

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### AYUNTAMIENTO DE PALMA

**4968****Registro de Personal. Aprobación de la modificación del Convenio colectivo del IMI**

Previa ratificación de urgencia, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 04/05/2022, se aprobó lo siguiente:

**PRIMERO.-** Modificar el Convenio Colectivo del IMI aprobado día 27/02/2009, en el sentido de sustituir al Anexo 1 por un Anexo 1 con las nuevas categorías aprobadas a la RPT y un Anexo 1.bis con las nuevas categorías a extinguir según el resultado de la consolidación de ocupaciones y modificación de la RPT, con el siguiente contenido:

#### ANEXO 1

Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
1	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	Graduado ESO o equivalente	18749,93
2	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	Bachiller o tener el título de técnico o equivalente	21067,34
3	OPERADOR TOPOGRÁFICO	Título de grado superior en formación profesional de Técnico Superior en Levantamientos y Desarrollos Urbanísticos, Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil, Técnico Superior en Proyectos de Edificación, o los que se establezcan reglamentariamente en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores, pertenecientes a la Familia de Edificación y Obra Civil según los Currículos del Ministerio de Educación y Formación Profesional	22120,70
3	TÉCNICO/A TIC	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en informática o telecomunicaciones o equivalente	22120,70
3	TÉCNICO/A CATASTRAL	Técnico superior, F. Profesional o equivalente	22120,70
3	TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO	Técnico superior, F. Profesional o equivalente	22120,70
3	TÉCNICO/A EN EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Título de grado superior en formación profesional de Técnico Superior en Levantamientos y Desarrollos Urbanísticos, Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil, Técnico Superior en Proyectos de Edificación, o los que se establezcan reglamentariamente en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores, pertenecientes a la Familia de Edificación y Obra Civil según los Currículos del Ministerio de Educación y Formación Profesional	22120,70
3	PROGRAMADOR	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en informática o telecomunicaciones o equivalente	22120,70
3	TÉCNICO/A WEB	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en diseño gráfico, informática o equivalente	22120,70
4	TÉCNICO/A DE RRHH	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	TÉCNICO/A ECONÓMICO/A	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	ANALISTA PROGRAMADOR	Primer ciclo de enseñanza universitaria de ingeniería técnica en informática, equivalente o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	27808,89
4	GESTOR/A DE PROYECTOS SSCC	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	GESTOR/A DE PROYECTOS TIC	Ingeniería técnica en informática, ingeniería técnica industrial, ingeniería técnica en telecomunicaciones, ingeniería en organización industrial, o equivalentes	27808,89
5	TÉCNICO/A SUPERIOR TIC	Segundo ciclo de enseñanza universitaria de ingeniería en informática, telecomunicaciones o equivalente o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21
5	TÉCNICO/A SUPERIOR CATASTRAL	Grado o en su caso, el de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero	37921,21





Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
5	TÉCNICO/A SUPERIOR EN TOPOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	Grado de Ingeniería en Geomática y Topografía, Ingeniero en Geodesia y Cartografía o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21
5	TÉCNICO/A SUPERIOR ADMINISTRACIÓN	Segundo ciclo de enseñanza universitaria en Ciencias Económicas y Empresariales (rama: Empresa) o en Administración y Dirección de Empresas o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21

**ANEXO 1 bis**

Cuadro de categorías a extinguir, derivadas de la consolidación de ocupaciones y modificación de la RPT.

Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
3	TÉCNICO/A EN GESTIÓN CARTOGRÁFICA A	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO/A EN FOTOGRAMETRÍA A	Bachillerato, FP2	22120,70
2	BRIGADISTA TOPOGRÁFICO/A B	EGB	21067,34
3	ANALISTA PROGRAMADOR/A B	Bachillerato, FP2	22120,70
2	PROGRAMADOR/A B	EGB	21067,34
3	ANALISTA C	Bachillerato, FP2	22120,70
4	ANALISTA B	Diplomado en informática	27808,89
4	ANALISTA DE ÁREA B	Diplomado en informática	27808,89
3	ANALISTA DE ÁREA C	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO/A TIC A	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO/A WEB A	Bachillerato, FP2	22120,70
4	ADMINISTRADOR/A DE BASES DE DATOS B	Diplomado en informática	27808,89
4	ANALISTA DE SISTEMAS B	Diplomado en informática	27808,89
3	PROGRAMADOR/A A	Bachillerato, FP2	22120,70
5 (B)	RESPONSABLE DE CONTABILIDAD D	Licenciatura en económicas	32523,19

El salario base indicado es el correspondiente al año 2019 y se deberá actualizar con los aumentos salariales aplicados en el IMI.

**SEGUNDO.-** Dejar sin efectos cualquier regulación anterior que resulte contraria a esta nueva regulación.

**TERCERO.-** Remitir las modificaciones efectuadas a la autoridad laboral para su registro y publicación en los diarios oficiales.”

Contra la presente resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer por parte de los interesados recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que las haya aprobado, de acuerdo con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. En caso de no interponer el recurso potestativo de reposición se podrá interponer directamente recurso contencioso administrativo, según el artículo antes mencionado y 45 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa, ante el Juzgado contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses a partir del día siguiente de la publicación en el BOIB.

Palma, 6 de junio de 2022

**La jefa de sección del Registro de Personal**  
p.d. Decreto de Alcaldía núm. 3000, de 26/02/2014  
(BOIB núm. 30 de 04/03/2014)  
Francisca M. Matas Escobar





**CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL IMI PARA LOS AÑOS 2008-2009-2010-2011**

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO II: REGTRIBUCIONES.

CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO.

CAPÍTULO IV: INGRESOS, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA EN EL EMPLEO

CAPÍTULO V: MEJORAS SOCIALES, OTRAS PRESTACIONES.

CAPÍTULO VI: FORMACIÓN Y RECICLAJE.

CAPÍTULO VII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN.

CAPÍTULO IX: EXCEDENCIAS.

ANEXOS: ANEXO 1.- CATEGORÍAS LABORALES IMI

ANEXO 1 BIS.- CATEGORÍAS LABORALES IMI A ESTINGUIR

ANEXO 2.- TABLA DE CONSAGUINIDAD

ANEXO 3.- HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL SUJETO A TRABAJO POR TURNOS.

ANEXO 4.- SITUACIONES ESPECIALES DE APLICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO CONTINUO.

**CAPITULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

Art. Preliminar

Art. 1.- Organización y control de la actividad laboral

Art. 2.- Ámbito de aplicación

Art. 3.- Ámbito Temporal

Art. 4.- Comisión de interpretación y vigilancia

Art. 5.- Interpretación global del Convenio

**ARTICULO PRELIMINAR**

El presente convenio ha sido negociado por el Comité de Empresa, en representación del personal laboral del Institut Municipal d'Innovació (en adelante IMI), y por parte del Instituto, por los miembros designados para tal fin por el Consejo Rector.

**ART. 1.- ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL**

1.- La organización del trabajo compete al IMI, de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, la LPRL en su artículo 33, lo que disponga la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral, y demás legislación vigente.

2.- En este sentido, se entiende que los beneficios derivados del progreso técnico y organización en general se concretan en un incremento de productividad y en mejoras de las condiciones laborales.

**ART. 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente convenio regula las relaciones entre el IMI, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y en el de competencia del IMI (VER ANEXO 1), tanto dentro de su demarcación como en comisión de servicio, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes.

Se entiende que a las nuevas contrataciones durante la vigencia de este convenio también les es de aplicación el mismo.

**ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2008. La duración del mismo será de 4 años, terminando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.



En cualquier caso y mientras no sea sustituido por otro convenio, el presente se mantendrá vigente a todos los efectos en su integridad. Su denuncia se realizará de forma escrita por alguna de las partes con una antelación mínima de 45 días a la fecha de su vencimiento. En este caso las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de 30 días a partir de la denuncia del mismo.

#### **ART. 4.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

Para vigilar el cumplimiento del convenio y su interpretación, se constituirá en el seno de la empresa, una comisión paritaria Dirección/Comité al efecto, integrada por un representante de cada candidatura con representación en el Comité y el mismo número de representantes de la Dirección que la representación total del Comité.

En el supuesto de que la representación del Comité provenga de una sola candidatura su número de representantes será de dos, al igual que ese mismo número de representantes por parte de la Dirección del IMI.

Esta Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio se constituirá en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes debiéndose convocar formalmente con una antelación de, al menos, dos días hábiles y en el plazo máximo de 15 días.

#### **ART. 5.- INTERPRETACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto alguna de las cláusulas deberá reconsiderarse todo su contenido facultándose para ello a la Comisión Paritaria.

### **CAPITULO II** **RETRIBUCIONES**

Art. 6.- Incrementos salariales

Art. 7.- Complemento de productividad

Art. 8.- Incremento por productividad

Art. 9.- Relación de Puestos de Trabajo Art. 10.- Plus por antigüedad

Art. 11.- Pagas extraordinarias

Art. 12.- Pago de kilometraje

Art. 13.- Plus de turnos abiertos

Art. 14.- Plus de dedicación especial

Art. 15.- Préstamos

Art. 16.- Indemnización por trabajo en campo

#### **ART. 6.- INCREMENTOS SALARIALES**

Los incrementos retributivos de los salarios, pactados en este Convenio se establecerán según el incremento de la masa salarial que se indique para ese año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicho incremento lo será sobre el salario base, el complemento específico, el complemento general del puesto, el complemento personal ('ad personam') y la antigüedad, así como los demás conceptos que determine la Ley de Presupuestos generales de todos los puestos y niveles.

#### **ART. 7.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

Este artículo ha sido suprimido por la implantación de la RPT del IMI.

#### **ART. 8.- INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD**

Este artículo ha sido suprimido por la implantación de la RPT del IMI.

#### **ART. 9.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)**

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el documento técnico de ordenación y clasificación de los puestos de trabajo. Esta relación será pública y contendrá, de acuerdo con las necesidades de los servicios, la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo,



las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desarrollo, agrupándolos por similitud de sus características esenciales en todo el Instituto.

Cada puesto de trabajo contendrá como mínimo información relativa a:

- a) Código del puesto de trabajo
- b) Denominación del puesto de trabajo
- c) Grupo o grupos de clasificación (nivel formativo exigido para el puesto de trabajo según la clasificación estatal)
- d) Categoría o plaza que puede ocuparlo (nivel jerárquico)
- e) Titulación exigida
- f) Sistema de provisión
- g) Nivel de exigencia de catalán
- h) Complementos asignados al puesto
- i) Condiciones específicas de trabajo (horarios, jornada, turnos y conducción)

La Dirección del Instituto y los representantes de los trabajadores se comprometen a que la Relación de Puestos de Trabajo esté finalizada y aplicada a 1 de enero 2010.

#### **ART. 10.- PLUS DE ANTIGÜEDAD**

Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en el IMI, que se regulará de la siguiente manera:

Se computará la antigüedad en el IMI por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

Los trienios serán acumulables, percibidos mensualmente y junto con las pagas extraordinarias. Los trienios se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que se cumpla.

La cuantía de los aumentos del plus de antigüedad será, conceptualmente, la indicada en el artículo 6.- Incrementos Salariales.

En el año 2008 la cuantía será de 28,02 euros

#### **ART. 11.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias, cuyo importe será de 30 días de salario base más plus de antigüedad, se abonarán los días 22 de Marzo, 22 de Julio y 22 de Diciembre.

Los trabajadores que lo deseen, podrán solicitar el prorrateo de las mismas en doce mensualidades, comunicándolo al Área de Administración y Recursos Humanos durante el mes de Diciembre del año anterior a la aplicación del prorrateo.

#### **ART. 12.- PAGO DEL KILOMETRAJE**

Todos los trabajadores del IMI que habitualmente deban conducir un vehículo de su propiedad, en función de su labor y para realizar una tarea ordenada por el Instituto, percibirá una cantidad por kilometraje a razón de 0,19 euros por Km., revisable en referencia a la legislación fiscal referente al IRPF aplicable.

El trabajador utilizará su propio vehículo de forma voluntaria.

#### **ART. 13.- PLUS DE TURNOS ABIERTOS**

Este artículo ha sido suprimido por la implantación de la RPT del IMI.

#### **ART. 14.- COMPLEMENTO ESPECIAL**

Este artículo ha sido suprimido por la implantación de la RPT del IMI.

#### **ART. 15.- PRÉSTAMOS**

El Instituto dispondrá de un fondo fijado en 36.000,00 euros para el año 2008, incrementándose anualmente dicha cantidad con el IPC real, para atender las solicitudes de préstamos de los trabajadores.



Se creará una comisión paritaria entre la Dirección del IMI y el Comité de empresa para la concesión de préstamos.

Estas solicitudes no podrán sobrepasar los 3.000,00 euros por trabajador y no se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta haber devuelto íntegramente el anterior

Su devolución no excederá de quince meses.

El Instituto y el Comité establecerán las normas que regulen su obtención.

En el supuesto de rescisión del contrato del trabajador por cualquier causa de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las mensualidades pendientes de devolución al IMI se descontarán del finiquito.

#### **ART. 16.- INDEMNIZACIÓN POR TRABAJO EN CAMPO**

Los puestos de trabajo de las brigadas topográficas que permanezcan al menos un 70% de su jornada laboral en computo diario en la vía pública o fuera de los locales habituales del IMI, recibirán la cantidad de 3 € por día trabajado en estas circunstancias, dando así cumplimiento a las recomendaciones del SBP para atender las necesidades de hidratación y fisiológicas..

Esta cantidad se actualizará anualmente, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado

### **CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO**

Art. 17.- Jornada de trabajo y calendario laboral

Art. 18.- Descanso por pantalla

Art. 19.- Horas extraordinarias

Art. 20.- Trabajo en domingo o festivo Art. 21.- Horas nocturnas

Art. 22.- Vacaciones

Art. 23.- Vacaciones e I.T.

Art. 24.- Permisos retribuidos

Art. 25.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género

Art. 26.- Permisos no retribuidos

#### **ART. 17.- JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL**

El calendario de días festivos laborables será aplicable a todos los servicios del IMI y será el que la Comunitat Autònoma de les Illes Balears determine, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio, y será entregado al comité de empresa en el transcurso del primer mes de cada año.

El cómputo anual de trabajo efectivo se calculará de acuerdo con ese mismo calendario de días festivos laborables para el municipio de palma, que facilita anualmente la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En cómputo semanal, la jornada laboral ordinaria para toda la plantilla será de 35 horas.

La jornada diaria será de 7 horas continuadas de lunes a viernes de 8h. a 15h. Estableciéndose un margen de entrada de 7h. a 9,30h. y de salida de 14h. a 16,30h, que deberá ser completado y compensado semanalmente hasta las 35h. reglamentarias. El horario de presencia obligada se establece de 9,30h. a 14h. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias.

Al personal que realice su contraprestación en régimen de turnos no le será de aplicación el citado horario y cumplirá el horario específico asignado al servicio (según lo establecido en el anexo 3 del presente Convenio), respetándose, en todo caso, el cómputo anual establecido.

Se computará como tiempo efectivo de trabajo un período de 30 minutos para desayuno.

En cada turno de desayuno será exigible la permanencia de las personas necesarias para el servicio mínimo en la unidad organizativa correspondiente. La no utilización de este tiempo no implica la reducción de jornada diaria o semanal.

#### **ART. 18.- DESCANSO POR TRABAJO EN PANTALLA**

El personal destinado de forma continuada y habitualmente ante pantallas de visualización (CRT) gráficas y de grabación, así como reproductores, dispondrán de un descanso de 15 minutos después de cada dos horas de trabajo, siendo el tiempo de bocadillo compatible a



estos efectos.

#### **ART. 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que, por la modalidad o duración, de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extras se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. La realización de estas horas será de carácter obligatorio.

4.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

5.- A efectos del cómputo de horas extras de la jornada de cada trabajador se registrará semanalmente y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

a) Abono en metálico

El abono de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Sueldo anual + gratificaciones + antigüedad dividido por el cómputo anual de horas de trabajo efectivo y multiplicado por 1,75

b) Compensación en descanso

La compensación en descanso será, en todos los casos, la del doble del tiempo de las horas extraordinarias realizadas, para cualquier hora o fracción.

c) Elección de compensación

La elección del tipo de compensación y en su caso la compensación en descanso, se establecerá por la Dirección del I.M.I. que lo comunicará a la persona afectada antes de la realización de las horas extraordinarias.

#### **ART. 20.- TRABAJO EN DOMINGO O FESTIVO**

Las horas extraordinarias trabajadas una vez cumplida la jornada semanal, y en días no laborables (Domingos o Festivos) serán retribuidas o compensadas de acuerdo con las siguientes fórmulas:

a) Abono en metálico:

Sueldo anual + gratificaciones + antigüedad

dividido por el cómputo anual de horas de trabajo efectivo y multiplicado por 2,5

b) Compensación en descanso:

La compensación en descanso será, en todos los casos, la del triple del tiempo de las horas extraordinarias realizadas, para cualquier hora o fracción.

c) Elección de compensación:

La elección del tipo de compensación y en su caso la compensación en descanso, se establecerá por la Dirección del I.M.I. que lo comunicará a la persona afectada antes de la realización de las horas extraordinarias.

#### **ART. 21.- HORAS NOCTURNAS**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 75% sobre el salario base.



Quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores, ocupados en jornada diurna, que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos de origen natural.

La distribución del personal en los distintos relevos compete a la Dirección del IMI, de acuerdo con lo dispuesto por la Legislación vigente.

#### **ART. 22.- VACACIONES**

Los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables sueltos retribuidos cada año natural, o parte proporcional en el caso de que haya trabajadores que se incorporen o cesen en el Instituto a lo largo del año.

Siempre deben quedar garantizados los servicios mínimos de atención a la empresa.

En la fecha máxima de 31 de Marzo de cada año, los trabajadores deberán presentar a Dirección el calendario de sus vacaciones. De no cumplirse este requisito, la Dirección se reserva el derecho de programar las vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio.

Siempre que el servicio lo permita, se podrá solicitar cambio del periodo de vacaciones una vez transcurrida la fecha anterior.

Una vez aprobado el calendario de vacaciones, si la Dirección re-programando el periodo vacacional causa al empleado pérdidas económicas del tipo: anulación de reservas de hoteles, servicios de transporte, el empleado tendrá derecho a la compensación económica de dichas pérdidas por parte del IMI, siempre que se justifiquen documentalmente.

El periodo de vacaciones de un año se podrá disfrutar hasta la semana de San Sebastián del año siguiente, inclusive.

#### **ART. 23.- VACACIONES E I.T.**

Las bajas por enfermedad producidas en periodo vacacional dejarán en suspenso el disfrute de las vacaciones, debiéndose acreditar tal circunstancia mediante la presentación del parte médico de baja. Si la persona es dada de alta antes de finalizar el periodo vacacional disfrutará de las vacaciones que le resten hasta el final del periodo programado. Para el disfrute de las pendientes por encontrarse de baja, se establecerá un nuevo periodo de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio. Al empleado se le reconocerá un crédito de días de descanso igual al permanecido de baja en vacaciones.

#### **ART. 24.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

- a) Por matrimonio del empleado 15 días. Podrá solicitarse que este periodo se sume al vacacional.
- b) Por matrimonio de padres o hijos: 1 día.
- c) Por nacimiento de un hijo: El padre tendrá derecho a 3 días laborables si el nacimiento se produce en la isla, y a 5 días si sucede fuera de la misma, sólo en el supuesto de no acogerse al permiso de paternidad establecido el art. 49 apartado c) del EBEP. Podrá solicitarse que, a continuación de estos permisos, le sigan períodos vacacionales
- d) Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o hijos 5 días laborables. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de los restantes parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días laborables si se produce en la isla y 5 si es fuera de la misma. Todo ello según la tabla de consanguinidad especificada en el anexo 2 del presente convenio.  
  
Podrá solicitarse que, a continuación de estos permisos, le sigan períodos vacacionales. Los parientes comprendidos en este supuesto son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos. En el caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, los días podrán elegirse alternativamente siempre que se presente justificante de la hospitalización y el servicio en el IMI lo permita.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral que tengan este carácter.
- f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Y el tiempo necesario para concurrir a un examen parcial por asignatura y curso si coincidiera con la jornada laboral. De coincidir varios permisos que afecten a un mismo servicio, se acordará lo procedente entre la Dirección y los representantes del personal.
- g) Por otras circunstancias no previstas expresamente en los apartados anteriores, se podrá solicitar licencia a la Dirección del Instituto, quien responderá en el plazo más breve posible.





h) Por traslado de domicilio 1 día laborable, excepto traslados vacacionales.

i) Licencia para lactancia y atención a hijos de hasta 12 meses de edad y atención de familiares con enfermedades terminales. Quienes tengan a su cuidado un hijo menor de 12 meses, o quienes tengan a su cuidado algún familiar, con el grado de parentesco comprendido en el apartado d) que padezca enfermedad grave o terminal, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones.

En el derecho de atención de hijos de hasta 12 meses de edad, el trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al principio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, en el supuesto de que ambos trabajen.

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

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Licencia especial los días 24 y 31 de Diciembre. En el caso de coincidir estos dos días en sábado, domingo o festivo, se podrán coger como días sueltos de vacaciones.

k) 1/2 jornada de trabajo del día lo más cercano posible a Nochebuena, a determinar por el IMI.

l) 7 días laborables libres para la gestión de asuntos particulares.

m) El tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como para la realización de exámenes prenatales.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine

o) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

p) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o tenga a su cargo un enfermo de larga duración o terminal, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

q) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

r) El trabajador tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, como sigue en la siguiente tabla

6 trienios	18 años	2 días adicionales
8 trienios	24 años	3 días adicionales
9 trienios	27 años	4 días adicionales
10 trienios	30 años	5 días adicionales
11 trienios	33 años	6 días adicionales
12 trienios	36 años	7 días adicionales
13 trienios	39 años	8 días adicionales
14 trienios	42 años	9 días adicionales
15 trienios	45 años	10 días adicionales
...	...	...

Las parejas de hecho tendrán en este convenio el mismo reconocimiento y trato que las de derecho, siempre y cuando se justifique con



cualquier tipo de documentación esta condición.

**ART. 25.- PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción del trabajador siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por 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 de 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 simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato 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 el IMI.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el





padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b)

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador y, en su caso, del otro progenitor trabajador, 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 periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora; las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, 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 la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Las parejas de hecho tendrán en este convenio el mismo reconocimiento y trato que la de derecho, siempre y cuando se justifique con cualquier tipo de documentación esta condición.

#### **ART. 26.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencias sin sueldo por un plazo no inferior a 10 días, ni superior a seis meses.

Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, y se solicite al menos con un mes de antelación. En caso de no ser concedidas por necesidades del servicio, tendrán que ser debidamente justificadas por la dirección.

La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de seis meses en el plazo de dos años. Por otra parte, los trabajadores ligados por un contrato de duración determinada y con al menos un año de servicios efectivamente prestados, podrán disfrutar de licencias no retribuidas, desde 10 días a un mes de duración en las mismas condiciones que se establecen para el personal fijo, si bien dicha licencia no se podrá disfrutar dentro del último mes de vigencia del contrato.

### **CAPITULO IV**

#### **INGRESOS, VACANTES, PROMOCIÓN INTERNA EN EL EMPLEO Y ESTABILIDAD**

Art. 27.- Ingresos

Art. 28.- Vacantes, Promociones y Ascensos

Art. 29.- Estabilidad en el empleo

Art. 30.- Personal con discapacidades

#### **ART. 27.- INGRESOS**

En lo concerniente al ingreso de personal en el IMI, se estará a lo dispuesto a la correspondiente oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de concurso, oposición o concurso- oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la publicidad, y siempre de acuerdo con las reglas básicas y programas mínimos establecidos en el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, por el que se regulan las pruebas mínimas de selección del personal funcionario de las Administraciones Locales

En la oferta se precisará, en relación con cada plaza, los requisitos exigidos para acceder a la misma, la denominación del puesto de trabajo,



el grupo de titulación, el nivel retributivo, categoría profesional, así como el área, sección o unidad de la estructura organizativa a la cual pertenece la plaza vacante.

#### **ART. 28.- VACANTES, PROMOCIONES Y ASCENSOS**

En las vacantes, promociones y ascensos el procedimiento a utilizar para cada plaza concreta será el establecido en la RPT, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Mientras la RPT no esté negociada y aprobada, se seguirá como principio general y ordinario para ocuparlas, el efectuar, en primer lugar, una convocatoria restringida para el personal del IMI para cubrir las por el sistema de promoción interna y de no haber en el IMI personal apto, se realizará la correspondiente oferta de empleo público de acuerdo con lo establecido en el artículo que hace referencia a ingresos del presente Convenio.

Las normas que regirán para las convocatorias de promoción interna serán las siguientes:

Se constituirá en el seno del Instituto un tribunal calificador compuesto por tres miembros: dos designados por el Instituto y uno por el Comité de Empresa que en ningún caso actuará en representación del Comité o de los trabajadores del Instituto. El objeto es garantizar la transparencia y profesionalidad en la aplicación y cuantificación de los resultados obtenidos por los aspirantes a la plaza en los distintos criterios o requisitos establecidos para la promoción.

Las bases de la convocatoria serán negociadas con el Comité de Empresa, en los términos que establece la Ley, y serán aprobadas por el órgano correspondiente de la Corporación y su contenido mínimo y demás características se adecuarán a lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991 de 7 de Junio en el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos para estos procedimientos de selección para el personal funcionario de las Administraciones Locales.

#### **ART. 29.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

En caso de disolución del Instituto le sucederá universalmente el Excmo. Ayuntamiento de Palma de Mallorca y revertirán al patrimonio municipal todos los bienes, instalaciones y servicios de éste, quedando bien entendido que esta situación es extensiva a todo el personal y sus categorías.

El IMI se compromete a no modificar las características contractuales laborales de sus trabajadores.

Cualquier empleado, o colectivo de ellos, afectado por un determinado proceso reorganizativo será objeto de recalificación mediante el cual el IMI se compromete a habilitar los medios de formación y reciclaje necesarios para que el trabajador pueda adaptarse a su puesto de trabajo dentro del Instituto.

De la misma forma, en caso de disolución del IMI, se remitirá al artículo 35 de los Estatutos del IMI de fecha 16 de febrero de 1994.

El IMI se compromete, con respecto a la contratación de la Prestación Integral de Servicios Tecnológicos y Calidad del Ayuntamiento de Palma a:

- a) No plantear despidos ni amortizaciones como consecuencia de esta contratación.
- b) Que la mayoría del personal continuará haciendo las mismas funciones que realiza hasta ahora, aunque se contemple la posibilidad de que puedan producirse algunas movilizaciones funcionales de puestos de trabajo.
- c) Que se mantendrán y se respetarán las categorías profesionales, áreas funcionales, grupos profesionales, antigüedad, sueldo y demás particularidades laborales del personal recolocado, reconvertido, recalificado o readaptado.
- d) Pasar semestralmente y por escrito, todas las acciones formativas que se establezcan para adecuar los recursos humanos del IMI a la nueva Prestación Integral de Servicios Tecnológicos y Calidad del Ayuntamiento de Palma.
- e) Que no se examinará a ningún trabajador para convalidar su capacitación, aunque sí pueden realizarse pruebas iniciales de nivel y también solicitarse resumen o memoria de la formación recibida, según se establece en el apartado 2.2 del art. 37.- Formación Profesional, del presente convenio.
- f) Que será la Dirección del IMI quien decidirá que personal del IMI trabajará directamente con la Empresa Adjudicataria (EA).
- g) Que será la Dirección del IMI quien decidirá el tiempo que el personal del IMI trabajará con la EA.
- h) Que no habrá movilidad geográfica obligatoria ni como consecuencia del puesto de trabajo ni de su movilidad funcional por recolocación, reconversión o readaptación, ni para recibir formación, aunque sí se puede dar el caso de que empleados del IMI sean desplazados, durante el tiempo estrictamente necesario, a dependencias municipales del Ayuntamiento de Palma o entidades dependientes del Ayuntamiento establecidas en el término municipal de Palma de Mallorca (incluida la excepción de la EFM en el término de Marratxí), para atender las necesidades informáticas de determinadas áreas.
- i) Que no habrá variaciones del horario actual del personal del IMI.
- j) Que orgánicamente y administrativamente el personal del IMI dependerá del IMI.





k) Que los puestos de trabajo del IMI continuarán dependiendo del IMI y, por tanto, también su planificación y nuevas contrataciones.

l) Que la Dirección del IMI establecerá acciones formativas complementarias para sus unidades operativas (áreas, departamentos, secciones, etc...), y las personas que las componen, en el supuesto de que no queden integradas en las propuestas de la EA. Tales unidades deben acabar teniendo la adecuada formación y capacitación para poder incorporarse a los proyectos propuestos y no permanecer desligadas, por las recolocaciones, reconversiones, recalificaciones o readaptaciones, provocadas por el cambio tecnológico propuesto por la EA o el IMI.

m) Que la vigencia del contrato con la EA definirá el periodo en el que se proporcionarán estas acciones formativas complementarias.

#### **ART. 30.- PERSONAL CON DISCAPACIDADES**

En el IMI se cubrirán plazas en proporción no inferior al 2% de la plantilla por trabajadores que tengan disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, dando cumplimiento a lo establecido en la ley 13/1982 de 7 de abril y en el real decreto 1451/83 del 11 de mayo, sobre contratación y empleo de personal con discapacidades.

Para ello, en la relación de puestos de trabajo se especificarán aquellos puestos que por sus características puedan reservarse para su ocupación preferente por trabajadores minusválidos, relación que se enviará a las Oficinas de Empleo del INEM de Mallorca en los seis primeros meses del año, especificando las plazas vacantes existentes y pendientes de cubrir, características técnicas de las mismas, así como la capacidad que deba tener el trabajador para ocuparlas.

Caso de no ser cubiertas las vacantes con personal minusválido, se podrán cubrir por el resto del personal solicitante que haya superado los procesos de selección.

Los procesos de selección así como la provisión de dichas vacantes se efectuarán entre aquellos trabajadores minusválidos que lo soliciten y se encuentren inscritos como tales en las Oficinas de Empleo.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas del presente convenio, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del Instituto que supongan en contra de los minusválidos discriminación en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

En las pruebas selectivas para el ingreso en el I.M.I. serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

El Instituto habilitará todos los medios que sean pertinentes para solucionar los problemas que se derivan de la accesibilidad a todas y cada una de las oficinas de las cuales el IMI es responsable, siempre que en estas dependencias exista personal con discapacidades.

### **CAPITULO V**

#### **MEJORAS SOCIALES, OTRAS PRESTACIONES**

Art. 31.- Ropa de trabajo

Art. 32.- Actividades socioculturales

Art. 33.- Ayudas para estudios

Art. 34.- Asistencia en conducción de vehículos

Art. 35.- Procesos de I.T.

Art. 36.- Revisiones médicas

Art. 37.- Cambio de destino voluntario por gestación

Art. 38.- Seguro de invalidez y fallecimiento

Art. 39.- Jubilación

Art. 40.- Guarderías Municipales

Art. 41.- Ayudas sanitarias, asistenciales y médicas

Art. 42.- Ayudas por minusvalía física o psíquica

Art. 43.- Uso de material reciclado

#### **ART. 31.- ROPA DE TRABAJO**

1.- Personal de Topografía y Gestión Cartográfica



El Instituto indemnizará al personal con labores de trabajo en campo con la cantidad de 375,00 eur. anuales, que se percibirán en la nómina del mes de agosto, con el fin de compensar el uso y deterioro de la ropa y calzado propios del trabajador en el desempeño de sus tareas.

Dicha cantidad se verá incrementada anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. 2.- Personal Auxiliar de Servicios Generales.

El Instituto facilitará anualmente y de forma gratuita al personal Auxiliar de Servicios Generales la siguiente ropa de trabajo:

Verano:

- 3 camisas azules manga corta
- 3 pantalones azules
- 1 Zapatos negros (A adquirir por el propio interesado fuera del horario de trabajo para lo cual el Instituto le abonará 45,00 euros)

Invierno:

- 2 Jerseys azules
- 3 Camisas azules manga larga
- 3 Pantalones azules
- 2 Rebecas azules
- 1 Zapatos negros (a adquirir por el propio interesado fuera del horario de trabajo para lo cual el Instituto le abonará 45,00 euros )

Cada dos años también se facilitará el vestuario siguiente:

- 1 Anorak azul
- 1 Guantes negros

Las entregas del vestuario se efectuarán en el mes de Mayo para el de verano y en el mes de Octubre para el de invierno y no será necesaria la devolución de las prendas usadas.

Las cantidades consignadas para calzado, se verán incrementadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de modificación de las tareas básicas de cualquiera de los puestos de trabajo del IMI, la Comisión de Interpretación y Vigilancia determinará las posibles modificaciones cualitativas y cuantitativas en este artículo.

#### **ART. 32.- ACTIVIDADES SOCIO-CULTURALES**

El Instituto destinará 1502,53 euros, en dos entregas, la primera de 901,52 euros y la segunda de 601,01 euros para la realización de actividades sociales, culturales y deportivas. Dichos fondos estarán bajo gestión y administración de los representantes de los trabajadores.

Gastada la cantidad inicial, se hará efectiva la segunda. En el caso de que no se gastara la entrega inicial, la segunda no se hará efectiva.

#### **ART. 33.- AYUDAS PARA ESTUDIOS**

El Instituto concederá a sus empleados ayudas anuales para la realización de estudios en los términos y cuantías que seguidamente se indican:

- ENSEÑANZA PRIMARIA Y SECUNDARIA concierto con la Conselleria d'Educació i Cultura y pago de las matrículas a tarifa de primera convocatoria de cada curso aprobado.
- F.P. pago de las matrículas a tarifa de primera convocatoria de cada curso aprobado.
- ACCESO A LA UNIVERSIDAD DE MAYORES DE 25 AÑOS pago de los derechos de examen.
- ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Dotación de 58,55 euros de ayuda por asignatura aprobada, debidamente justificada, hasta un máximo de 390,34 euros por persona y año

Las cantidades consignadas se verán incrementadas anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado

El abono de las ayudas se tramitará en el plazo de un mes a partir de la fecha de presentación de la credencial de asignatura o curso aprobado.

#### **ART. 34.- ASISTENCIA EN CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS**

Los trabajadores del Instituto que prestando sus servicios profesionales con vehículo del mismo, o particular al servicio de éste, sufrieran un accidente de circulación durante su jornada laboral, tendrán derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta que exista sentencia o

resolución administrativa firme aún en el supuesto de indicios racionales de culpabilidad, respetándose en dicha fase sus ingresos salariales.

En las condiciones anteriormente expuestas, la empresa constituirá fianza que en causa criminal se le exigiese para asegurar su libertad provisional. Así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia del procedimiento criminal que se siguiera.

#### **ART. 35.- PROCESOS DE I.T.**

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio reducir al máximo el absentismo laboral producido por bajas de I.T.

El IMI complementará desde el primer día la prestación económica hasta el 100% del salario percibido por el trabajador. en las siguientes condiciones:

a) En los supuestos de baja por accidente laboral (por el período máximo de 12 meses), por hospitalización y/o intervención quirúrgica (por un máximo de 90 días), debiéndose acreditar esta última circunstancia por el trabajador.

b) En los restantes procesos por I.T. derivados de enfermedad común o accidente no laboral, y en los supuestos de finalización de los períodos indicados en el apartado anterior, el IMI abonará hasta un 100% del salario real, los tres primeros procesos individuales de I.T. de más de dos días de duración, cuando haya más de tres procesos de I.T., el trabajador podrá elegir que le sean abonados el 100% de los tres procesos económicamente más gravosos para el trabajador.

Este complemento podrá extenderse a criterio de la Dirección, a enfermedades graves aún habiendo agotado el trabajador los tres procesos de I.T. financiados al 100%.

Si durante el ejercicio de 2009 se situara el índice de absentismo por encima del valor promedio de los índices de absentismo de los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en el ejercicio 2010 y siguientes, el Instituto sólo abonará el 100% del salario real en los dos primeros procesos individuales de IT de más de dos días de duración, de los supuestos establecidos en el primer párrafo del apartado b) de este mismo artículo. En ese caso, el trabajador podrá elegir que le sean abonados el 100% de los dos procesos económicamente más gravosos para el trabajador.

c) Se fija el índice de absentismo por I.T. en un 2% de media anual. Durante los años de vigencia de este Convenio el Instituto abonará, teniendo en cuenta el apartado b), el 100% del salario al personal en situación de I.T. Si la media real durante el año vigente excede al índice de absentismo fijado, la aportación del IMI para complementar el 100% del salario durante el año siguiente se reducirá en la misma proporción que la desviación que presente en más la media anual antes indicada.

d) En caso de la desviación sea negativa, es decir que fuera inferior a la media anual señalada, dicha desviación se acumularía para el ejercicio siguiente.

e) Las situaciones de baja no implicarán merma alguna en la percepción que corresponda al trabajador en concepto de gratificaciones extraordinarias.

El IMI ofrecerá al comité de empresa información relativa a los índices de absentismo elaborados en cómputo trimestral, índices que serán conocidos también por la comisión paritaria.

#### **ART. 36.- REVISIONES MÉDICAS**

El IMI se obliga a efectuar mediante concierto las revisiones médicas anuales para quienes prestan servicios en el Instituto. Dichas revisiones tendrán carácter no obligatorio para el trabajador, a excepción de nuevos ingresos o cuando existan indicios racionales de que algún trabajador padece algún tipo de enfermedad contagiosa, que no lleve consigo la baja médica, en cuyo caso, como medida de prevención, se le podrá exigir revisión médica, tanto a él como a sus compañeros.

#### **ART. 37.- CAMBIO DE DESTINO POR RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS TRABAJADORAS POR EMBARAZO O LACTANCIA**

Se estará a lo dispuesto al artículo 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales; “La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos”.



#### **ART. 38.- SEGURO DE INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO**

Todos los trabajadores de la plantilla del IMI tendrán derecho a percibir en las condiciones y cláusulas establecidas, en cada caso y siempre que sean aceptadas por las compañías de seguros en las pólizas de seguros de vida suscritas por el Instituto, la cantidad de 12.020,24 euros, en caso de invalidez permanente por accidente o enfermedad laboral, y la misma cantidad sus derechohabientes en caso de fallecimiento del trabajador por accidente o enfermedad laboral, a excepción de aquellos trabajadores del Área de Cartografía (Topografía y Gestión Cartográfica), y del Área de Administración, que en su momento eligieron libremente la modalidad presentada por el I.M.I. de Póliza de Seguro de Accidentes que asciende a 60.101,21 € por muerte por accidente y demás coberturas especificadas en la Póliza de Grupo nº 23-04006348, suscrita con una entidad aseguradora determinada.

#### **ART. 39.- JUBILACIÓN**

Los trabajadores del Instituto podrán solicitar acogerse a la jubilación a tiempo parcial en los términos que establece el Régimen de la Seguridad Social y demás legislación vigente. El Instituto se compromete a conceder dicha solicitud siempre considerando como prioritario los objetivos y servicios que le son propios.

#### **ART. 40.- GUARDERÍAS MUNICIPALES**

Si en el Ayuntamiento de Palma se tomaran medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar y más concretamente la creación de una red de guarderías municipales para uso de los hijos de los funcionarios, el IMI solicitará al Ayuntamiento acogerse a dichas medidas en las mismas condiciones que los funcionarios o personal laboral.

#### **ART. 41.- AYUDAS SANITARIAS, ASISTENCIALES Y MÉDICAS**

1.- La Empresa creará un fondo para acción social hasta un límite presupuestario anual no transferible a ejercicios siguientes de 30.000 euros brutos (actualizable según la LPGE). Dicho importe figurarán en nómina, estando sujetos a tributación y cotización tal como exigen las normas vigentes. Dichos gastos solo se aplicaran al personal del IMI y a los hijos que estén a su cargo en el régimen de la Seguridad Social.

2.- Para el pago de esta asistencia se seguirá un procedimiento de pago al ejercicio siguiente con la finalidad de no superar el límite establecido. Si se superara, se procederá a un reparto proporcional por el montante del gasto subvencionado

3.- Para su valoración sería necesaria la justificación médica del gasto, la factura y la aplicación de los siguientes criterios:

#### **CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE LAS AYUDAS MÉDICAS:**

1.- Queda excluido el abono como ayuda médica de las prestaciones que estén cubiertas por la Seguridad Social.

2.- El importe de la ayuda médica, cuando la factura sea inferior a las cuantías establecidas en los baremos, se ajustará a la cantidad realmente abonada por la persona interesada.

3.- No se abonarán piezas, empastes ni fundas provisionales.

4.- Es necesario que los informes médicos que acompañen las solicitudes de ayudas médicas sean expedidos por médicos especialistas. La empresa podrá pedir una aclaración o especificación.

5.- Las solicitudes que no se presenten correctamente serán archivadas a final de año. Se considerarán, entre otras, como no correctas las presentadas con la factura sin desglosar o sin prescripción facultativa.

6.- Las facturas se deben presentar dentro del año de su expedición hasta el 31 de diciembre del año en curso, fecha en que se considerarán caducadas y se archivarán sin más trámites.

Las prestaciones serán las siguientes:

<b>Dentarias</b>	<b>Euros</b>
Dentadura completa (superior e inferior)	271,00
Dentadura superior o inferior	136,00
Pieza, cada una	31,00
Empaste, cada uno	16,00
Implante osteointegrado (compatible con pieza o dentadura)	111,00



Dentarias	Euros
Tratamiento de ortodoncia	446,00
Endodoncia	31,00

Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica.

La ayuda de 31 euros por endodoncia incluye la ayuda por el empaste, obturación, reconstrucción o restauración de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda Endodoncia concluye con el correspondiente empaste, obturación, reconstrucción o restauración de la corona.

El tratamiento de ortodoncia se concederá sólo en aquellos casos iniciados antes de los 18 años, de una sola vez y para un único tratamiento.

Oculares	Euros
Gafas (de lejos o cerca)	34,00
Gafas bifocales/progresivas	61,00
Sustitución de cristal (lejos o cerca)	13,00
Sustitución de cristal bifocal/progresivo	25,00
Lentilla	31,00
Lentillas desechables	61,00
Lente terapéutica, cada una	50,00
Ayudas ópticas para Baja Visión (Microscopios, Telescopios, Telemicroscopios, Lupas y Filtros)	180,00
Ayudas prismáticas para alteraciones severas de la motilidad ocular	80,00

En el caso de las gafas y la sustitución de sus cristales, sólo se concederán como máximo dos gafas o la sustitución de cuatro cristales o unas gafas y la sustitución de dos cristales por beneficiario y año natural, independientemente del tipo de gafa o cristal.

En el caso de las lentillas, sólo se concederán como máximo dos lentillas por beneficiario y año natural. Si las lentillas fueran desechables, la ayuda máxima a conceder por este concepto será de 61 euros por año natural y beneficiario, debiéndose solicitar de una sola vez. Las prestaciones de lentilla y lentillas desechables serán incompatibles entre sí, aun cuando para cada caso no se supere las unidades/cantidad máxima financiable por año natural. Estas limitaciones no regirán para las lentes terapéuticas.

Se entenderá por Baja Visión aquellas personas que, aun después de tratamiento médico y/o corrección óptica común, tengan una visión de 0,3 (3/10) en el mejor ojo o un campo visual inferior a 10° desde el punto de fijación. En el caso de las ayudas ópticas para Baja Visión se requerirá informe de facultativo especialista en Oftalmología que acredite dicha circunstancia, y sólo se concederán un máximo de 360 euros por año natural y beneficiario. El informe del facultativo sólo se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas.

En el caso de las ayudas prismáticas se requerirá informe del facultativo especialista en Oftalmología que acredite la correspondiente alteración de la motilidad ocular, y sólo se concederán un máximo de 160 euros por año natural y beneficiario. El informe del facultativo sólo se requerirá para la primera solicitud de este tipo de ayudas o cuando se considere necesario por la naturaleza de la alteración.

Para realizar el cómputo de las prestaciones concedidas, se tendrá en cuenta la fecha de la factura.

Otras	Euros
Audífono.	423,00
Colchón o Colchoneta antiescaras (con o sin compresor).	121,00
Laringófono.	1.057,00
Bomba externa de infusión continua subcutánea de insulina.	Financiación total según procedimiento.

El periodo mínimo de renovación ordinaria de las prestaciones de audífono, colchón o colchoneta antiescaras o laringófono será de 24 meses desde la fecha de factura, excepto que las mismas deban renovarse por variación, acreditada por informe del facultativo correspondiente.

En el caso de los artículos que precisen algún tipo de reparación, la cuantía de la ayuda será como máximo el 50% de la ayuda establecida para su adquisición. Las ayudas concedidas por este concepto serán tenidas en cuenta a efectos del cómputo de plazos para la renovación del



mismo artículo.

La ayuda para audífono, prevista en este Anexo, será incompatible con la prestación de audífono prevista en el Catálogo de Material Ortoprotésico (Código 21 45 00).

#### **ART. 42.- AYUDA POR MINUSVALÍA FÍSICA O PSÍQUICA**

Se abonará al personal del IMI una ayuda mensual de 90€ por cada hijo o familiar a su cargo que esté afectado por una minusvalía física, psíquica o sensorial igual o superior al 65% y acreditada por la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno Balear u organismo público equivalente o competente en materia de acreditación de minusvalías. En el caso de coincidencia en una misma unidad familiar de dos trabajadores en convivencia con los mismos hijos afectados, se abonará sólo a uno de ellos. Para percibirlo se tendrá que acreditar anualmente durante el mes de enero que el afectado no cobra por la suma de todos los conceptos retributivos (subsídios públicos, prestación por desempleo, relaciones contractuales laborales o de formación, etc) cantidad igual o superior al doble del Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada año. Esta cantidad se incrementará anualmente según la LGPE.

#### **ART. 43.- USO DE MATERIAL RECICLADO**

El IMI se compromete a adquirir material reciclado teniendo como ejemplo el que utiliza el Ajuntament de Palma, siempre que no se ocasionen dificultades técnicas y las diferencias económicas no sean excesivas.

### **CAPITULO VI FORMACIÓN Y RECICLAJE**

Art. 44.- Formación profesional

#### **ART. 44.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el I.M.I. facilitará la promoción y formación del personal y para ello dedicará como mínimo un 1% del coste salarial de cada ejercicio para acciones de formación, a la vez que, para potenciarla adoptará las siguientes medidas:

1.- Estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales (formación reglada impartida por centros del MEC u homologados).

Los empleados que realicen estos estudios tendrán derecho:

- a) Los días necesarios para concurrir a exámenes finales de Febrero, Junio y Septiembre de enseñanzas oficiales, y el tiempo necesario para concurrir a un examen parcial por asignatura y curso si coincidiera con la jornada laboral. En el supuesto que el examen comience entre las 15h. y las 15,30h., el trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo media hora antes de concluir su jornada laboral.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo que facilite la asistencia a cursos respetándose las necesidades del servicio. Las personas que se encuentren en este caso, pondrán en conocimiento del director el horario lectivo, analizándose la posibilidad de compatibilizarlo con el servicio y proponiéndose los cambios oportunos del mismo servicio y categoría.

2.- Asistencia a actos formativos externos

Para la asistencia a cursos, congresos, simposiums, seminarios o visitas técnicas externas al IMI, se actuará de acuerdo con los siguientes supuestos:

- a) Asistencia propuesta por el empleado.

El trabajador podrá solicitar a la Dirección, la asistencia a un acto formativo considerado de su interés. Esta solicitud vendrá documentada con el programa del acto, características de su realización y presupuesto de gastos.

La Dirección podrá aprobar la solicitud, determinando las condiciones de su asistencia en función de su posible aprovechamiento y adecuación a los objetivos del Instituto.

En caso de que el IMI asuma la totalidad o parte de los gastos derivados de la asistencia al acto, el peticionario quedará obligado a presentar justificante de su asistencia y resumen o memoria del mismo, quedando este material a disposición del Instituto.

- b) Asistencia ordenada por el I.M.I.





El I.M.I. se reserva la facultad de ordenar la asistencia a cursos, simposiums, congresos o reuniones de trabajo que consideren de interés para el Instituto, designando a las personas que deban asistir.

En este caso, existirá también obligatoriedad, por parte de los asistentes, de presentar justificante de asistencia y resumen o memoria del acto, quedando este material a disposición de la empresa.

Costes de asistencia a actos formativos externos:

El I.M.I. asumirá la totalidad de los gastos derivados de la asistencia a actos formativos del apartado 2.2. y la totalidad o parcialidad (en función de su adecuación a los objetivos del Instituto) del apartado 2.1.

Se entienden como gastos derivados de asistencia, la matrícula, los costes de desplazamiento (billetes de avión/barco) y el abono de una dieta diaria por valor de 116,5 euros que incluye gastos de estancia completa por día (desayuno, almuerzo, cena y alojamiento).

En caso de estancias no completas, los valores establecidos son los siguientes:

- Alojamiento 75,00 euros
- Desayuno. 3,50 euros
- Almuerzo. 19,00 euros
- Cena 19,00 euros

Los gastos de desplazamientos urbanos o interurbanos (aeropuertos, puertos) se abonarán en su totalidad previo justificante.

3.- Cursos de reconversión, capacitación profesional y perfeccionamiento.

La empresa podrá organizar cursos directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos según las siguientes modalidades:

- a) De reconversión profesional por transformación o modificación de los cometidos del Instituto, para asegurar la estabilidad del trabajador en el empleo.
- b) De capacitación profesional y perfeccionamiento para la adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.

En ambos supuestos el tiempo de asistencia al curso se considerará como tiempo de trabajo a todos los efectos.

La modificación de las tareas básicas de cualquier puesto de trabajo, de forma puntual, transitoria o perenne, acarreará, si es necesario, la puesta en marcha de los cursos de reconversión y capacitación profesional correspondientes a la nueva situación del empleado. Estos cursos se harán igualmente si las modificaciones se realizan en el uso de herramientas, tanto en soporte físico como en el programático o de software.

4.- Funciones de los representantes del personal en materia de formación Los representantes del personal podrán:

- a) Participar en la elaboración y discusión de los planes de formación.
- b) Proponer las prioridades de formación.
- c) Proponer los criterios de participación y nivel de exigencia y asistencia.
- d) Participar en la evaluación del cumplimiento y resultado de las acciones de formación promocionadas por el IMI.

## **CAPITULO VII**

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Art. 45.- Normas generales

Art. 46.- Comité de Seguridad y Salud.

Art. 47.- Medidas preventivas sobre acoso sexual y moral

#### **ART. 45.- NORMAS GENERALES**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos contenidos el Comité de Seguridad y Salud y la Dirección del IMI se comprometen a desarrollar en todo el ámbito territorial, personal, funcional y temporal.





#### **ART. 46.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del IMI en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá en el seno del IMI el Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Dirección del IMI en número igual a los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Instituto empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior, En las mismas condiciones podrán participar trabajadores del IMI que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al IMI, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a). Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el IMI. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al IMI la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.- En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integración física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

#### **ART. 47.- MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL Y MORAL, CÓDIGO DE CONDUCTA Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

En referencia a las posibles reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso, y sobre la prevención y soluciones y reclamaciones de la misma materia, se aprobará un protocolo de actuación por parte del Instituto y representantes de los trabajadores antes de la finalización del año 2009.

### **CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN**

- ART. 48.- Representación del personal
- ART. 49.- Elección de los representantes de personal
- ART. 50.- Funciones y facultades de los representantes del personal
- ART. 51.- Garantías de los representantes del personal
- ART. 52.- Otros derechos y garantías
- ART. 53.- Secciones sindicales y delegados sindicales

#### **ART. 48.- REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL**

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal constituyen, respectivamente, los órganos de representación de los trabajadores del IMI, asumiendo la defensa de sus intereses así como la negociación y representación de los mismos ante el IMI o ante cualquier otro organismo.

Asimismo se constituyen como órgano consultivo y de intercambio de información entre la Dirección y los distintos estamentos.



Los miembros de Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías y derechos reconocidos en la Legislación correspondiente, además de lo expresado en el presente Convenio.

#### **ART. 49.- ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL**

La elección de los miembros de Comité de Empresa y los Delegados de Personal se ajustará a la normativa vigente.

#### **ART. 50.- FUNCIONES Y FACULTADES DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL**

El IMI reconoce al Comité de Empresa como interlocutor válido en todas aquellas materias relacionadas directa o indirectamente con la relación laboral. Para ello se compromete a potenciar el diálogo, la colaboración y la participación de tal órgano de representación.

Sus funciones, serán las señaladas expresamente en la legislación vigente y las indicadas en el articulado de este Convenio.

#### **ART. 51.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE PERSONAL**

Las garantías de los miembros de Comité de Empresa, de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales (en el supuesto de que se den los requisitos establecidos en el art. 10 de la L.O.L.S.), serán las previstas en la legislación aplicable, más lo reflejado en este Convenio.

#### **ART. 52.- OTROS DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS SINDICATOS Y SECCIONES SINDICALES**

1.- Los representantes de los trabajadores podrán reunirse dentro y fuera de las horas de trabajo, sin otra limitación que la disponibilidad de horas sindicales.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal, Secciones Sindicales, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

Las asambleas convocadas más de 1 hora antes del final de jornada se contabilizarán para los convocantes, debiéndose recuperar el tiempo de la jornada laboral invertido en las mismas. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

Las asambleas convocadas para aprobación de convenios no se computarán en ningún caso.

2.- Cada uno de los miembros de Comité de Empresa o Delegado de Personal, dispondrá de un crédito horario retribuido de 20 horas mensuales. En los períodos comprendidos entre la denuncia del convenio colectivo y la firma del nuevo convenio, los miembros del comité de empresa podrán efectuar el cómputo bimensual de su crédito horario.

No se incluirán en el cómputo horario las reuniones a instancias de la Dirección, así como las dedicadas a sesiones de Mesa Negociadora.

Las horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin perjuicio de las remuneraciones.

3.- Los representantes del personal podrán ejercer la libertad de expresión en el interior del Centro en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir todo aquello que consideren de interés laboral o social. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa o Delegados de Personal un tablón de anuncios en el Centro.

#### **ART. 53.- SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES**

1.- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito del IMI:

- a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del IMI.
- c) Recibir información que le remita su Sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas y los Delegados Sindicales (en el supuesto de que se den los requisitos establecidos en el art. 10 de la L.O.L.S.), tendrán las mismas garantías que las reconocidas a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, así como los derechos, que establece el art 8 de la L.O.L.S, a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo.

- a) A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, el IMI descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.





## CAPITULO IX EXCEDENCIAS

Art. 54.- Excedencia voluntaria por interés particular Art. 55.- Excedencia por acogimiento

Art. 56.- Excedencia por cuidado de familiares

Art. 57.- Excedencia Forzosa

Art. 58.- Excedencia por razón de violencia de género Art. 59.- Situaciones especiales

### **ART. 54.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR**

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en el IMI, tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de obtener la excedencia voluntaria, por un plazo no menor de un año y no superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada por escrito, expresando los motivos en que se funda, y deberá ser contestada en el plazo de 30 días, concediéndose o no en atención a las necesidades del servicio y a las razones alegadas.

En el supuesto de concesión, se establece un plazo no superior a 9 meses para hacerla efectiva. El reingreso en el IMI queda condicionado:

- 1.- A que se solicite por el trabajador treinta días antes de finalizar el plazo por el que fue concedida.
- 2.- Al derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría y grupo profesional donde trabajaba el excedente.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de servicio activo de cuatro años.

### **ART. 55.- EXCEDENCIA DE ACOGIMIENTO**

Los empleados fijos en plantilla, podrán solicitar excedencias con reserva de puesto de trabajo, en las mismas condiciones de reingreso del art. 54 del presente convenio, por tiempo no inferior a tres meses ni superior a tres años, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Acogimiento de menores de 6 años.
- b) Otorgamiento judicial de la patria potestad de un menor de 6 años.
- c) Acogimiento de disminuidos físicos o psíquicos.
- d) Fallecimiento o acogimiento por enfermedad grave, de larga duración o terminal; de cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite documentalmente la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones

### **ART. 56.- EXCEDENCIA POR CUIDADOS FAMILIARES**

Los empleados del I.M.I. tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. En el caso de que dos empleados generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma categoría y de igual retribución.

Los Empleados del I.M.I. en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Dirección o el Departamento de Recursos Humanos.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de ésta, deberá solicitarse en el plazo de 30 días el reingreso o el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, declarándose en esta situación de no solicitar reingreso.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación, podrá la persona afectada solicitar el reintegro.

#### **ART. 57.- EXCEDENCIA FORZOSA**

Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Asimismo se concederá excedencia de un año por una sola vez, con reserva de plaza y sin cómputo de antigüedad, a las personas que lo soliciten para la realización de labores humanitarias para organizaciones debidamente acreditadas (gubernamentales o no).

#### **ART. 58.- EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Las empleadas del I.M.I. víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### **ART. 59.- SITUACIONES ESPECIALES**

La suspensión del contrato de trabajo se ajustará a las normas previstas en los arts. 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio, además del artículo 87 del Estatuto Básico del Empleado Público (Servicios Especiales)

1. El personal laboral del Instituto serán declarados en situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.
- d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.
- e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.
- f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.
- j) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales.
- k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.





2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal laboral del IMI, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación. En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los empleados públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos Alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes de Diputaciones o de Cabildos o Consejos Insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Como mínimo, estos empleados recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido Directores Generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.

4. La declaración de esta situación procederá en todo caso, en los supuestos que se determinen en el Estatuto y en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo.

#### **ART. 60.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO**

La suspensión del contrato de trabajo se ajustará a las normas previstas en los arts. 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

1.- Suspensión por Servicio Militar. El cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, servicio social sustitutivo suspenderá la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes a la finalización de la causa que motiva la suspensión.

2.- Suspensión por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

El IMI, en cumplimiento con el acuerdo Plenario del Ayuntamiento de Palma del 25 de septiembre de 2003, elaborará una relación de puestos de trabajo y una definición de tareas básicas de cada uno de ellos, como complemento y formando parte unitaria del documento de plantilla orgánica que se elabora cada año para su aprobación por el Ayuntamiento. Dichos documentos serán negociados con el Comité de Empresa, entendiéndose por negociación “tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro” (Real Academia de la Lengua Española).

Estos documentos se revisarán anualmente.

#### **ANEXOS:**

Anexo 1: Categorías laborales del IMI

Anexo 1 bis: Categorías laborales del IMI a extinguir

Anexo 2: Tabla de consanguinidad

Anexo 3: Horarios de trabajo del personal sujeto a turnicidad

Anexo 4: Situaciones especiales de aplicación del horario de trabajo continuo.





**ANEXO 1**  
**CATEGORIAS LABORALES IMI**

Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
1	Auxiliar servicios generales	Graduado ESO o equivalente	18749,93
2	Auxiliar administración	Bachiller o tener el título de técnico o equivalente	21067,34
3	Operador topográfico	Título de grado superior en formación profesional de Técnico Superior en Levantamientos y Desarrollos Urbanísticos, Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil, Técnico Superior en Proyectos de Edificación, o los que se establezcan reglamentariamente en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores, pertenecientes a la Familia de Edificación y Obra Civil según los Currículos del Ministerio de Educación y Formación Profesional	22120,70
3	Técnico TIC	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en informática o telecomunicaciones o equivalente	22120,70
3	Técnico catastral	Técnico superior, F. Profesional o equivalente	22120,70
3	Técnico administrativo	Técnico superior, F. Profesional o equivalente	22120,70
3	Técnico en edificación y obra civil	Título de grado superior en formación profesional de Técnico Superior en Levantamientos y Desarrollos Urbanísticos, Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil, Técnico Superior en Proyectos de Edificación, o los que se establezcan reglamentariamente en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores, pertenecientes a la Familia de Edificación y Obra Civil según los Currículos del Ministerio de Educación y Formación Profesional	22120,70
3	Programador	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en informática o telecomunicaciones o equivalente	22120,70
3	Técnico web	Técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior específicos en diseño gráfico, informática o equivalente	22120,70
4	Técnico de RRHH	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	Técnico económico	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	Analista programador	Primer ciclo de enseñanza universitaria de ingeniería técnica en informática, equivalente o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	27808,89
4	Gestor de proyectos SSCC	Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, arquitecto técnico o título de grado	27808,89
4	Gestor de proyectos TIC	Ingeniería técnica en informática, ingeniería técnica industrial, ingeniería técnica en telecomunicaciones, ingeniería en organización industrial, o equivalentes	27808,89
5	Técnico superior TIC	Segundo ciclo de enseñanza universitaria de ingeniería en informática, telecomunicaciones o equivalente o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21
5	Técnico superior catastral	Grado o en su caso, el de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero	37921,21
5	Técnico superior en cartografía y topografía	Grado de Ingeniería en Geomática y Topografía, Ingeniero en Geodesia y Cartografía o o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21
5	Técnico superior administración	Segundo ciclo de enseñanza universitaria en Ciencias Económicas y Empresariales (rama: Empresa) o en Administración y Dirección de Empresas o los que se establezcan reglamentariamente, en consideración a la naturaleza análoga con los anteriores	37921,21

Todas las cantidades son en Euros y corresponden al año 2019. Deberán actualizarse con los sucesivos incrementos aplicados.

**ANEXO 1 BIS**  
**CATEGORIAS LABORALES IMI A EXTINGUIR**

**Cuadro de categorías a extinguir, derivadas de la consolidación de ocupaciones y modificación de la RPT.**

Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
3	TÉCNICO/A EN GESTIÓN CARTOGRÁFICA A	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO/A EN FOTOGRAMETRÍA A	Bachillerato, FP2	22120,70
2	BRIGADISTA TOPOGRÁFICO/A B	EGB	21067,34



Nivel	Categoría	Nivel de estudios	Salario base
3	ANALISTA PROGRAMADOR/A B	Bachillerato, FP2	22120,70
2	PROGRAMADOR/A B	EGB	21067,34
3	ANALISTA C	Bachillerato, FP2	22120,70
4	ANALISTA B	Diplomado en informática	27808,89
4	ANALISTA DE ÁREA B	Diplomado en informática	27808,89
3	ANALISTA DE ÁREA c	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO/A TIC A	Bachillerato, FP2	22120,70
3	TÉCNICO /A WEB A	Bachillerato, FP2	22120,70
4	ADMINISTRADOR/A DE BASES DE DATOS B	Diplomado en informática	27808,89
4	ANALISTA DE SISTEMAS B	Diplomado en informática	27808,89
3	PROGRAMADOR/A A	Bachillerato, FP2	22120,70
5 (B)	RESPONSABLE DE CONTABILIDAD D	Licenciatura en económicas	32523,19

Todas las cantidades son en Euros y corresponden al año 2019. Deberán actualizarse con los sucesivos incrementos aplicados.

**ANEXO 2.**  
**TABLA DE CONSANGUINIDAD**

**TABLA DE PARENTESCOS**

<i>PARENTES DE PRIMER GRADO</i>		
Línea Recta Ascendente Por Sanguinidad	<b>PADRE</b>	<b>MADRE</b>
Línea Recta Ascendente Por Afinidad	<b>SUEGRO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Sanguinidad	<b>HIJO/A</b>	
Línea Recta Descendente Por Afinidad	<b>YERNO</b>	<b>NUERA</b>

<i>PARENTES DE SEGUNDO GRADO</i>	
Línea Recta Ascendente	<b>ABUELO/A</b>
Línea Recta Descendente	<b>NIETO/A</b>
Línea Colateral Por Sanguinidad	<b>HERMANO/A</b>
Línea Colateral Por Afinidad	<b>CUÑADO/A</b> <b>(hermano/a del cónyuge o persona casada con el hermano/a)</b>

<i>PARENTES DE TERCER GRADO</i>		
Línea Descendente	<b>BIZNIETO/A</b>	<b>SOBRINO/A</b>
Línea Ascendente	<b>TÍO/A</b>	<b>BISABUELO/A</b>

**ANEXO 3**  
**HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL SUJETO A TURNICIDAD**

Área, Departamento, Sección, Categoría laboral, Turnos rotativos semanales

Información Territorial, Cartografía, Toma de Datos, Operador Fotogrametría, Turno cerrado:





1. Mañana: 07:45 a 14:45 h.
2. Tarde: 14:30 a 21:30 h.
3. Noche: 21:15 a 04:15 h.

Organización y Gestión de la Información, Mantenimiento, Help Desk, Operador Vax Turno cerrado:

1. Mañana: 07:30 a 14:30 h.
2. Tarde: 14:45 a 21:45 h.
3. Noche: 21:30 a 04:30 h.

Organización y Gestión de la Información, Mantenimiento, Explotación, Jefe de Sala

1. Mañana: 07:30 a 14:30 h.
2. Mañana: 08:00 a 15:00 h.\*

\*No se considera Turno Abierto al ser dos horarios de mañana.

Organización y Gestión de la Información, Mantenimiento, Help Desk, Operador Gestión, Turno cerrado:

1. Mañana: 06:00 a 13:00 h.
2. Mañana: 08:00 a 15:00 h.
3. Tarde: 15:00 a 22:00 h.
4. Noche: 22:00 a 05:00 h.
5. Noche: 23:00 a 06:00 h.

## ANEXO 4

### SITUACIONES ESPECIALES DE APLICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO CONTINUO

#### 1.- Área de Administración y Recursos Humanos

Con el fin de facilitar el acceso del personal a las dependencias del IMI, un Auxiliar de Servicios Generales iniciará su jornada de trabajo 45 minutos antes de lo establecido en régimen ordinario para el resto de personal, quedando por tanto definido su horario:

- a) De 7:15 a 14:15 horas

De igual modo para facilitar la salida del personal del IMI, otro Auxiliar de Servicios Generales iniciará su jornada de trabajo 30 minutos más tarde de lo establecido en el régimen ordinario para el resto del personal, quedando por tanto su horario:

- b) De 8:30 a 15:30 horas

#### 2.- Sección de Topografía

Al personal de la sección de topografía por su constitución en brigadas y tener, indefectiblemente, necesidad de trabajar en equipo para realizar sus funciones, no le es de aplicación el margen horario de entrada al IMI, quedando por tanto, definidos sus horarios fijos de trabajo como sigue:

- Horario de invierno (periodo definido entre el equinoccio de otoño y el solsticio de verano)

De 8:00h. a 15:00h. con un margen de entrada por brigadas hasta las 8:30h. y respetando que entre la primera entrada y la última del personal que compone cada una de las brigadas no haya un margen superior a 10 minutos.

- Horario de verano (periodo definido entre el solsticio de verano y el equinoccio de otoño)

De 7:00h. a 14:00h. con un margen de entrada por brigadas hasta las 7:30h. y respetando que entre la primera entrada y la última del personal que compone cada una de las brigadas no haya un margen superior a 10 minutos.

En caso de que en el periodo de un mes se incumplieran por segunda vez los 10 minutos de margen, el horario a cumplir el resto del mes sería de 8:00h. a 15:00h. en invierno y de 7:00h. a 14:00h. en verano.

No obstante lo anterior, este personal podrá acogerse a una flexibilidad horaria de entrada que será:



- En invierno de 7:30h. a 9:00h.
- En verano de 7:00h. a 8:30h.

Siempre y cuando cumplan las condiciones siguientes:

- a). Todos los miembros de una misma brigada deben ponerse de acuerdo en su horario de entrada y salida con una diferencia horaria máxima entre ellos de 10 minutos.
- b). Los acuerdos horarios establecidos entre los miembros de cada brigada, tendrán una vigencia mínima de una semana, que coincidirá con la semana laboral y serán comunicados, con antelación, a su responsable directo.
- c) Esta flexibilidad horaria podrá quedar en suspenso siempre que las condiciones u organización del servicio lo requieran.

En caso de incumplimiento de las condiciones anteriores o desacuerdo entre los miembros de cada brigada se aplicarán los horarios fijos establecidos en este mismo artículo para los periodos de verano o invierno que corresponda.

