incluyendo el cese en la relación de servicios aludida.

Una vez se produzca el cese en la relación de servicios que propició el paso a la excedencia voluntaria por incompatibilidad, la persona en excedencia tendrá que solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de treinta días desde este cese.

Este tipo de excedencia disfrutará de reserva de plaza en lugar, destino y categoría profesional en el plazo máximo de un año. Su reingreso se hará efectivo en el plazo máximo de un mes de su petición por la reincorporación.

El reingreso a partir del año producirá, si procede, con motivo de haber un lugar vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reingreso en el tiempo establecido y en la forma adecuada no se obtiene por carencia de lugar vacante, se tiene que tener en cuenta el que prevé el artículo 17 de este convenio en materia de reingreso.

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es la que se puede conceder al personal laboral con relación indefinida con más de un año de antigüedad en el IBANAT para cursar estudios por tiempos no superiores a cinco años.

La persona que esté en excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, y se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con quince días de antelación. Transcurrido el periodo de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupe, en los términos que prevé el párrafo anterior, siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la solicitud de reingreso, caso en el que éste no será posible.

5. Excedencia voluntaria especial

El personal laboral con relación indefinida que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en el IBANAT puede solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año y mínima de seis meses, la cual tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. El tiempo que tiene que transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características tiene que ser superior a cinco años.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que ocupe en los términos que prevé el párrafo anterior, y siempre que no se haya extinguido su contrato de trabajo antes de la fecha del reingreso, caso en que éste no será posible.

Sin perjuicio de aquello previsto en la disposición adicional veintena del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir no podrá ver amortizado su puesto de trabajo mientras esté en excedencia voluntaria especial dado que durante la excedencia tiene reserva del puesto de trabajo.

Artículo 51. EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de esta situación, se concede por la designación o la elección para cargo público que imposibilita la asistencia al trabajo, o por un contrato de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los cuales se hayan firmados acuerdos de colaboración. El reingreso se tiene que solicitar dentro del mes siguiente al cese en el cargo, y, en caso de no hacerlo, se tiene que declarar el trabajador o trabajadora en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente, la excedencia forzosa también se produce y se tiene que declarar por las causas siguientes:

a) Cuando, en caso de reforma de plantilla o supresión de la plaza que ocupaba la persona trabajadora, ésta suponga el cese obligado en el servicio activo, siempre que se trate de personal fijo.

b) Cuando la persona declarada en situación de suspensión firme, una vez cumplida la sanción por el tiempo que se le haya impuesto, solicite el reingreso y no sea posible concederle por carencia de puesto vacante con dotación presupuestaria.

Las personas en excedencia forzosa por razón de la causa prevista en el apartado b) expuesta en el párrafo anterior tienen derecho a la percepción del salario base, de los trienios, de las pagas extraordinarias y de la ayuda familiar, como también el cómputo del tiempo en esta



situación a efectos de antigüedad.

Cuando se produzca una vacante dotada presupuestariamente en la categoría correspondiente, se tiene que adjudicar temporalmente y con carácter preferente a la persona que se encuentre en excedencia forzosa. En este caso el trabajador o trabajadora tiene que asumir la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque y la Empresa adquirirá la carga de comunicar a la persona interesada esta convocatoria.

Si la persona afectada, una vez que se le ha comunicado la convocatoria, no se presenta, se la declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan se tienen que comunicar al Comité de Empresa.

Artículo 52. ENFERMEDAD E INDISPOSICIONES

En el supuesto que el personal laboral incluido dentro del ámbito de este convenio se encuentre indispuerto y no pueda acudir al trabajo por causa de una enfermedad o de un accidente que no dé lugar a la emisión de comunicado médico de baja, la falta de asistencia al trabajo se entenderá justificada, por este único primer día, con la aportación del justificante de asistencia médico emitido tanto por personal facultativo de los servicios de la Seguridad Social como de una consulta médica particular.

Si la persona ha ido a trabajar y se produce la necesidad de abandonar el lugar de trabajo por indisposición, la ausencia por el resto de horas se entenderá justificada con la aportación del justificante de asistencia médico en los términos previstos en el párrafo anterior. Pero si la indisposición es causante de baja médica, será necesario aportar el comunicado de baja desde este primer día. En este caso, el tiempo trabajado el día de la indisposición se podrá computar y compensar, en el mes en que tiene lugar el hecho causante o en que se produzca el alta médica, como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de cumplimiento de la jornada de trabajo.

En los casos previstos en los dos párrafos anteriores y, a los efectos de cumplimiento del horario y de la jornada de trabajo, se considerará horario de trabajo la franja horaria que va desde las 8.00 hasta las 15.30 h, o la que corresponda al personal con horario especial.

Artículo 53. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El personal laboral en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tendrá derecho, hasta el tercer día, a un complemento retributivo del 50% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al que haya tenido lugar la incapacidad temporal. Desde el cuarto hasta el vigésimo día, ambos incluidos, tendrá derecho a un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, tiene que ser equivalente al 75% de las retribuciones fijas e invariables percibidas en el mes anterior al que se haya producido la incapacidad temporal. A partir del veintiún día tiene que percibir una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que percibía el mes anterior en causar la incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se tiene que complementar, durante todo el periodo de duración, hasta el 100% de las retribuciones que se percibían el mes anterior al de la incapacidad temporal.

También tendrán derecho al 100% de las retribuciones que se percibían el mes anterior al de la baja temporal, mediante un complemento económico de la prestación reconocida por la Seguridad Social, en aquellos supuestos que se determinen por Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Artículo 54. RETRIBUCIONES SALARIALES

Las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se tienen que estructurar en retribuciones básicas, retribuciones complementarias e indemnizaciones por razón de servicio y son las siguientes:

1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base
- b) El complemento de antigüedad
- c) Las pagas extraordinarias

Además de estas retribuciones básicas, el personal laboral al servicio del sector público instrumental tiene derecho a percibir un complemento de insularidad.

2. Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de dedicación especial
- b) Complemento de horarios especiales



- c) Complemento de responsabilidad
- d) Complemento de dificultad técnica
- e) Complemento de peligrosidad y penosidad

3. Indemnizaciones por razón del servicio.

3.1 Dietas.

3.2 Gastos de desplazamiento.

Estas retribuciones se tienen que satisfacer en periodos mensuales y se tiene que efectuar el pago dentro del mes del devengo, a excepción del mes de diciembre, en que el pago se tiene que efectuar antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en cuenta que indique cada trabajador a tal efecto, en una entidad de crédito.

Las retribuciones anuales a aludidas de los diferentes grupos retributivos son las que constan a los anexos V, VI y VII están fijadas en función de la jornada de trabajo pactada en este convenio. De esto se tiene que dejar constancia al efecto que prevé el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

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

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

Artículo 55. SALARIO BASE

El salario base es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo. La cuantía de este salario es la que figura al anexo II de este convenio, y se establece en función de los cinco grupos profesionales en que se integran las diferentes categorías profesionales que tienen los trabajadores al servicio del Instituto Balear de la Naturaleza.

Artículo 56. ANTIGÜEDAD

El personal laboral tiene que percibir, en concepto de antigüedad, un complemento compuesto por la cantidad que indica el anexo III.

Este complemento se merita por cada periodo de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos por la Empresa. El derecho al devengo de cada trienio se tiene que hacer efectivo en el mes siguiente en el cual este se cumpla, salvo que coincida con el día primero del mes, caso en el cual se tiene que abonar el mismo mes en que se cumpla.

Si el complemento de antigüedad que corresponde a cada persona por aplicación de este sistema es inferior al que percibe actualmente, se tiene que respetar este último y mantener inalterada la cuantía, hasta que la cantidad que le corresponda por aplicación del nuevo sistema supere esta cuantía reconocida, por devengo de nuevos trienios o bien por incremento de la cuantía de estos trienios.

A efectos de trienios, al personal laboral al servicio del IBANAT se le tienen que reconocer los servicios que acredite haber prestado en cualquier administración pública. La Consejería competente en materia de función pública puede regular el procedimiento para reconocer los servicios aludidos.

Artículo 57. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias son dos al año, por el importe, cada una, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, y se meritan en la nómina de los meses de junio y diciembre. Asimismo, estas pagas extraordinarias tienen que incluir los incrementos que las leyes de presupuestos generales del Estado determinen con carácter básico para todos los empleados públicos.

Cuando se produzca ingreso o cese de un trabajador/a, se le tiene que abonar la parte proporcional de las pagas extraordinarias, correspondientes al tiempo de servicio prestado, prorrateadas por días trabajados. Al personal que presta servicio por horas, o de jornada reducida, se le tienen que abonar las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

A efectos de percibir pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad laboral temporal se tienen que computar como tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 58. COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN DE COSTES DE INSULARIDAD

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económicas que el personal laboral al servicio del IBANAT, igual que el resto



de las personas trabajadoras residentes en las Illes Balears, soporta debido al importe mayor que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y de servicios, incluyendo los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

La cuantía de este complemento es anual y se distribuye en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cuantías que prevé el anexo IV.

Artículo 59. RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Dedicación especial: este concepto engloba en cada lugar de trabajo todos los complementos destinados a retribuir la disponibilidad telefónica, la necesidad de estar disponible con la obligación de prestar servicio inmediato, la incompatibilidad, la exclusividad y cualquier otro de similar.
- b) Horarios especiales: este concepto engloba en cada lugar de trabajo todos los complementos destinados a retribuir las jornadas especiales, la jornada partida, el trabajo por turnos, el trabajo en días festivos, el trabajo nocturno y cualquier otro de similar.
- c) Responsabilidad: este concepto engloba en cada lugar de trabajo todos los complementos destinados a retribuir la dirección orgánica, el mando de personal, la dirección de equipos y de emergencias, la responsabilidad sobre recursos o instalaciones y cualquier otro de similar.
- d) Dificultad técnica: este concepto engloba en cada lugar de trabajo todos los complementos destinados a retribuir la complejidad de las tareas asignadas, la diversidad o la heterogeneidad de las funciones, la experiencia exigida y cualquier otro de similar.
- e) Peligrosidad y Penositat: este concepto tiene que englobar los complementos destinados a retribuir la conducción habitual de vehículos, el esfuerzo físico, las condiciones meteorológicas, la atención de emergencias, el uso de determinados equipos o de maquinaria especial, la exposición a productos químicos y cualquier actividad clasificada en los anexos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, y cualquier otro de similar.

Dentro de cada grupo se podrán valorar las diferentes retribuciones complementarias asociadas a cada categoría o lugar de trabajo de forma que queden incluidas la mayoría de los conceptos complementarios variables por desarrollo de servicios. Estas retribuciones complementarias son las que se adjuntan en la mesa salarial del anexo V. Dentro del catálogo del puesto de trabajo se tendrán que especificar el número y tipo de conceptos retribuidos.

En el caso que se realicen anualmente más servicios de los que están contemplados y valorados en el anexo V se tendrán que retribuir según la mesa del anexo VI.

f) Trabajos auxiliares con medios aéreos

Todos los trabajadores que realicen trabajos o actuaciones auxiliares con medios aéreos y/o formen parte de la brigada helitransportada percibirán un complemento de 200 € mensuales por este concepto, o 35 € por jornada diaria de servicio o trabajo hasta el límite retributivo del complemento mensual de brigada helitransportada, independientemente de los días mensuales de servicio realizados o de las horas diarias de vuelo realizadas (ANEXO VI).

En las islas de Eivissa y de Menorca si no cuentan con el servicio de brigada helitransportada durante la campaña anual de incendios forestales percibirán los 35 € de plus de vuelo por jornada diaria efectiva de servicio o vuelo diario hasta el límite retributivo del complemento mensual de brigada helitransportada, independientemente de los días mensuales de servicio realizados o de las horas diarias de vuelo realizadas. En las islas de Eivissa y de Menorca si no disponen de servicio de brigada helitransportada, se garantizará por brigada durante la campaña al menos cinco vuelos de prácticas de formación continuada para el uso y habituación de todos los trabajadores asignados a la extinción de los incendios forestales, independientemente de las salidas por incendios.

g) Disponibilidad

La disponibilidad horaria de 24 horas localizable de los trabajadores del IBANAT está para atender las actuaciones a incendios forestales, fenómenos meteorológicos adversos, catástrofes medioambientales, emergencias públicas en general y para resolver situaciones imprevistas y excepcionales que puedan causar riesgos, molestias o inconvenientes graves en los usuarios de las áreas recreativas, zonas de acampadas, parques naturales y demás infraestructuras públicas del IBANAT en las Illes Balears.

1.- Los trabajadores/as que por la naturaleza de su labor o por necesidades del servicio tengan que estar localizados y disponibles en guardias de 24 horas tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio unas retribuciones en las cuantías señaladas en el Anexo VI.

Las guardias por disponibilidad de cada trabajador en cómputo mensual no podrán ser superiores a ocho, y en cómputo anual de acuerdo con las establecidas en el anexo V por cada puesto de trabajo.



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

3.-Los trabajadores podrán intercambiarse las guardias de disponibilidad entre los trabajadores de la misma categoría y/o lugar de trabajo que tengan asignados a los mismos servicios, con la comunicación previa de 48 horas a la empresa y siempre de acuerdo con de este convenio y la normativa que sea de aplicación.

4.- Todos los trabajadores que por edad u otra circunstancia haya experimentado una disminución de la capacidad física, por razón de guarda legal de familiares a cargo y por causas justas y justificadas podrán solicitar a la Empresa la no realización de guardias de disponibilidad hasta que el hecho que haya producido la solicitud se resuelva o indefinidamente si perdura en el tiempo.

5.- El trabajador que por causas justas, excepcionales e imprevisibles, o por causas familiares no pueda realizar la guardia de disponibilidad algún día puntual podrá solicitar en tiempo suficiente realizarla otro día o renunciar a hacerla siempre que el servicio se pueda garantizar por la Empresa.

6.- El IBANAT suministrará a todos trabajadores de teléfono móvil adecuado para realizar el servicio de guardias de disponibilidad y el trabajador está obligado a comunicar en tiempo suficiente a la Empresa las averías o el mal funcionamiento para su reparación o sustitución si fuera el caso, para garantizar el buen funcionamiento del servicio de disponibilidad.

7.-Asimismo, aquellos trabajadores/as que habiendo finalizado la jornada de trabajo, sean solicitados por la Empresa para trabajar en situaciones de urgencia, emergencia o fuerza mayor y acudan voluntariamente presentándose al lugar del acontecimiento o el lugar que lo indiquen, pasarán a estar en situación de guardia de disponibilidad, teniendo derecho a la percepción de todas y cada una de las prestaciones salariales que para eso se deriven.

8.- El horario de guardia de disponibilidad de 24 horas es de 8:00h a 8:00h del día siguiente.

9.-La Empresa evitará en tanto sea posible poner disponibilidad en días libres, si por causas justificadas y para garantizar el servicio de guardia de disponibilidad 24h se realizan en día libre se pagarán como las establecidas en domingo/festivos de acuerdo con el Anexo VI.

10.-Las disponibilidades en sábado se pagarán como disponibilidades en domingo/festivos, no computarán las disponibilidades en sábado como excedente de las disponibilidades en domingo /festivos según el Anexo VI.

h) Trabajo nocturno

1.-Los trabajadores/as que presten servicio en horario nocturno percibirán un cantidad adicional de 19,83 euros por noche trabajada según Anexo VI

y) Trabajo en Domingos y Festivos

Los trabajadores que desarrollen el trabajo en domingos o festivos una vez superados los días que determina el anexo V de este Convenio, se retribuirán los excedentes según el ANEXO VI por día trabajado.

Artículo 60. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO Y ABSORBIBLE

En este complemento se acreditan las cantidades que resultan de la diferencia entre las retribuciones que tienen reconocida determinadas personas trabajadoras antes de la aplicación de este convenio y las derivadas de aplicarlo, de acuerdo con el que dispone el artículo 4 de este texto articulado, siendo absorbible sobre cualquier incremento o abono que resultara durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 61. LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES

En los casos de suspensión de la relación laboral por y/o extinción de la relación laboral, la Empresa está obligada a practicar, y el trabajador/a a percibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de las pagas extraordinarias, de las vacaciones o cualquiera otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando la persona interesada se incorpore se tiene que iniciar el nuevo cómputo de los conceptos liquidadores con relación al párrafo anterior.

Artículo 62. HORAS NOCTURNAS Y FESTIVAS

El valor de la hora ordinaria, sólo a efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias, nocturnas y festivas, para cada uno de los cinco grupos del Instituto Balear de la Natura, en función de la antigüedad que tenga reconocida cada persona trabajadora, se tiene que calcular de





acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{salario base anual} + \text{antigüedad anual}}{1.526}$$

El valor de la hora nocturna se tiene que calcular incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora en domingos y festivos se tiene que calcular incrementando en un 100% el valor de la hora ordinaria.

La percepción de estos porcentajes es incompatible con el complemento por la realización de turnos.

Artículo 63. HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria calculado de acuerdo con la fórmula anterior y en el cual se integra "la antigüedad congelada".

El valor de la hora extraordinaria nocturna será el resultado de incrementar un 100% el valor de la hora nocturna ordinaria.

El valor de la hora extraordinaria en domingo y festivo será el resultado de incrementar en un 50% el valor de la hora en festivo y domingo. El valor de la hora extraordinaria nocturna en domingo y festivo será el resultado de incrementar en un 75% el valor de la hora en festivo y domingo. Si estando disponible, te movilizan se cobrará una hora extra como mínimo. Se incrementarán en un 100% las horas ordinarias y extraordinarias por trabajos realizados que no se contemplen como trabajos ordinarios. El trabajador de campaña de incendios que en el plazo de junio a septiembre supere la jornada laboral ordinaria establecida cobrará la siguiente hora como extra.

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

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

La realización de horas extraordinarias es de carácter voluntario y tiene que ser de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa. Asimismo, se tiene que informar al Comité de Empresa y se tienen que tener en cuenta las excepciones que establece la legislación vigente.

Artículo 64. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

En materia de gastos de desplazamiento, de dietas y de kilometraje se tiene que aplicar lo previsto en el anexo VII.

En aquellas indemnizaciones que no estén reguladas al presente Convenio se aplicará el decreto vigente que regule las indemnizaciones por razón del servicio o la norma que lo sustituya en cuanto al personal laboral de la CAIB, siempre que afecte a situaciones o supuestos no regulados en el presente Convenio.

Artículo 65. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Las partes firmantes de este Convenio colectivo, a partir de su entrada en vigor, y una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo del personal laboral al servicio del IBANAT en relación con el IPC de las Illes Balears, negociarán las medidas encaminadas a paliarla.

Los incrementos salariales que se puedan acordar tendrán que respetar los topes de incrementos retributivos que anualmente fijan las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas.

Artículo 66. UTILIZACIÓN DE VEHÍCULO PROPIO

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

Automóvil: 0,3268 euros/kilómetro.

Motocicleta o ciclomotor: 0,16 euros kilómetro.

Artículo 67. FONS SOCIAL





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

- a) Anticipos.
- b) Ayuda a minusválidos.
- c) Ayuda por hijos menores de 18 años.
- d) Becas de estudio.
- e) Ayuda a celiacos.
- f) Jubilación anticipada.
- g) Seguro colectivo para riesgos de muerte e invalidez permanente.
- h) Prestaciones.

La cuantía y regulación de cada una de ellas se especifican en el anexo VIII. Las prestaciones serán completas para los trabajadores/as con una antigüedad mínima de 12 meses, excepto las ayudas por hijos que se otorgarán a partir del primer mes de trabajo.

Artículo 68. SALUD LABORAL

1. Salud y seguridad en el trabajo

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz e integral de su salud y seguridad en el trabajo, como también un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legalmente y reglamentariamente con el objetivo de garantizar la prevención ante los riesgos laborales.

2. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para hacer efectivo este derecho, el IBANAT tiene que adoptar las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y las disposiciones que la despliegan, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para desarrollar tareas preventivas.

3. Plan de prevención

La Empresa tiene que implantar y aplicar el plan de prevención de riesgos laborales que tiene que establecer las evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, y que tiene que incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos a la Empresa, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Sin embargo, anualmente la Empresa procederá, previa consulta en el seno de la Comisión Paritaria mencionada en el artículo 76, a realizar planes anuales de la actividad preventiva dirigida, en particular, a la seguridad y la salud laboral del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

4. Planes y medidas de emergencia

En todos los centros de trabajo en que la normativa sobre esta materia lo declare obligatorio, se tienen que elaborar planes de emergencia, autoprotección y evacuación, que tienen que tener en cuenta las posibles situaciones y las medidas adoptadas, en especial las destinadas a primeros auxilios, la lucha contra el fuego y la evacuación de todo el personal y posibles usuarios.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en todos los centros de trabajo se tienen que tomar las medidas de emergencia necesarias de acuerdo con el establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

5. Información, consulta y participación

Para dar cumplimiento al deber de protección que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Empresa tiene que adoptar las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención reciban todas las informaciones necesarias con relación a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y a las medidas y actividades de protección y



prevención, y a las medidas de emergencia que se tengan que adoptar de acuerdo con la normativa aplicable.

El derecho de consulta y participación del personal laboral que regula el capítulo V de la Ley 31/1995, en el ámbito de las administraciones públicas, se tiene que ejercer con las adaptaciones que correspondan en consideración a la diversidad de las actividades que se llevan a cabo y las diferentes condiciones en que estas se hacen, la complejidad y dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de negociación colectiva en los términos que prevé la Ley 9/1987.

6 .Formación

La Empresa tiene que proporcionar a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de contratarlo como cuando se produzcan cambios en las funciones que lleven a cabo o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior se puede impartir por medio de los diferentes planes de formación de la Administración, de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio y del Servicio de Prevención, con medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializadas en la materia, siempre que se garantice la calidad de las actividades formativas.

7. Vigilancia de la salud

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

En función de las condiciones de determinados puestos de trabajo, y en relación a los riesgos específicos para la salud del trabajador/a el reconocimiento médico, ya sea general o específico, podrá imponerse como obligatorio, solicitando un informe al Comité de Seguridad y Salud Laboral. A tal efecto se considera que todo el personal que realice o pueda realizar tareas de emergencias y extinción de incendios tendrá que pasar obligatoriamente un reconocimiento médico previo.

En todo caso tendrá que respetarse el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a, teniendo que guardarse la confidencialidad de la información adquirida.

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

8. Equipos de protección individual

La Empresa tiene que facilitar al personal los equipos y los medios de protección individual (EPIs) adecuados a los trabajos que hace. Los comités de seguridad y salud correspondientes y los delegados y delegadas de prevención tienen que participar en la determinación de los criterios sobre la dotación y la elección de los equipos y medios mencionados.

9. Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo lleven a cabo actividades personal laboral de IBANAT y personal otras empresas, estas tienen que cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y se tienen que establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre estos riesgos a su personal.

Por su parte, la Empresa tiene que facilitar la información correspondiente, de esta coordinación, a los delegados y delegadas de prevención siempre que sea posible, con anterioridad a la realización en el mismo centro de trabajo.

10. Delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención ejercen la representación del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y tienen atribuidas las competencias y facultades que establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y las disposiciones que la despliegan.

11. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano específico en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La composición, la estructura organizativa y el funcionamiento está regulado por el correspondiente reglamento vigente en IBANAT.

**12. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales**

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano encargado de garantizar la protección adecuada de la seguridad y de la salud del personal al servicio de IBANAT.

13. Presencia de recursos preventivos

El IBANAT tiene que mantener en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con el que dispone el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

14. Ropa de trabajo

La Empresa tiene que facilitar vestuario apropiado, incluyendo el calzado, para los lugares que lo requieran de acuerdo con las características que tengan. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de piezas que los correspondan y la renovación de estas, hay que ajustarse a lo que determine la Empresa, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, durante el primer trimestre del año.

15. Unidad mínima de trabajo

Todos los trabajadores que puedan ser susceptibles de sufrir un riesgo para su salud o integridad física se determina que la unidad mínima de trabajo será de dos trabajadores. En caso de discrepancia será el CSSL quién lo determinará.

Artículo 69. DERECHOS SINDICALES

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

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

Artículo 70. DERECHO DE REUNIÓN**1. Realización de asambleas fuera de las horas de trabajo:**

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

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

2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo.

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

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

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

Artículo 71. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

En conformidad con el dispuesto en el artículo 129 de la Constitución, Estatuto de los Trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical, y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de la Empresa tiene derecho a participar en la Empresa a través de sus órganos de representación en los términos que aquí se regulan.

Artículo 72. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Serán órganos de representación laboral de la Empresa:

- a) El Comité de Empresa.
- b) Las Secciones sindicales.

Artículo 73. COMITÉ DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

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

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

b) Secciones sindicales: los Sindicatos o Confederaciones con representación superior al 10 por ciento de los representantes elegidos en la Empresa podrán establecer las correspondientes Secciones sindicales en conformidad con el dispuesto en la Ley de Libertad Sindical.

Artículo 74. LOCALES SINDICALES

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

Los miembros del Comité, para desarrollar su trabajo, tendrán acceso y derecho al uso de las fotocopadoras, teléfono y fax, impresora y acceso a Internet de la Empresa o del centro de trabajo.

Artículo 75. HORAS SINDICALES

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

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

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

Cuando algún miembro del Comité, además de su representación, ostente la de un sindicato por nombramiento efectuado conforme a sus estatutos y debidamente notificado a la Empresa, disfrutará además de un crédito extra de 5 horas mensuales, siendo el máximo de miembros con este derecho el de uno por cada sindicato con derecho a sección sindical conforme al artículo 73.

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

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

Artículo 76. FUNCIONES DEL COMITÉ

Las funciones del Comité serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las señaladas en los diferentes artículos de este Convenio y en las otras normas que sean de aplicación.

Artículo 77. INDEMNIZACIONES POR GASTOS A LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

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

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

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

Artículo 78. REMISIÓN A LA LEGISLACIÓN GENERAL

En todo el no previsto en este Capítulo, especialmente en lo concerniente a los derechos y garantías de los miembros de los Comité y Delegados sindicales, se estará al dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad





Sindical y otra legislación laboral complementaria que sea de aplicación.

Artículo 79. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En virtud de incumplimientos laborales, el personal laboral podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este Convenio. Toda sanción requiere comunicación escrita a la persona trabajadora y al Comité de Empresa correspondiente, y al sindicato al cual esté afiliada si hay constancia, y se tiene que hacer constar la fecha y el motivo de esta sanción.

Artículo 80. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIA

Las faltas disciplinarias del personal cometidas a propósito o como consecuencia del trabajo pueden ser leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

- a.1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- a.2. La falta de asistencia injustificada de uno a tres días.
- a.3. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, así como toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo, filiación política y/o sindical así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo, siempre que todas estas actuaciones no supongan falta grave o muy grave.
- a.4. La falta de cuidado o negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
- a.5. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no se tenga que clasificar como falta muy grave o grave.
- a.6. La negativa injustificada a formar parte activa de Comisiones Técnicas o Tribunales, de los cuales sean designados para la valoración de pruebas selectivas de promoción, ascenso o ingreso, que sean convocadas por la Empresa.

B) Serán faltas graves:

- b.1. La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
- b.2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- b.3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- b.4. La tolerancia de superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves por parte de subordinados.
- b.5. La desconsideración grave hacia los superiores, compañeros o subordinados.
- b.6. La producción de daños graves en los locales, al material o a los documentos de los servicios por imprudencia grave o delito doloso.
- b.7. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- b.8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos, y no constituyan falta muy grave.
- b.9. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios y no constituya falta muy grave.
- b.10. La ausencia del secreto debido respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- b.11. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- b.12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
- b.13. La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve.



- b.14. La perturbación grave del servicio.
- b.15. El atentado grave a la dignidad de las personas trabajadoras o de la Administración.
- b.16. La falta de consideración grave con los ciudadanos.
- b.17. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- b.18. La utilización de los permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades distintas a las previstas por este Convenio.
- b.19. La utilización de equipos para la realización de trabajos particulares y / o ajenos a la actividad contractual del trabajador.
- b.20. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

C) Serán faltas muy graves:

- c.1.El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de la función pública.
- c.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo, filiación política y / o sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c.3.El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tiene encomendadas, siempre que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el Servicio.
- c.4.La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- c.5.La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- c.6.La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- c.7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- c.8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- c.9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- c.10.La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para si mismo o para otro, incluyendo negociar y / o cobrar compensaciones personales o comisiones en una compra y / o contrato del IBANAT.
- c.11.La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.12 Cuando ha sido sancionado por la comisión de dos faltas graves dentro de los 12 meses anteriores, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de falta muy grave.
- c.13. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- c.14. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- c.15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- c.16. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y del Parlamento Balear.
- c.17. El acoso laboral.





c.18. La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y/o ajenos a la actividad contractual del trabajador.

c.19. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

Artículo 81. SANCIONES

Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas, sin perjuicio del descuento proporcional de las retribuciones correspondientes a tiempo real por haber dejado de trabajar, por faltas de asistencia, o de puntualidad no justificadas, son las siguientes:

1. Para faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de uno a dos años.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desarrollaba.

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo o indefinido no fijo a extinguir cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

5. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia revelado en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Article 82. TRAMITACIÓN Y PROCEDIMIENTO

El procedimiento y la tramitación a seguir para imponer las sanciones son los que establece la normativa reguladora del régimen sancionador del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con todas las garantías y con las adaptaciones que sean necesarias, en cuanto a comunicación a los órganos de representación, derivadas de la condición de personal laboral de los afectados.

En todo caso, en cumplimiento de las previsiones establecidas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, las resoluciones de despido disciplinario que afecten al personal laboral deben señalar expresamente los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrán efecto.

Artículo 83. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años a partir de la fecha que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que puedan instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

A instancia del trabajador se eliminará de su expediente aquella documentación referida a expedientes disciplinarios y sanciones cuando haya cumplido los plazos sin que se puedan tener en cuenta a efectos de reincidencia:

- 1 año para las faltas leves.
- 2 años para las faltas graves.
- 3 años para las faltas muy graves.

**Artículo 84. RESPONSABILIDAD DE JEFES Y SUPERIORES**

Las capitales y superiores que toleren o encubran las faltas de subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que proceda, teniendo en cuenta la que se imponga al autor por la intencionalidad, la perturbación del servicio, el atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 85. TANTO DE CULPA

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

Sanciones de Tráfico:

- a) El trabajador/a será personalmente responsable de las sanciones que se le impongan por conducta imprudente o infracción de las normas de tráfico imputables a la conducción (exceso de velocidad, adelantamientos, luces, falta de documentación imputable al trabajador, etc.)
- b) Si la sanción se le impone al trabajador/a por vulneración de las normas de tráfico imputables a la Empresa (exceso de carga, inexistencia de documentación, etc.) la responsabilidad pecuniaria será de la Empresa. Si en este caso implicara privación del permiso de conducir, el trabajador percibirá sus retribuciones íntegras correspondientes durante el tiempo de privación de permiso de conducir. Si este caso implicara el descuento de puntos del permiso de conducción, la Empresa asumiría el coste de los cursos o jornadas destinadas a la recuperación de los mismos.

Artículo 86. RECLAMACIONES

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en el presente Convenio, o la legislación laboral, deban interponerse, se formularán por escrito ante el Director gerente de la Empresa.

En este escrito se hará constar:

- b) Nombre, apellidos, domicilio y código postal del interesado. Documento Nacional de Identidad, situación laboral.
- c) Hechos, razones y exposiciones de motivos que se concrete con toda claridad la reclamación o petición.
- d) Lugar, fecha y firma.

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

Artículo 87. ABUSO DE AUTORIDAD

Se considera abuso de autoridad la comisión por parte de un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho de la persona trabajadora, reconocido legal o convencionalmente, del que se derive un por juicio, material o moral, para la persona subordinada.

En principio, se presume que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona que se considere perjudicada puede comunicar el hecho al superior inmediato o a la Dirección de la Empresa, directamente o mediante la representación del personal, si lo considera oportuno. La dirección de la Empresa debe ratificar o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona está obligada a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito, falta u orden de carácter vejatorio que se entienda que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, ni las que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Empresa.

Disposición adicional primera. Aplicación tabla salarial.

El personal laboral del Instituto Balear de la Naturaleza (IBANAT) procede de la extinción de la empresa pública Servicios Forestales de Baleares (SEFOBASA), que a su vez había absorbido el personal del antiguo Instituto de Conservación de la Naturaleza (ICONA). A este personal se ha venido aplicando hasta la fecha lo que preveía los diferentes convenios colectivos, bien acogiendo o asimilando los de otras entidades (agrícolas) y últimamente mediante convenio propio.

Las retribuciones recogidas en todos los convenios de aplicación hasta la fecha al personal del IBANAT han supuesto siempre unas retribuciones inferiores a las contempladas en otros convenios similares para puestos de trabajo con requisitos idénticos o muy similares.

El personal de este Instituto viene reclamando históricamente una equiparación salarial al personal laboral de la CAIB, con las mismas categorías, según el relato que se hace con mayor detalle, a continuación:



a) En fecha 2 de noviembre de 2005, se firmó por parte del Presidente del Instituto Balear de la Naturaleza y la parte social de este Instituto, un plan de estabilidad laboral. Este plan había sido informado, con carácter previo, por la Comisión Interdepartamental en la sesión de 25 de octubre de 2005.

b) La vigencia del indicado plan de estabilidad laboral era trienal y desplegaba sus efectos durante los ejercicios presupuestarios de 2005, 2006 y 2007.

c) Una de las medidas de relieve dentro del plan era la de estabilización de la plantilla, motivo por el cual se han desarrollado desde la fecha dos despliegues en los años 2006 y 2007, para cubrir 95 plazas de diferentes categorías en el primer despliegue y con un total de 122 plazas en el segundo. Ambas convocatorias fueron informadas favorablemente por la Comisión Interdepartamental.

d) Una vez alcanzada una mejor estabilización de la plantilla, las medidas a alcanzar por parte de este Instituto eran la equiparación salarial del personal del IBANAT en relación al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, tal y como se acordó en el punto VII Medidas retributivas, apartado 3 del mencionado Plan de estabilidad laboral:

"Dentro de los objetivos retributivos del IBANAT, se encuentra la equiparación salarial de su personal hacia el personal laboral de la CAIB, en especial en lo que se refiere al importe de las pagas extras, complemento de convenio y complemento específico. Asimismo, dentro del ámbito del plan se contempla la posibilidad de lograr la equiparación definitiva de los conceptos salariales dentro del plazo de vigencia del plan."

e) Mediante resolución del Director General de Trabajo, en fecha 15 de septiembre de 2007 se publicó en el BOIB el Convenio Colectivo del Instituto Balear de la Naturaleza, teniendo una vigencia de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre de 2010. Así la Disposición transitoria del convenio establece:

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

f) Siguiendo los acuerdos y puntos de encuentro a los que se habían llegado se produjeron una serie de convocatorias de la Comisión paritaria del IBANAT, que finalizaron con el acuerdo del día 23/09/2008, de la Comisión paritaria extraordinaria, que establecía unas retribuciones y programaba el plazo de equiparación en los diferentes complementos y conceptos.

g) El día 19 de marzo de 2009, la Comisión Interdepartamental de retribuciones, informó favorablemente sobre la propuesta de Acuerdo retributivo, con efectos a partir del día 1 de octubre de 2009.

h) El día 28 de abril, el consejo de administración autorizó la firma del Acuerdo retributivo que hacía referencia al personal del IBANAT en los términos antes descritos.

i) El día 14 de mayo de 2009, se firmó por parte del Vicepresidente del IBANAT, y el Presidente del Comité de Empresa, el acuerdo retributivo que suponía establecer un plazo de aplicación de mejoras en el complemento del personal de IBANAT, que debía suponer una equiparación salarial con el personal laboral de la CAIB, todo ello en el mes de enero de 2013.

k) En cumplimiento de dicho acuerdo, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre se aumentó en 40 € por trabajador el complemento de convenio que se venía aplicando.

l) A partir del mes de enero de 2010, quedaron en suspenso los acuerdos que suponían un incremento de las retribuciones salariales de los trabajadores del sector público, en cumplimiento de lo que establecía la Ley de presupuestos para el año 2010. Por otra parte, dentro de las medidas encaminadas a la reestructuración del sector público instrumental, el Govern Balear está llevando a cabo una homologación y unificación del régimen retributivo y clasificación profesional de todo el personal al servicio del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tal y como se desarrolla en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

A raíz de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012 se ha procedido a la reclasificación de los grupos o categorías profesionales que pasan de 7 categorías a un total de 5 grupos, que supone establecer la valoración objetiva de cada puesto de trabajo incluyendo la mayoría de las retribuciones variables previsibles para prestaciones de servicio (trabajo en domingo, guardia localizada, trabajo con medios aéreos, etc.)

Una vez valorada inicialmente la situación y sus consecuencias, queda patente una vez más que la estructura retributiva del personal de IBANAT queda muy lejos de la estructura retributiva del resto de personal laboral de la CAIB en puestos de trabajo de características análogas o incluso de categoría inferior.



Por todo lo anterior, y a la vista de esta situación, se ha negociado con la parte social la valoración objetiva de los puestos de trabajo, con los límites retributivos establecidos en el apartado 2.4 de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15 / 2012. Esta valoración supondría un incremento retributivo de los puestos de trabajo, y se considera como un objetivo de la entidad a alcanzar a corto plazo, siempre respetando lo que determinan la normativa estatal y/o autonómica, y de acuerdo con los trámites e informes preceptivos adecuados.

Se adjunta como anexo IX la tabla salarial, con la retribución que supondría la aplicación de la valoración objetiva de los puestos de trabajo.

Disposición adicional segunda. Excedencia voluntaria especial prevista en el artículo 15 del Decreto Ley 5/2012, de 1 de junio.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 50.5 de este convenio, relativo a la excedencia voluntaria especial, el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir, podrá acceder a la excedencia voluntaria especial en los términos previstos en el artículo 15 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

Si bien inicialmente el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir de la Empresa podrá acogerse a este tipo de excedencia regulado en el artículo 15 del Decreto ley 5/2012, hasta el 31 de diciembre de 2013, también podrá acogerse a la misma durante la vigencia inicial pactada en este convenio.

Disposición adicional tercera. Licencia asuntos propios prevista en el artículo 15 Decreto Ley 5/2012)

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 letra a de este convenio, relativo a la licencia por asuntos propios, el personal laboral fijo e indefinido no fijo, podrá acceder a la licencia especial para asuntos propios en los términos previstos en el artículo 16 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

El personal laboral fijo e indefinido no fijo del Ibanat podrá acogerse a este tipo de licencia especial regulado en el artículo 16 del Decreto ley 5/2012 durante la vigencia pactada en este convenio.

Disposición adicional cuarta. Fondo Social.

Las convocatorias y concesiones de ayudas sociales para el personal laboral previstas en el presente Convenio permanecerán suspendidas en los términos previstos en el artículo 8.1 del Decreto ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

Esta suspensión se mantendrá hasta la fecha que establezca una posterior normativa que prolongue la suspensión y, en todo caso, en los términos que ésta prevea.

Una vez levantada la suspensión, el personal laboral se beneficiará de las ayudas sociales en los términos previstos en el artículo 67, por el que se regula la acción social a favor de los trabajadores del IBANAT.

Disposición adicional quinta. Director técnico de extinción.

Se ha negociado con la parte social la valoración objetiva de los puestos de trabajo del IBANAT que realizan funciones de Director Técnico de Extinción de Incendios Forestales (DTEX) de acuerdo con lo establecido en la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público.

Esta valoración se ha considerado oportuno que sea la misma que la que tiene el personal funcionario que ejerce las mismas funciones (de la Dirección General de adscripción). La referida valoración supondría un incremento retributivo de dichos puestos, y se considera como un objetivo de la entidad a alcanzar a corto plazo, siempre respetando lo que determine la normativa estatal y/o autonómica, y de acuerdo con los trámites e informes preceptivos adecuados.

Los restantes servicios de disponibilidad realizados por aquel personal se retribuirán de acuerdo con las tablas salariales aplicables en su momento.

Disposición adicional sexta. Cómputo de tiempo en la Empresa.

El cómputo del tiempo que el trabajador haya estado en la situación de excedencia forzosa, de conformidad con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, se extiende también a los efectos del cálculo de las indemnizaciones que puedan corresponderle cuando se extinga su relación laboral.

Asimismo, también se computará a efectos del cálculo de la indemnización por extinción de la relación laboral, el tiempo que el personal laboral fijo o indefinido no fijo haya permanecido en la situación de excedencia voluntaria especial prevista en el artículo 50.5 de este



convenio.

Disposición adicional séptima. Permutas de personal.

La Empresa podrá autorizar permutas de personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir en activo siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Petición conjunta de ambas personas interesadas.
- b) Que los puestos de trabajo sean de la misma categoría profesional y puesto y tengan la misma forma de provisión.
- c) Informe favorable del Comité de Empresa.

Los puestos obtenidos tienen carácter definitivo. Los traslados con motivo de una permuta de puesto de trabajo no dan lugar al abono de ningún tipo de indemnización. En el plazo de dos años a partir de la concesión de una permuta no se puede autorizar otra a ninguna de las personas interesadas. Asimismo, no podrán participar en las convocatorias de concursos de traslados hasta que no hayan transcurrido dos años desde la concesión de esta permuta.

Disposición adicional octava. Jubilación parcial.

Si la Empresa, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 del artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, cuenta, a efectos de jubilación parcial, con personal laboral, al que resulte de aplicación las previsiones del apartado 2º de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, concertará con el personal laboral mencionado que solicite la jubilación parcial, un contrato a tiempo parcial con una reducción entre un 25 y un 75% de jornada y salario, y simultáneamente ser relevado por otra persona contratada al efecto, con una jornada de trabajo que como mínimo debe ser de igual duración a la reducción de jornada acordada con quien pretenda jubilarse parcialmente.

Estas solicitudes deberán efectuarse con una antelación de tres meses a la fecha prevista de inicio de la situación de jubilación parcial.

Disposición adicional novena. Relación de puestos de trabajo.

A efectos que la representación del personal laboral pueda llevar a cabo adecuadamente su labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas y pactos que regulan la relación laboral, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa entregará a cada una de las representaciones de los trabajadores, previa petición de los mismos, dentro del primer trimestre de cada año, la Relación de puestos de trabajo nominada del personal laboral al servicio del Ibanat.

Sin embargo, aquellas personas que manifiestan su oposición y no quieren que su nombre y apellidos aparezcan en la relación nominada mencionada deberán comunicarlo a la dirección general competente en materia de función pública con una antelación mínima de un mes al comienzo del primer trimestre de cada año.

Disposición adicional décima. Principios que deben regir las futuras modificaciones en materia de vacaciones, permisos, licencias, festivos, enfermedad e indisposiciones, e incapacidad laboral.

La regulación contenida en este Convenio relativo a vacaciones, permisos, licencias y festivos, y respecto a la enfermedad e indisposiciones, y la incapacidad laboral es el resultado de la normativa establecida fundamentalmente en los Decretos ley autonómicos 5 y 10/2012, de 1 de junio y 31 de agosto, respectivamente, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas, así como en el Real decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tomando como modelo el régimen de vacaciones, permisos, licencias y festivos que recogía el texto en el extinguido Convenio colectivo del Ibanat, la Empresa deberá ir incorporando las mejoras sobre estas materias, a medida que las restricciones en la normativas sobre las mismas vayan desapareciendo.

La introducción de las mejoras en materia de vacaciones, permisos, licencias y festivos se llevará a cabo de manera automática, excepto cuando la parte social estime lo contrario.

Disposición transitoria primera. Criterios aplicables para la elaboración de la Relación de puestos de trabajo de empleo 2014.

En el proceso de negociación de la Relación de Puestos de Trabajo de empleo de 2014, en relación a los criterios para la ocupación de las plazas, con la temporalidad que se determina, la Gerencia de la Empresa y la mayoría de la parte social han llegado a los siguientes acuerdos:

Primero.- Los criterios que se establecen para la cobertura temporal de plazas serán en el siguiente orden:



- 1.- Trabajadores/as que hayan consolidado el nivel retributivo de la superior categoría.
- 2.- Trabajadores/as que actualmente realizan las funciones de superior categoría, de forma habitual y continuada desde el inicio de la vigencia de la Disposición Adicional 15ª de la Ley de Presupuestos Generales de la CAIB para 2013, hasta el día de hoy.
- 3.- Criterio de antigüedad, aplicado de la siguiente manera: días en la Empresa + días de superior categoría, en la categoría del puesto de trabajo que ocupará temporalmente.

Esta ocupación se realizará voluntariamente mediante adscripción temporal para el personal fijo de la Empresa y manteniendo la misma situación contractual y/o administrativa en los demás casos.

Segundo.- Los trabajadores que en la nueva Relación de Puestos de Trabajo de empleo 2014 ocupen temporalmente una nueva plaza incluyendo las de nueva creación, podrán permanecer en la misma durante un período máximo de DOS años, habiendo la Empresa de convocar el sistema de provisión adecuado, contemplado en el Convenio Colectivo y demás normativa aplicable, para la ocupación definitiva de las plazas ocupadas por adscripción temporal y restantes vacantes que se acuerden en virtud de acuerdo Empresa-Comité de Empresa, que como mínimo supondrá el 30% de las plazas vacantes, en el plazo que se acuerde. No obstante, se elaborará y elevará una propuesta conjuntamente al Consejo de Administración para su aprobación dentro del ejercicio en curso.

Tercero.- El tiempo en el que de forma efectiva se ocupe temporalmente una nueva plaza, fruto de este acuerdo, no podrá ser considerado como mérito de tiempo efectivo de ocupación del puesto motivo de empleo en el momento de participar, el trabajador/a, en el concurso que se convoque para la ocupación definitiva de estas plazas vacantes.

Cuarto.- En los casos de adscripción temporal y restantes formas contractuales, si transcurrido el plazo de dos años ocupando temporalmente en la plaza, la ocupación no ha sido consolidada mediante los sistemas de provisión que establece el Convenio por el trabajador/a que la ocupa, éste volverá a su puesto de trabajo con las mismas condiciones contractuales y/o administrativas de origen, de acuerdo con la nueva estructura (RPT) vigente.

Disposición final. Este Convenio independientemente del día en que se publique, entrará en vigor el día siguiente de su aprobación, siempre que se cuente con los informes de legalidad pertinentes.

ANEXO I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO
A	I-FACULTATIVO SUPERIOR	1-Jefe de delegación
		2-Jefe de departamento de gestión de la biodiversidad
		3-Jefe de departamento de gestión económica
		4-Jefe de departamento de gestión económica adjunto
		5-Jefe de departamento de gestión y conservación del patrimonio forestal
		6-Jefe de departamento de prevención y extinción de incendios forestales
		7-Jefe de departamento jurídico y contratación
		8-Jefe de departamento jurídico y contratación adjunto
		9-Facultativo superior de Espacios Naturales
		10-Facultativo superior de sensibilización forestal
		11-Jefe de departamento de recursos humanos
		12-Técnico de prevención y análisis de incendios forestales
		13-Facultativo superior
		1-Jefe de departamento de logística y mantenimiento
		3-Jefe de sección de espacios recreativos
		4-Jefe de sección de gestión forestal y conservación del patrimonio forestal
		5-Jefe de sección de prevención y extinción de incendios forestales
		6-Facul. técnico educador ambiental





B	1-FACULTATIVO TÉCNICO	7-Facultativo Centro Forestal (CEFOR)
		8-Facultativo técnico de formación
		9-Facultativo técnico. Puesto base
		10-Técnico de delegación y dirección de incendios forestales
		11-Técnico forestal, direcció de incendios y seguridad
		12-Técnico forestal y dirección de incendios forestales
		14-Técnico forestal, incendios,biodiversidad
C	1-ADMINISTRATIVO/A	1-Administrativo/a
		2-Secretario/aria personal
	2-AYUDANTE TÉCNICO	1-Jefe de negociado de recursos humanos
		2-Jefe de negociado de biodiversidad
		3-Jefe de sección de comunicaciones
		4-Jefe de sección de contractación
		5-Jefe de sección de operaciones
	3-CAPATAZ	1-Capataz de brigada
		3-Capataz Puesto Base
		5-Responsable de brigada (a extinguir)
	4-CONDUCTOR	1-Conductor B/C
		2-Conductor B/Maquinista
		3-Conductor C
		4-Mecánico/Conductor B-C
		5-Conductor B/Chófer
	5-ENCARGADO DE REFUGIOS	1-Encargado de refugios
	6-GUÍA DE PARQUE DEL P.N. CABRERA	1-Guía de parque del P.N Cabrera.
	7-HOSTALERO	1-Hostalero
	8-INFORMADOR C. RECEP./INTERPRETACIÓN	1-Informador C.Recep./Interpr.
	9-MECÁNICO	1-Mecánico
		2-Mecánico 1ª
		3-Jefe de taller
	10-MECÁNICO NAVAL	1-Mecánico naval
	11-OFIC. ESPEC.BIODIVERSIDAD (NATURALISTA)	1-Ofic.Esp.Biodiversidad (naturalista)
	12-OFIC.ESPEC.AGRÍCOLA GANADERO	1-Ofic.Esp.Agríc.Ganadero
	13-OPERADOR DE COMUNICACIONES	1-Operador comunicaciones
		2-Supervisor comunicaciones
	14-PATRÓN DE EMBARCACIONES	1- Ofic. Esp. Navegación y Transporte Marítimo
	15-CAPATAZ JEFE	1-Capataz jefe
		2-Capataz responsable de brigadas (a extinguir)
D	1-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1-Auxiliar Administrativo. Puesto base
	2-AUXILIAR FACULTATIVO	1-Ayudante Hostalero
		2-Aux. Mantenimiento Cabrera
		3-Aux. Mantenimiento Son Real
		4-Encargado de fincas
	4-TRABAJADOR FORESTAL/BIODIVERSIDAD	1-T.Forestal/biodiversidad, cat. Especialista 1ª/SUBJEFE
		2-T.Forestal/biodiversidad, categ. espec. NIVEL 1
		3-T.Forestal/biodiversidad, categ. espec. NIVEL 2
		4-T.Forestal/biodiversidad, categ. espec. NIVEL 2. Puesto Base





	5-VIGILANTES	1-Vigilante de áreas marinas
		2-Vigilante forestal/biodiversidad
		3-Celador de áreas naturales
E	1-ORDENANZA	1-Ordenanza
	2-PERSONAL LIMPIEZA	1-Personal de limpieza

ANEXO II. SALARIO BASE MENSUAL

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

ANEXO III. ANTIGÜEDAD

GRUPO	TRIENIOS MENSUAL
A	34,83
B	34,83
C	33,99
D	32,26
E	31,44

ANEXO IV. COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN DE COSTES DE INSULARIDAD

El complemento de insularidad será el mismo para todos los grupos

- a) 83,01 euros mensuales en la isla de Mallorca.
- b) 92,35 euros mensuales en el resto de islas.



ANEXO V. TABLA SALARIAL CONVENIO

[illegible]

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	TABLA SALARIAL CONVENIO										NÚMERO DE SERVICIOS RETRIBUIDOS							
			SALARIO BASE	COMP. LEM. A PAGA EXTRA	COMP. LEM. INSULAR	DEDICACIÓN ESPECIAL	HORA RIOR ESPECIAL	RESPONSABILIDAD	DIFICULTAD TÉCNICA	PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD	BRUTO MENSUAL	VALORES SERVICIOS RETRIBUIDOS	TOTAL ANUAL	DISNIBILIDAD HORAS	TRABAJO EN MINUTO	PLUS DE VUELTA EN CLAUDO	COMPLEMENTO HORARIO NO HABITUAL			
A	I-FACULTATIVO SUPERIOR	1-Jefe de Delegación	1.484,38	473,35	83,01	243,33	304,16	243,33	182,50	243,33				2.784,34	2.798,45	37.327,48	20	15	5	INCLUIDO
		2-Jefe de Departamento de Biodiversidad	1.484,38	473,35	83,01	106,24	132,80	106,24	79,68	106,24				2.098,88	1.033,95	29.102,05				INCLUIDO
		3-Jefe de Departamento de Gestión Económica	1.484,38	473,35	83,01	89,00	44,50	133,51	133,51	44,50	2.012,72				0,00	28.068,10				
		4-Jefe de Departamento de Gestión Económica adjunto	1.484,38	473,35	83,01	89,00	44,50	133,51	133,51	44,50	2.012,72				0,00	28.068,10				
		5 Jefe de Departamento de Gestion y Conservación del Patrimonio Forestal	1.484,38	473,35	83,01	106,24	132,80	106,24	79,68	106,24				2.098,88	1.033,95	39.562,52	20	15	5	INCLUIDO
		6-Jefe de Departamento de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	1.484,38	473,35	83,01	280,58	350,72	280,58	210,43	280,58				2.970,59	2.798,45	28.068,10				
		7-Jefe de Departamento Jurídico y Contratación	1.484,38	473,35	83,01	89,00	44,50	133,51	133,51	44,50	2.012,72				0,00	28.068,10				
		8-Jefe de departamento Jurídico y Contratación adjunto	1.484,38	473,35	83,01	89,00	44,50	133,51	133,51	44,50	2.012,72				0,00	28.068,10				
		9-Facultativo Superior de Especies Naturales	1.484,38	473,35	83,01	62,89	78,62	62,89	47,17	62,89				1.882,16	1.033,95	26.501,42				INCLUIDO
		10-Facultativo Superior Sensibilización forestal	1.484,38	473,35	83,01	62,89	78,62	62,89	47,17	62,89				1.882,16	1.033,95	26.501,42				INCLUIDO
		11-Jefe de Departamento de Recursos Humanos	1.484,38	473,35	83,01	82,88	41,44	124,32	124,32	41,44	1.982,10				0,00	27.700,65				
		12-Técnico Prevención y Analisis de Incendios Forestales	1.484,38	473,35	83,01	204,54	255,67	204,54	153,40	204,54				2.590,38	2.645,77	35.000,00	12	15	5	INCLUIDO
		13-Facultativo Superior	1.484,38	473,35	83,01	45,65	57,07	45,65	34,24	45,65				1.795,97	0,00	25.467,05				
B	I-FACULTATIVO TÉCNICO	1-Jefe de Departamento de Logística y Mantenimiento	1.328,14	394,79	83,01	90,37	45,19	135,56	135,56	45,19				1.863,32	974,92	25.805,70				INCLUIDO
		3-Jefe de Sección de Especies Remotivos	1.328,14	394,79	83,01	177,91	159,89	177,91	95,93	177,91				2.051,07	974,92	28.058,11				INCLUIDO



		4-Jefe de Sección de Gestión Forestal y Conservación del Patrim. For.	1.328,14	394,79	83,01	99,13	123,91	99,13	74,35	99,13	1.907,10	974,92	26.331,00				INCLUIDO
		5-Jefe de Sección de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	259,40	324,25	259,40	194,55	259,40	2.708,45	2.645,77	35.947,22	20	15	5	INCLUIDO
		6-Facultativo Técnico Educador Ambiental	1.328,14	394,79	83,01	46,59	58,24	46,59	34,94	46,59	1.644,42	974,92	23.178,85				INCLUIDO
		7-Facultativo Centro Forestal (CEFOR)	1.328,14	394,79	83,01	90,37	112,96	90,37	67,78	90,37	1.863,32	974,92	25.805,70				INCLUIDO
		8-Facultativo Técnico de Formación	1.328,14	394,79	83,01	70,34	35,17	105,51	105,51	35,17	1.763,17	0,00	24.603,93				INCLUIDO
		9-Facultativo Técnico Puesto base	1.328,14	394,79	83,01	46,59	58,24	46,59	34,94	46,59	1.644,42	0,00	23.178,85				INCLUIDO
		10-Técnico de Delegación y Dirección de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	240,09	300,11	240,09	180,07	240,09	2.611,91	2.645,77	34.788,76	20	15	5	INCLUIDO
		11-Técnico Forestal, Dirección de Incendios y Seguridad	1.328,14	394,79	83,01	255,28	319,10	255,28	191,46	255,28	2.687,85	2.645,77	35.700,00	20	15	5	INCLUIDO
		12-Técnico Forestal y Dirección de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	240,09	300,11	240,09	180,07	240,09	2.611,91	2.645,77	34.788,76	20	15	5	INCLUIDO
		14-Técnico Forestal, Incendios, Biodiversidad	1.328,14	394,79	83,01	146,01	182,52	146,01	109,51	146,01	2.141,53	974,92	29.144,28				INCLUIDO
		1-Administrativo/va	1.165,46	349,93	83,01	41,81	20,90	62,71	62,71	20,90	1.457,81	857,39	20.524,45				INCLUIDO
		2-Secretaría personal	1.165,46	349,93	83,01	88,34	44,17	132,51	132,51	44,17	1.690,50	857,39	23.316,73				INCLUIDO
		1-Jefe de Negociado de Recursos Humanos	1.165,46	349,93	83,01	85,59	42,79	128,38	128,38	42,79	1.676,71	857,39	23.151,25				INCLUIDO
		2-Jefe de Negociado de Biodiversidad	1.165,46	349,93	83,01	58,47	29,24	87,71	87,71	29,24	1.541,14	857,39	21.524,45				INCLUIDO
		3-Jefe de Sección de Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	129,71	64,86	194,57	194,57	64,86	1.897,35	857,39	25.798,93				INCLUIDO
		4-Jefe de Contratación	1.165,46	349,93	83,01	122,33	61,17	183,50	183,50	61,17	1.860,45	0,00	25.356,14				INCLUIDO
		5-Jefe de Sección de Operaciones	1.165,46	349,93	83,01	127,87	63,93	191,80	191,80	63,93	1.888,11	857,39	25.688,10				INCLUIDO
		1-Capataz de Brigada	1.165,46	349,93	83,01	138,22	172,78	138,22	103,67	138,22	1.939,90	2.434,59	26.309,59	20	15	5	INCLUIDO
		3-Capataz Puesto Base	1.165,46	349,93	83,01	61,09	76,37	61,09	45,82	61,09	1.554,25	857,39	21.681,73				INCLUIDO
		5-Responsable de Brigada (a extinguir)	1.165,46	349,93	83,01	138,22	172,78	138,22	103,67	138,22	1.939,90	2.434,59	26.309,59	20	15	5	INCLUIDO
		1-Conductor B/C	1.165,46	349,93	83,01	111,97	139,97	111,97	83,98	111,97	1.808,65	2.434,59	24.734,59	20	15	5	INCLUIDO
		2-Conductor B/Maquinista	1.165,46	349,93	83,01	107,06	133,82	107,06	80,29	107,06	1.784,07	2.434,59	24.439,57	20	15	5	INCLUIDO
		3-Conductor C	1.165,46	349,93	83,01	123,64	154,55	123,64	92,73	123,64	1.866,98	2.434,59	25.434,59	20	15	5	INCLUIDO
		4-Mecánico/Conductor B-C	1.165,46	349,93	83,01	115,31	144,13	115,31	86,48	115,31	1.825,32	2.434,59	24.934,59	20	15	5	INCLUIDO
		5-Conductor B/Chofer	1.165,46	349,93	83,01	99,63	124,54	99,63	74,72	99,63	1.746,93	1.988,90	23.993,88	20	7		INCLUIDO
		1-Encargado de Refugios	1.165,46	349,93	83,01	48,47	60,59	48,47	36,35	48,47	1.491,14	2.568,34	20.924,51	20	15		INCLUIDO
		6-GUÍA DE PARQUE															
		1-Guía de Parques	1.165,46	349,93	83,01	50,54	63,17	50,54	37,90	50,54	1.501,47	1.381,34	21.048,40				INCLUIDO
		7-HOSTALERO															
		1-Hostalero	1.165,46	349,93	83,01	62,54	78,18	62,54	46,91	62,54	1.561,49	1.101,90	21.768,68				INCLUIDO
		8-INFORMADOR C. RECP/INTERPRETACIÓN	1.165,46	349,93		50,54	63,17	50,54	37,90	50,54			21.048,40				INCLUIDO
		1-Mecánico	1.165,46	349,93	83,01	118,98	148,73	118,98	89,24	118,98	1.501,47	1.381,34	25.155,15	20	15	5	INCLUIDO
		2-Mecánico 1ª	1.165,46	349,93	83,01	127,32	159,15	127,32	95,49	127,32	1.885,36	2.155,15	25.655,15	20	7	5	INCLUIDO
		3-Jefe de Taller	1.165,46	349,93	83,01	154,42	193,02	154,42	115,81	154,42	2.020,86	2.155,15	27.281,15	20	7	5	INCLUIDO



D	10-MECÁNICO NAVAL	1-Mecánico Naval	1.165,46	349,93	83,01	50,34	62,93	50,34	37,76	50,34	1.500,50	1.369,75	21.036,81	12			INCLUIDO
	11-OFC.																INCLUIDO
	ESPEC.BIODIVERSID. (NATURALISTA)	1-Ofc. Esp Biodiversidad (naturalista)	1.165,46	349,93	83,01	61,64	77,05	61,64	46,23	61,64	1.556,99	1.101,90	21.714,70	7			INCLUIDO
	12-OFC.																INCLUIDO
	ESPEC.AGRÍCOLA GANADERO	1-Ofc. Esp. Agríc. Ganadero	1.165,46	349,93	83,01	66,30	82,87	66,30	49,72	66,30	1.580,28	1.381,34	21.994,12	15			INCLUIDO
	13-OPERADOR DE COMUNICACIONES	1-Operador Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	104,29	130,36	104,29	78,21	104,29	2.076,48	2.822,59	27.948,59	20	15		INCLUIDO
		2-Supervisor Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	112,88	141,10	112,88	84,66	112,88	1.813,18	1.988,90	24.788,90	20	15		INCLUIDO
	14-PATRON DE EMBARCACIONES	1-Ofic. Esp. Navegación y Transporte Marítimo	1.165,46	349,93	83,01	87,99	109,98	87,99	65,99	87,99	1.688,71	1.369,75	23.296,33	12			INCLUIDO
	15-JEFE DE CAPATAZES	1-Jefe de Capataces	1.165,46	349,93	83,01	165,54	206,93	165,54	124,16	165,54	2.076,48	2.822,59	27.948,59	20	15	5	INCLUIDO
		2-Capataz Responsable de Brigadas (a extingir)	1.165,46	349,93	83,01	165,54	206,93	165,54	124,16	165,54	2.076,48	2.822,59	27.948,59	20	15	5	INCLUIDO
E	1-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1-Auxiliar Administrativo. Puesto Base	985,69	305,01	83,01	23,30	11,65	34,95	34,95	11,65	1.185,50	0,00	16.807,39				INCLUIDO
		1-Ayudante Hostalero	985,69	305,01	83,01	40,27	50,34	40,27	30,20	40,27	1.270,36	1.018,30	17.825,70	7			INCLUIDO
	2-AUXILIAR FACULTATIVO	2-Aux. Mantenimiento Cábrea	985,69	305,01	83,01	80,90	101,12	80,90	60,67	80,90	1.473,50	1.297,74	20.263,38	15			INCLUIDO
		3-Aux. Mantenimiento Son Real	985,69	305,01	83,01	44,93	56,16	44,93	33,70	44,93	1.293,64	1.297,74	18.106,14	15			INCLUIDO
		4-Encargado de Fincas	985,69	305,01	83,01	55,41	69,26	55,41	41,36	55,41	1.346,05	1.297,74	18.734,01	15			INCLUIDO
	4-TRABAJADOR FORESTAL BIODIVERSIDAD	1-T. Forestal/Biodiversidad, cat. Especialista	985,69	305,01	83,01	118,83	148,53	118,83	89,12	118,83	1.663,14	1.689,13	22.539,13	12	7	5	INCLUIDO
		1-C2 SUBJEFE	985,69	305,01	83,01	113,71	142,14	113,71	85,28	113,71	1.637,56	2.382,10	22.232,10	20	15	5	INCLUIDO
		2-T. Forestal/Biodiversidad, categ. espec. NIVEL 1	985,69	305,01	83,01	99,54	124,43	99,54	74,66	99,54	1.566,73	2.382,10	21.382,10	20	15	5	INCLUIDO
		3-T. Forestal/Biodiversidad, categ. espec. NIVEL 2	985,69	305,01	83,01	3,02	3,78	3,02	2,27	3,02	1.084,13	1.018,30	15.591,00	7			INCLUIDO
	5-VIGILANTES	4-T. Forestal/Biodiversidad, categ. espec. NIVEL 2. Puesto Base	985,69	305,01	83,01	59,27	74,09	59,27	44,46	59,27	1.365,38	1.297,74	18.965,97	15			INCLUIDO
		1-Vigilante Áreas Marinas	985,69	305,01	83,01	83,14	103,92	83,14	62,35	83,14	1.484,70	1.297,74	20.397,74	15			INCLUIDO
		2-Vigilante Forestal/Biodiversidad	985,69	305,01	83,01	27,14	33,93	27,14	20,36	27,14	1.204,72	1.297,74	17.038,01	15			INCLUIDO
		3-Celador de Áreas Naturales	985,69	305,01	83,01	31,67	15,84	47,51	47,51	15,84	1.054,64	702,01	14.801,77				INCLUIDO

**ANEXO VI: RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS PARA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

GUARDIAS DE DISPONIBILIDAD				
GUARDIAS DE DISPONIBIL.	24 H. LABORABL.	24H. LAB. EXCED.	24H. FEST. DISSAT.I DOM	24H. FES. EXCED.,
GRUP A	41,32	49,02	72,31	117,91
GRUP B	37,87	43,74	65,77	108,34
GRUP C	34,43	35,92	59,23	97,40
GRUP D	30,98	32,29	55,79	82,58
GRUP E	27,54	30,19	46,14	75,57

	PRECIO SERVICIO
TRABAJO NOCTURNO	19,83
TRABAJO DOMINGO/FESTIVO	35
BRIG. HELITRAN. MENSUAL	200
PLUS VOL	35

ANEXO VII. INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO O DIETAS PER A LA PRESTACIÓN DE DETERMINADOS SERVICIOS.

Indemnización por prestación de servicios en la isla de Cabrera con pernocta	26,8 euros por noche de permanencia
Dieta por manutención en la isla de residencia	4 euros por día
Indemnización por desplazamiento y prestación de servicios de vigilancia de i.f en las torres de vigilancia, independientemente del centro de trabajo de adscripción	5 euros por día de servicio

Los trabajadores/as de la Empresa en sus desplazamientos fuera de las Islas reportarán en concepto de media dieta el importe de 13,54€. Si el desplazamiento obligara al trabajador/a a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá en concepto de dieta completa la cantidad de 40,61€.

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

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

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

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

Se acuerda que la dieta de manutención, se cobre por todos los trabajadores/as que su horario sea por cuadrante y comprenda la franja horaria de las 14,00 h. a las 16,00 h. El personal que haga horario ordinario nocturno también será beneficiario de esta dieta de manutención.

ANEXO VIII. FONS SOCIAL

a) Anticipos

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

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

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

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

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

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

b) Ayuda a minusvalías.

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

El derecho a la prestación, se acreditará mediante certificación oficial emitida por el IBAS u otro órgano competente en la materia.

c) Ayuda por hijos menores de 18 años.

c.1 La Empresa concederá a los trabajadores/as que tengan hijos de hasta 18 años una ayuda económica compensatoria de los gastos realizados a todos los efectos la guarda, custodia y educación de éstos.

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

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

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

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

c.6 Esta ayuda no sufrirá ningún incremento hasta que sea igualada por la que se cobre por parte del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, quedando a partir de este momento sujeta a los mismos incrementos que aquella.

d) Becas de estudio.

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

Formación profesional: 125 euros

Acceso Universidad: 125 euros

Estudios universitarios de grado medio: 245 euros

Estudios universitarios de grado superior: 365 euros.

Estudios Universitarios o de Formación Profesional por el personal y que sean específicos de la actividad de la Empresa: 455 euros.

Ayuda escolar: 65 euros.

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

Por estudios no contemplados en esta mesa se someterá la petición a la Comisión Paritaria.

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

e) Ayuda a celiacos.

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

f) Jubilación anticipada.

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

- A los sesenta años: 12.000 euros.
- A los sesenta y un años: 10.200 euros.
- A los sesenta y dos años: 8.400 euros.
- A los sesenta y tres años: 6.000 euros.
- A los sesenta y cuatro años: 3.600 euros.

g) Concertación de un seguro colectivo para cubrir los riesgos de muerte e invalidez permanente.

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



GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	TABLA SALARIAL CONVENIO										NUMERO DE SERVICIOS RETRIBUIDOS			
			SALAR O BASE	COMPLE M. A. PAGA EXTRA	DEDICACION ESPECIAL	HORARIO ESPECIAL	RESPONSABILIDAD	DIFICULTAD TECNICA	PELIGRO SIDA PENOSIDAD	BRUTO MENSUAL	VALOR SERVICIOS RETRIBUIDOS	TOTAL ANUAL	DISPONIBILIDAD 24 HORAS	TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO	PLUS DE VUELTO O INCLUIDO	COMPLEMENTO HORARIO O NO HABITUAL
A	I-FACULTATIVO SUPERIOR	1-Jefe de Delegación	1.484,38	473,35	83,01	243,33	304,16	243,33	182,50	243,33	2.784,34	2.798,45	37.327,48	20	15	INCLUIDO
		2-Jefe de Departamento de Gestión de la Biodiversidad	1.484,38	473,35	83,01	243,33	304,16	243,33	182,50	243,33	2.784,34	1.033,95	37.327,48			INCLUIDO
		3-Jefe de Departamento de Gestión Económica	1.484,38	473,35	83,01	173,68	86,84	260,52	260,52	86,84	2.436,09	0,00	33.148,52			
		4-Jefe de Departamento de Gestión Económica adjunto	1.484,38	473,35	83,01	173,68	86,84	260,52	260,52	86,84	2.436,09	0,00	33.148,52			
		5-Jefe de Departamento de Gestión y Conservación del Patrimonio Forestal	1.484,38	473,35	83,01	243,33	304,16	243,33	182,50	243,33	2.784,34	1.033,95	37.327,48			INCLUIDO
		6-Jefe de Departamento de Prevención y Extinción de Incendios Forestales	1.484,38	473,35	83,01	280,58	350,72	280,58	210,43	280,58	2.970,59	2.798,45	39.562,52	20	15	INCLUIDO
B	I-FACULTATIVO TECNICO	7-Jefe de Departamento Jurídico y Contractación	1.484,38	473,35	83,01	173,68	86,84	260,52	260,52	86,84	2.436,09	0,00	33.148,52			
		8-Jefe de Departamento Jurídico y Contractación adjunto	1.484,38	473,35	83,01	173,68	86,84	260,52	260,52	86,84	2.436,09	0,00	33.148,52			
		9-Facultativo Superior de Espacios Naturales	1.484,38	473,35	83,01	160,43	200,53	160,43	120,32	160,43	2.369,83	1.033,95	32.353,39			INCLUIDO
		10-Facultativo Superior. Sensibilización forestal	1.484,38	473,35	83,01	160,43	200,53	160,43	120,32	160,43	2.369,83	1.033,95	32.353,39			INCLUIDO
		11-Jefe de Departamento de Recursos Humanos	1.484,38	473,35	83,01	226,66	113,33	339,99	339,99	113,33	2.701,00	0,00	36.327,48			
		12-Técnico de Prevención y Análisis de Incendios Forestales	1.484,38	473,35	83,01	204,54	255,67	204,54	153,40	204,54	2.590,38	2.645,77	35.000,00	12	15	INCLUIDO
		13-Facultativo Superior	1.484,38	473,35	83,01	102,92	128,65	102,92	77,19	102,92	2.082,29	0,00	28.902,90			
		1-Jefe de Departamento de Logística y Mantenimiento	1.328,14	394,79	83,01	249,07	124,53	373,60	373,60	124,53	2.656,80	974,92	35.327,48			INCLUIDO
		2-Jefe de Sección de Espacios Recreativos	1.328,14	394,79	83,01	192,34	240,42	144,25	192,34	144,25	2.373,14	974,92	31.923,52			INCLUIDO
		4-Jefe de Sección de Gestión Forestal y Conservación del Patrimonio	1.328,14	394,79	83,01	204,42	255,52	204,42	153,31	204,42	2.433,56	974,92	32.648,52			INCLUIDO
		5-Jefe de Sección de Prevención de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	259,40	324,25	259,40	194,55	259,40	2.708,45	2.645,77	35.947,22	20	15	INCLUIDO
		6-Facult. Técnico Educador Ambiental	1.328,14	394,79	83,01	150,41	188,02	150,41	112,81	150,41	2.163,53	974,92	29.408,28			INCLUIDO
		7-Facultativo Centro Forestal (CEFOR)	1.328,14	394,79	83,01	150,41	188,02	150,41	112,81	150,41	2.163,53	974,92	29.408,28			INCLUIDO
C	I-ADMINISTRATIVO	8-Facultativo Técnico de Formación	1.328,14	394,79	83,01	134,17	67,08	201,25	201,25	67,08	2.082,29	0,00	28.433,36			
		9-Facultativo Técnico Puesto Base	1.328,14	394,79	83,01	116,57	145,71	116,57	87,42	116,57	1.994,29	0,00	27.377,36			
		10-Técnico de Delegación y Dirección de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	240,09	300,11	240,09	180,07	240,09	2.611,91	2.645,77	34.788,76	20	15	INCLUIDO
		11-Técnico Forestal. Dirección de Incendios y Seguridad	1.328,14	394,79	83,01	255,28	319,10	255,28	191,46	255,28	2.687,85	2.645,77	35.700,00	20	15	INCLUIDO
		12-Técnico Forestal y Dirección de Incendios Forestales	1.328,14	394,79	83,01	240,09	300,11	240,09	180,07	240,09	2.611,91	2.645,77	34.788,76	20	15	INCLUIDO
		14-Técnico Forestal, Incendios, Biodiversidad	1.328,14	394,79	83,01	146,01	182,52	146,01	109,51	146,01	2.141,53	974,92	29.144,28			INCLUIDO
		1-Administrativo/a	1.165,46	349,93	83,01	89,02	44,51	133,53	133,53	44,51	1.693,88	857,39	23.357,39			INCLUIDO
		2-Secretaría personal	1.165,46	349,93	83,01	120,28	60,14	180,43	180,43	60,14	1.850,20	857,39	25.233,19			INCLUIDO
		1-Jefe de Negociado de Recursos Humanos	1.165,46	349,93	83,01	111,95	55,98	167,93	167,93	55,98	1.808,53	857,39	24.733,19			INCLUIDO
		2-Jefe de Negociado de Biodiversidad	1.165,46	349,93	83,01	97,35	48,68	146,03	146,03	48,68	1.735,55	857,39	23.857,39			INCLUIDO
		3-Jefe de Sección de Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	180,69	90,34	271,03	271,03	90,34	2.152,22	857,39	28.857,39			INCLUIDO
		4-Jefe de Sección de Contratación	1.165,46	349,93	83,01	166,40	83,20	249,60	249,60	83,20	2.080,77	0,00	28.000,00			
		5-Jefe de Sección de Operaciones	1.165,46	349,93	83,01	180,69	90,34	271,03	271,03	90,34	2.152,22	857,39	28.857,39			INCLUIDO
		14-Capataz de Brigada	1.165,46	349,93	83,01	138,22	172,78	138,22	103,67	138,22	1.939,90	2.434,59	26.309,59	20	15	INCLUIDO
3-CAPATAZ	3-Capataz Puesto Base	1.165,46	349,93	83,01	89,02	111,28	89,02	66,77	89,02	1.693,88	857,39	23.357,39			INCLUIDO	
4-CONDUCTOR	5-Responsable de Brigada (a extingir)	1.165,46	349,93	83,01	138,22	172,78	138,22	103,67	138,22	1.939,90	2.434,59	26.309,59	20	15	INCLUIDO	
	1-Conductor B/C	1.165,46	349,93	83,01	111,97	139,97	111,97	83,98	111,97	1.808,65	2.434,59	24.734,59	20	15	INCLUIDO	
	2-Conductor B/Maquinista	1.165,46	349,93	83,01	107,06	133,82	107,06	80,29	107,06	1.784,07	2.434,59	24.439,57	20	15	INCLUIDO	
	3-Conductor C	1.165,46	349,93	83,01	123,64	154,55	123,64	92,73	123,64	1.866,98	2.434,59	25.434,59	20	15	INCLUIDO	
	4-Mecánico/Conductor B-C	1.165,46	349,93	83,01	115,31	144,13	115,31	86,48	115,31	1.825,32	2.434,59	24.934,59	20	15	INCLUIDO	



D	5-ENCARGADO DE REFUGIOS	1-Encargado de Refugios	1.165,46	349,93	83,01	104,29	130,36	104,29	78,21	104,29	1.770,21	2.268,34	24.273,32	20	15	INCLUIDO
	6-GUÍA DE PARQUE	1-Guía de Parque	1.165,46	349,93	83,01	97,75	122,19	97,75	73,32	97,75	1.737,55	1.381,34	23.881,34		15	INCLUIDO
	7-HOSTALERO	1-Hostalero	1.165,46	349,93	83,01	93,10	116,37	93,10	69,82	93,10	1.714,26	1.101,90	23.601,90		7	INCLUIDO
	8-INFORMADOR C. RECP/INTERPRETACION	1-Informador C.Recp./Interp	1.165,46	349,93	83,01	97,75	122,19	97,75	73,32	97,75	1.737,55	1.381,34	23.881,34		15	INCLUIDO
	9-MECÁNICO	1-Mecánico	1.165,46	349,93	83,01	118,98	148,73	118,98	89,24	118,98	1.843,70	2.155,15	25.155,15	20	7	INCLUIDO
		2-Mecánico I*	1.165,46	349,93	83,01	127,32	159,15	127,32	95,49	127,32	1.885,36	2.155,15	25.655,15	20	7	INCLUIDO
		3-Jefe de Taller	1.165,46	349,93	83,01	154,42	193,02	154,42	115,81	154,42	2.020,86	2.155,15	27.281,15	20	7	INCLUIDO
	10-MECÁNICO NAVAL	1-Mecánico Naval	1.165,46	349,93	83,01	105,89	132,37	105,89	79,42	105,89	1.778,25	1.369,75	24.369,75	12		INCLUIDO
	11-OFIC. ESPEC.BIODIVERSI. (NATURALISTA)	1-Ofic.Esp Biodiversidad (Naturalista)	1.165,46	349,93	83,01	109,76	137,20	109,76	82,32	109,76	1.797,59	1.101,90	24.601,90		7	INCLUIDO
	12-OFIC.ESPEC.AGRICOLA GANADERO	1-Ofic.Esp.Agríc Ganadero	1.165,46	349,93	83,01	97,75	122,19	97,75	73,32	97,75	1.737,55	1.381,34	23.881,34		15	INCLUIDO
D	13-OPERADOR DE COMUNICACIONES	1-Operador Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	104,29	130,36	104,29	78,21	104,29	1.770,21	2.268,34	24.273,32	20	15	INCLUIDO
	14-PATRON DE EMBARCACIONES	2-Supervisor Comunicaciones	1.165,46	349,93	83,01	112,88	141,10	112,88	84,66	112,88	1.813,18	1.988,90	24.788,90	20	7	INCLUIDO
		1-Ofic. Esp. Navegación y Transporte Marítimo	1.165,46	349,93	83,01	109,23	136,53	109,23	81,92	109,23	1.794,91	1.369,75	24.569,75	12		INCLUIDO
		1-Jefe de Captares	1.165,46	349,93	83,01	165,54	206,93	165,54	124,16	165,54	2.076,48	2.822,59	27.948,59	20	15	INCLUIDO
		2-Capataz Responsable de Brigades (a extinguir)	1.165,46	349,93	83,01	165,54	206,93	165,54	124,16	165,54	2.076,48	2.822,59	27.948,59	20	15	INCLUIDO
	1-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1-Auxiliar Administrativo. Puesto base	985,69	305,01	83,01	68,17	34,09	102,26	102,26	34,09	1.409,88	0,00	19.500,00			
		1-Ayudante Hostalero	985,69	305,01	83,01	85,15	106,43	85,15	63,86	85,15	1.494,74	1.018,30	20.518,30		7	INCLUIDO
	2-AUXILIAR FACULTATIVO	2-Aux. Mantenimiento Cabera	985,69	305,01	83,01	80,90	101,12	80,90	60,67	80,90	1.473,50	1.297,74	20.263,38		15	INCLUIDO
		2-Aux. Mantenimiento Sot Real	985,69	305,01	83,01	80,90	101,12	80,90	60,67	80,90	1.473,50	1.297,74	20.263,38		15	INCLUIDO
		4-Enargado de Fincas	985,69	305,01	83,01	105,47	131,83	105,47	79,10	105,47	1.596,35	1.297,74	21.737,58		15	INCLUIDO
E	4-TRABAJADOR FORESTAL/BIODIVERSIDAD	1-T Forestal/Biodiversidad, cat. Especialista I*/SUBJEFE	985,69	305,01	83,01	118,83	148,53	118,83	89,12	118,83	1.663,14	1.689,13	22.539,13	12	7	INCLUIDO
		2-T Forestal/Biodiversidad, cat. espec. NIVEL 1	985,69	305,01	83,01	113,71	142,14	113,71	85,28	113,71	1.637,56	2.282,10	22.232,10	20	15	INCLUIDO
		4-T Forestal/Biodiversidad, cat. espec. NIVEL 2	985,69	305,01	83,01	99,54	124,43	99,54	74,66	99,54	1.566,73	2.282,10	21.382,10	20	15	INCLUIDO
		Base	985,69	305,01	83,01	76,24	95,30	76,24	57,18	76,24	1.450,21	1.018,30	19.983,94		7	INCLUIDO
	5-VIGILANTES	1-Vigilantes de Areas Marinas	985,69	305,01	83,01	97,30	121,63	97,30	72,98	97,30	1.555,53	1.297,74	21.247,74		15	INCLUIDO
		2-Vigilantes Forestales/Biodiversidad	985,69	305,01	83,01	83,14	103,92	83,14	62,35	83,14	1.484,70	1.297,74	20.397,74		15	INCLUIDO
		3-Zelador Areas Naturales	985,69	305,01	83,01	83,14	103,92	83,14	62,35	83,14	1.484,70	1.297,74	20.397,74		15	INCLUIDO
	1-ORDENANZA 2-PERSONAL LIMPIEZA	1-Ordenanza	812,95	260,07	83,01	93,36	46,68	140,05	140,05	46,68	1.363,09	702,01	18.503,13			INCLUIDO
		1-Personal de Limpieza	812,95	260,07	83,01	93,36	46,68	140,05	140,05	46,68	1.363,09	702,01	18.503,13			INCLUIDO