



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'ECONOMIA I COMPETITIVITAT

23262

Resolució del conseller d'Economia i Competitivitat per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (exp.: CC_TA_03/013, codi de conveni 07000962011987)

Antecedents

1. El dia 8 d'agost de 2013, la representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la del seu personal laboral subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 9 d'octubre, el senyor Antoni Mesquida Bauzà, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

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

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 10 de desembre de 2013

El director general de Treball i Salut Laboral

Onofre Ferrer Riera

Per delegació del conseller d'Economia i Competitivitat

(BOIB 70/2013)



V. *Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*

ÍNDEX SISTEMÀTIC

Capítol I – Disposicions generals

- Article 1. Parts negociadores*
- Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial*
- Article 3. Àmbit temporal i vigència*
- Article 4. Denúncia i pròrroga*
- Article 5. Empresa i representació*
- Article 6. Aplicació del conveni al personal transferit*
- Article 7. Aplicació del conveni al personal afectat per una descentralització funcional o per una externalització*
- Article 8. Vinculació a la totalitat*
- Article 9. Absorció i compensació*
- Article 10. Equiparació a millores funcionaries*
- Article 11. Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge*
- Article 12. Interpretació del conveni*

Capítol II – Organització del treball

- Article 13. Organització del treball*
- Article 14. Dependència orgànica i funcional*
- Article 15. Classificació professional: grups i categories professionals*
- Article 16. Nivells de classificació*
- Article 17. Plantilla laboral*
- Article 18. Modificació substancial de les condicions de treball*
- Article 19. Mobilitat funcional*
- Article 20. Mobilitat geogràfica*

Capítol III – Provisió de vacants, selecció i contractació

- Article 21. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball*
- Article 22. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere*
- Article 23. Reingrés*
- Article 24. Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllats)*
- Article 25. Promoció interna i convocatòria lliure*
- Article 26. Promoció interna*
- Article 27. Normativa per la qual s'han de regir les convocatòries de promoció interna i de torn lliure*
- Article 28. Mobilitat entre administracions públiques*
- Article 29. Selecció de personal laboral no permanent*
- Article 30. Contractes formatius*
- Article 31. De la contractació de personal eventual*
- Article 32. Contractació i període de prova*
- Article 33. Formació i perfeccionament professional*
- Article 34. Integració social i laboral de les persones amb discapacitat*
- Article 35. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat*
- Article 36. Estabilitat en l'ocupació*
- Article 37. Adscripció temporal de caràcter voluntari*
- Article 38. Del personal laboral en adscripció provisional*

Capítol IV – Jornada i horari

- Article 39. Jornada laboral*
- Article 40. Horari*

Capítol V – Vacances, permisos, llicències i festes

- Article 41. Vacances*
- Article 42. Reducció de jornada*





Article 43. Flexibilització horària per conciliació de la vida laboral i familiar

Article 44. Permisos horaris

Article 45. Permisos per dies

Article 46. Llicències amb retribució

Article 47. Llicències sense retribució

Article 48. Tramitació i concessió de permisos i llicències

Article 49. Festes anuals

Article 50. Extensió a parelles estables

Capítol VI – Suspensió del contracte de treball

Article 51. Suspensió amb reserva del lloc de treball

Article 52. Excedència forçosa

Article 53. Excedència voluntària

Article 54. Malaltia i indisposicions

Article 55. Incapacitat temporal

Capítol VII – Extinció del contracte de treball

Article 56. Extinció del contracte

Article 57. Jubilació

Article 58. Jubilació als 64 anys

Article 59. Jubilació parcial

Article 60. Ajuda per jubilació

Capítol VIII – Salut laboral

Article 61. Salut i seguretat en el treball

Article 62. Protecció de la salut i la seguretat en el treball

Article 63. Pla de prevenció

Article 64. Plans i mesures d'emergència

Article 65. Informació, consulta i participació

Article 66. Formació

Article 67. Vigilància de la salut

Article 68. Equips de protecció individual

Article 69. Coordinació d'activitats empresarials

Article 70. Delegats i delegades de prevenció

Article 71. Comitès de seguretat i salut

Article 72. Comissió Paritària de Prevenció de Riscs Laborals

Article 73. Servei de Prevenció de Riscs Laborals

Article 74. Presència de recursos preventius

Article 75. Roba de treball

Capítol IX – Acció social

Article 76. Acció social

Capítol X – Estructura salarial

Article 77. Retribucions salarials

Article 78. Salari base

Article 79. Antiguitat

Article 80. Pagues extraordinàries

Article 81. Complement de conveni

Article 82. Complement de compensació de costos d'insularitat

Article 83. Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu

Article 84. Complement específic

Article 85. Complement de productivitat

Article 86. Complement personal transitori i absorbible

Article 87. Complement per realització de torns

Article 88. Complement de nocturnitat





Article 89. Liquidació de parts proporcionals

Article 90. Hores nocturnes i festives

Article 91. Hores extraordinàries

Article 92. Indemnitzacions per raó del servei

Article 93. Clàusula de revisió salarial

Capítol XI – Drets de representació

Article 94. Drets de representació col·lectiva del personal laboral de la comunitat autònoma

Article 95. Òrgans de representació del personal laboral

Article 96. Comitès intercentres, comitès d'empresa i seccions sindicals

Article 97. Acció sindical

Article 98. Comitè Intercentres

Article 99. Comitès d'empresa

Article 100. Indemnitzacions per despeses als representants del personal

Capítol XII – Règim disciplinari

Article 101. Règim disciplinari

Article 102. Graduació de faltes disciplinàries

Article 103. Faltes molt greus

Article 104. Faltes greus

Article 105. Faltes lleus

Article 106. Sancions

Article 107. Tramitació i procediment

Article 108. Prescripció d'infraccions i sancions

Article 109. Responsabilitat de cabdalies i superiors

Article 110. Abús d'autoritat

Article 111. Reclamacions

Article 112. Responsabilitat civil

Disposició addicional primera (Del personal laboral no fix indefinit a extingir)

Disposició addicional segona (Del personal de seguretat)

Disposició addicional tercera (Del personal amb destinació al complex de Marivent)

Disposició addicional quarta (De la promoció creuada)

Disposició addicional cinquena (De l'excedència voluntària especial prevista en l'article 15 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny)

Disposició addicional sisena (De la llicència especial per assumptes propis prevista en l'article 16 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny)

Disposició addicional setena (Actuacions en matèria de llicència per assumptes propis)

Disposició addicional vuitena (Sobre la suspensió de l'acord relatiu a l'homogeneïtzació dels complements específics)

Disposició addicional novena (Còmput del període en situació d'excedència forçosa i en excedència voluntària especial a efectes d'indemnització)

Disposició addicional desena (Permutes de personal laboral)

Disposició addicional onzena (Normes transitòries en matèria de jubilació parcial)

Disposició addicional dotzena (De les mesures sobre difusió del Conveni col·lectiu)

Disposició addicional tretzena (Lliurament a la representació de personal laboral dins el primer trimestre de cada any, de la Relació de Llocs de Treball nominada del personal laboral al servei de l'Administració autònoma)

Disposició addicional catorzena (Sobre la suspensió de convocatòries i concessions d'ajuts socials)

Disposició addicional quinzena (Principis que han de regir les futures modificacions en matèria de vacances, permisos, llicències, festius, malaltia i indisposicions, i incapacitat temporal)

Disposició addicional setzena (Del I Pla d'Iguat)

Disposició addicional dissetena (Normes aplicables)

Disposició addicional divuitena (Procediment per resoldre les discrepàncies per inaplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors)

Disposició final (Entrada en vigor del Conveni col·lectiu)



**V CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT
AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS**

Capítol I
Disposicions generals

Article 1

Parts negociadores

Han negociat aquest conveni, d'una banda, en representació del personal laboral, els sindicats USO, UGT, CCOO, STEI-INTERSINDICAL i CSIF, a les organitzacions sindicals dels quals pertanyen la totalitat de les persones elegides per al Comitè Intercentres, constituït en el si de la comunitat autònoma de les Illes Balears; i, de l'altra, en representació de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB), les persones elegides amb aquesta finalitat.

Article 2

Àmbit funcional, personal i territorial

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

L'objecte d'aquest conveni col·lectiu és regular les relacions laborals entre la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el personal laboral al servei dels departaments de l'Administració i dels organismes autònoms que en depenen, en aplicació de la normativa que estableixen l'Estatut bàsic de l'empleat públic en allò que sigui d'aplicació, l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació laboral vigent, i a l'empara del Conveni 151 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), com també de la Constitució Espanyola, l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears i la Llei de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Queda exclòs d'aquest conveni el personal laboral que presta serveis en els ens relacionats en les lletres *b*, *c*, *d* i *e* de l'article 2.1 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i les persones la relació de les quals amb la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost per dur a terme una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

També resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el professorat de religió, amb relació laboral la qual, en aplicació de la disposició addicional segona de la Llei orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, d'ordenació general del sistema educatiu, sigui aplicable l'Acord entre l'Estat espanyol i la Santa Seu sobre ensenyament i assumptes culturals de 3 de gener 1979, i el Conveni sobre el règim econòmic laboral dels professors de religió catòlica en centres públics de 26 de febrer de 1999.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 3

Àmbit temporal i vigència

Aquest conveni té una vigència de dos anys, i es considerarà en vigor des del 5 de juliol de 2013 fins al 4 de juliol de 2015, amb independència de quina sigui la data en què es publiqui en el *Butlletí Oficial de Illes Balears*.

Anualment es negociaran les revisions salarials que siguin procedents, com també les incorporacions dels criteris seguits per la Comissió Paritària en les interpretacions que faci del text del conveni.

Article 4

Denúncia i pròrroga

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

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

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

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 5

Empresa i representació

Als efectes d'aplicació d'aquest conveni, s'entén, com a empresa, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i els organismes autònoms regulats en l'article 2.1.a de la Llei 7/2010, de 21 de juliol.

La representació del personal laboral té les competències que determinen l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest conveni col·lectiu.

Article 6

Aplicació del conveni al personal transferit

Per aplicar aquest conveni al personal procedent d'altres administracions públiques, i amb la finalitat de garantir l'adequació de les seves condicions de treball als criteris que s'hi estableixen, es requereix que hi hagi una negociació prèvia, que han de dur a terme la representació de l'Administració, d'una banda, i la representació del personal laboral del departament afectat juntament amb la representació que el personal laboral traspassat designi especialment per a aquesta negociació, de l'altra. Aquesta comissió s'haurà de constituir i haurà de fer la seva primera reunió de treball dins el termini de tres mesos a partir de la data d'efectivitat del traspass.

Per tal d'adequar les categories a les del conveni, es prendran en consideració les funcions que es feien en l'Administració d'origen i les que s'han de dur a terme en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

De l'aplicació d'aquest conveni al personal laboral que es transfereixi a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i dels acords que s'adoptin, se n'ha d'informar la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge, que haurà de verificar-ne l'adequació al marc normatiu que estableix aquest conveni.

Tot el personal transferit a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears conservarà la categoria professional amb la qual va ser transferit, sense perjudici d'aquells casos en què, motivadament, la Comissió Paritària en el corresponent acord d'homologació determini una altra cosa.

Transcorreguts nou mesos des de la constitució de la comissió d'homologació començarà a aplicar-se al personal transferit les condicions en matèria retributiva previstes en aquest conveni, sense perjudici que un cop adoptat l'acord d'homologació per part de la Comissió Paritària comenci a desplegar-se'n els efectes.

Article 7

Aplicació del conveni al personal afectat per una descentralització funcional o per una externalització

El personal laboral fix i indefinit no fix a extingir al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que, com a conseqüència d'una descentralització funcional, pugui passar de forma obligatòria a prestar les seves funcions en algun dels ens del sector públic instrumental prevists en les lletres *b*, *c*, *d* i *e* de l'article 2.1 de la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears o en una empresa privada, com a conseqüència de l'externalització o privatització del servei de què es tracti, tindrà dret a la subrogació voluntària.

En el cas d'una descentralització funcional que comportés passar a prestar els serveis en un ens del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma, el personal que hagués optat per la subrogació quedarà en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat. Si es tracta de personal laboral que com a conseqüència de l'externalització del servei hagués de passar a treballar en una empresa privada i hagués optat per la subrogació, quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària.

En ambdós casos, el personal laboral que hagués optat per la subrogació, i per tant, per passar a prestar serveis en els ens del sector públic autònom o en una empresa privada, mantindrà els drets que li corresponguin per romandre en aquesta situació, inclòs el de participar en els concursos de trasllats que convoqui la Comunitat Autònoma, en igualtat de condicions que la resta de personal laboral.

Respecte del personal laboral afectat per la descentralització funcional o per l'externalització que hagués optat per continuar prestant serveis en l'Administració autònoma, aquesta darrera, els adscriurà a través dels procediments que pertocuin, prèvia negociació amb la representació dels treballadors.





Article 8

Vinculació a la totalitat

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

En el cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que estableix l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectui el control de la legalitat o les parts interessades impugnin el conveni directament davant dels tribunals, i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·li totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar en un termini de dos mesos, llevat que s'arribi a un pacte que ampliï aquest període, la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins que no s'elabori un nou text, s'aplicarà, a la part anul·lada, la normativa convencional anterior.

Article 9

Absorció i compensació

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

Article 10

Equiparació a millores funcionaries

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

Article 11

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

Dins els quinze dies següents als de la publicació d'aquest conveni, s'haurà de constituir la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge, composta per les persones designades per l'Administració de la Comunitat Autònoma i per les persones designades per les organitzacions sindicals signants del conveni d'entre les persones integrants del Comitè Intercentres. En la composició d'aquesta Comissió Paritària s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la Comissió Negociadora.

A la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir la persona que ha de presidir la Comissió entre les persones que la integren.

La representació del personal laboral i de l'Administració en la Comissió Paritària podrà comptar amb l'assistència en les reunions de personal assessor.

Els acords que s'adoptin han de quedar reflectits en les actes que s'han d'estendre en cada reunió, signades per ambdues parts, les quals tenen caràcter vinculant.

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

La Comissió Paritària té les funcions següents:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar aquest conveni.
- b) Estudiar l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball a les funcions que tinguin assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic. La Comissió Paritària ha d'elevat el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió Negociadora d'aquest conveni, per tal de negociar i acordar, si escau, que s'apliqui durant el primer trimestre de cada any.
- c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.
- d) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i l'adscripció definitiva als grups i a les categories professionals.
- e) Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- f) Estar informada de les modificacions de la plantilla que afectin de manera substancial el volum de qualsevol departament o organisme.
- g) Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afectin el personal laboral de l'Administració de la





Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

- h) Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest conveni.
- i) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.
- j) Estudiar les queixes i reclamacions formulades davant el Comitè Intercentres pel personal laboral, els comitès d'empresa o les seccions sindicals.
- k) Així mateix, en els termes que determina l'Estatut dels treballadors, tot respectant les lleis, pot emetre laudes arbitrals en els procediments que s'habilitin per resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquest efecte tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

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

En el cas de conflictes col·lectius derivats de la interpretació i/o aplicació de normes jurídiques contingudes en aquest conveni, la representació del personal laboral i l'Administració, un cop intentada sense efecte la conciliació prèvia prevista en aquest article, podrà sotmetre el conflicte a arbitratge davant el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, sempre que una de les parts ho sol·liciti.

Article 12

Interpretació del conveni

El personal podrà presentar, davant la representació laboral, els dubtes que puguin sorgir en l'aplicació del conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar el treballador o la treballadora sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho ha de comunicar a la cabdalia del servei o del departament, per si es pot resoldre en aquest nivell. Si això és impossible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar a la persona afectada, sens perjudici del seu dret d'acudir a la jurisdicció social, si escau.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 13

Organització del treball

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. L'aplicació pràctica d'aquesta organització l'han d'exercir els òrgans competents en cada cas, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i de negociació que reconeixen a les persones treballadores i a la seva representació segons l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir una millor col·laboració entre ambdues parts.

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

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

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

Article 14

Dependència orgànica i funcional

A l'efecte d'aquest conveni, s'entén com a empresa, l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears; com a centre de treball, s'entén la conselleria en què s'integra o a què s'adscriu cada lloc, i, com a unitat funcional, s'entén la dependència en què es presten



materialment els serveis.

El personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears depèn orgànicament de la conselleria que tenguí atribuïdes les competències en matèria de funció pública, sens perjudici de la competència que tenguí funcionalment cada conselleria o organisme autònom.

Article 15

Classificació professional: grups i categories professionals

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

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

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

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

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

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

Grup E. Per accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Per als grups C i D s'entén que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta serveis en l'Administració autonòmica i que tenguí acreditada una experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional concreta o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartit per un centre oficial reconegut.

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

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

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

En matèria de classificació professional, cal ajustar-se al que convenguin les parts en el si de la Comissió Paritària. Si hi ha discrepància entre les funcions exercides i la classificació professional que té assignada, la persona afectada pot acudir, per resoldre-la, a la Comissió Paritària. Les decisions de la Comissió Paritària sobre aquestes qüestions es consideraran vinculants i es presentaran a la consideració del conseller o la consellera competent en matèria de funció pública perquè resolgui la discrepància.

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

Article 16

Nivells de classificació

Els grups professionals que estableix l'article anterior s'articulen en vuit nivells de classificació, que són els següents:





GRUP	NIVELL
A	1
B	2
C	3 i 4
D	5 i 6
E	7 i 8

Article 17.

Plantilla laboral

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

L'Administració de la Comunitat Autònoma ha de tenir una relació dels llocs de treball de personal laboral que hi ha en la seva organització, la qual ha d'incloure, en tot cas, la denominació i les característiques essencials dels llocs, les retribucions complementàries que tinguin assignades i els requisits exigits per exercir-los.

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

Les relacions de llocs de treball són públiques.

Article 18

Modificació substancial de les condicions de treball

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

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

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

Article 19

Mobilitat funcional

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

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

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

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

19.2. Encàrrec de funcions de categoria superior

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

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

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

Quan es duguin a terme treballs de categoria superior, la persona afectada té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament exerceixi.

19.3. Treballs de categoria inferior

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

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

19.4. Protecció de la maternitat

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Article 20

Mobilitat geogràfica

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

1. Desplaçaments temporals per necessitats del servei

- a) Els desplaçaments per necessitats del servei de caràcter temporal poden ser superiors o inferiors a un mes de durada i mai no han d'excedir el límit d'un any.
- b) Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen l'origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenen al personal i que s'hagin d'exercir fora de la localitat on radiqui el centre o la unitat funcional on es té el lloc de treball. En aquest cas, s'anomenen comissions de servei i s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

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

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

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

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

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

2. Trasllats forçosos per necessitats del servei

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

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

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

- a) Una quantitat a un tant alçat de 4.200 €, incrementada en un 20% per cada persona que visqui a càrrec del treballador o la treballadora.
- b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per a la persona treballadora i cada una de les persones a càrrec seu.
- c) Si la Comunitat Autònoma facilita habitatge, aquest ha de ser adequat a les necessitats familiars de la persona traslladada. En cas contrari, se li ha d'abonar una quantitat a tant alçat de 10.000 €, més un 20% d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del personal laboral traslladat.
- d) També cal garantir l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills del personal laboral traslladat quan aquests cursin estudis d'educació preescolar, d'educació primària, d'educació secundària, de cicles formatius de formació professional, de batxillerat o equivalents; o, si escau, l'abonament de les despeses d'escolarització.

B) Quan el trasllat forçós no impliqui un canvi de residència i suposi un allunyament del domicili habitual de la persona treballadora, aquesta





ha de rebre una ajuda per despeses derivades d'aquesta causa en els supòsits següents:

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

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

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

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

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

El personal laboral traslladat per necessitats del servei té preferència per ocupar les vacants de la seva categoria que es produeixin en el lloc d'origen, i la Comunitat Autònoma ha d'informar-los de les que hi hagi en cada moment.

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

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

- a) Víctimes de violència de gènere
- b) Persones que ostentin la representació sindical.
- c) Persones amb discapacitat
- d) Famílies monoparentals
- e) Persones majors de cinquanta anys
- f) Persones titulars de família nombrosa
- g) Persones amb major antiguitat

Capítol III

Provisió de vacants, selecció i contractació

Article 21

Selecció de personal i proveïment de llocs de treball

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

- a) provisió de canvi de llocs de treball per motius de salut i/o violència de gènere;
- b) reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 23 del conveni;
- c) concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat); concurs de personal fix discontinu i fix a temps parcial;
- d) promoció interna i convocatòria lliure;
- f) mobilitat entre administracions públiques.

Article 22

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

Els llocs de treball vacants s'han d'oferir, en primer lloc, al personal laboral que hagi sol·licitat canvi de lloc treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen l'article 19.5 d'aquest conveni o l'article 40. 3 bis) i ter) de l'Estatut dels treballadors i l'article 82 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 23

Reingrés

La persona que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de treball té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en



la seva categoria professional, sempre que no es trobi compresa dins les vacants ja ofertes en concurs de trasllat o de promoció o es tracti d'un lloc de treball vacant corresponent a una categoria professional declarada a extingir.

Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha d'igual nivell o de qualsevol nivell inferior a la que ocupava, podrà optar a aquesta vacant, sempre que acrediti complir els requisits exigits per ocupar-la o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa, sens perjudici que sigui adscrit provisionalment en un altre lloc en la forma prevista en l'article 38 o que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es faci.

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

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

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

Article 24

Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllats)

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

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

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

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

Poden participar en els concursos de proveïment de llocs de treball tot el personal laboral fix a temps complet i a jornada parcial, així com el fix discontinu, en situació d'actiu i en excedència que tinguin la mateixa categoria professional que la vacant objecte del concurs, tret dels suspesos per sanció, que no ho poden fer fins que no s'hagi complert aquesta sanció.

1. Proveïment de llocs per concurs de mèrits

En els proveïments de llocs de treball convocats mitjançant el sistema de concurs de mèrits, la comissió de valoració de mèrits designada en cada convocatòria és l'òrgan facultat per, ateses les sol·licituds presentades, valorar els mèrits acreditats per les persones aspirants i proposar l'adjudicació a les persones que obtenguin la puntuació major de les places vacants que s'han de proveir. Aquesta comissió ha d'estar composta per cinc persones, tres de les quals han de ser designades per la comunitat autònoma, i les dues restants, pel Comitè Intercentres o subsidiàriament pels comitès d'empresa, entre els seus components.

El personal laboral en situació de trasllat forçós per necessitat del servei que sol·liciti el trasllat per ocupar vacants a la localitat d'origen del trasllat forçós té preferència absoluta, sens perjudici de l'ordre de puntuació en què quedi situat segons la resta de mèrits acreditats per adjudicar aquestes vacants. En el cas que sol·licitin retornar a la localitat d'origen dos o més persones en situació de trasllat forçós tindrà prioritat aquella que tingui més puntuació conforme al barem de mèrits, llevat el cas que com a conseqüència del trasllat forçós una de les persones trasllades forçosament estigués destinada en una illa distinta a la seva d'origen, motiu pel qual tindrà aquesta preferència sobre la resta de persones sol·licitants.

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



coneixement de la llengua catalana.

2. Proveïment de llocs de treball de lliure designació

La facultat de proveir els llocs de treball de lliure designació correspon a la conselleria competent en matèria de funció pública, i la designació s'ha de fer amb l'informe previ de les conselleries a què estiguin adscrits els llocs de treball que s'hagin de cobrir.

El personal nomenat per als llocs de treball de lliure designació podrà ser separat lliurement d'aquests llocs, i haver-los ocupat no pot constituir mai un mèrit per proveir altres llocs de treball, llevat que es tracti de la mateixa categoria i nivell, supòsit en què sí que es computarà.

3. Regles comunes al procediment de proveïment

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

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

El personal al qual se li hagi adjudicat lloc de treball no podrà participar en els concursos de trasllat que es convoquin dins els dos anys següents a la data de resolució de la darrera destinació obtinguda per concurs, tret que hagi estat nomenat posteriorment per ocupar un lloc de lliure designació o sol·liciti llocs de la mateixa conselleria i localitat.

El termini per prendre possessió de la nova destinació, que ha de quedar sense efecte mentre no es produeixi la vacant prevista, és de tres dies si es resideix a la mateixa localitat on radica la plaça, de set dies si es resideix a la mateixa illa, o d'un mes si es resideix fora de l'illa. Si la resolució comporta el reingrés al servei actiu, el termini de presa de possessió és d'un mes comptador des de l'endemà que es publiqui aquesta resolució.

No obstant això, per necessitats del servei, el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública pot acordar una pròrroga de fins a un mes perquè aquest personal s'hi incorpori i ha de comunicar-ho a la unitat a què s'hagi destinat la persona treballadora.

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

Article 25

Promoció interna i convocatòria lliure

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

Es negociarà el número de places vacants amb el Comitè Intercentres que afectin la promoció interna, i se'n reservarà com a mínim un 30%.

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

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

Article 26

Promoció interna

La promoció interna del personal laboral de la Comunitat Autònoma consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat en l'àmbit d'aquest conveni pugui accedir des d'un determinat nivell a un altre d'igual o superior.

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



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

- Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior fins a dos nivells a la de la vacant oferta, dur dos anys efectius de serveis en aquesta categoria professional i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.
- Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior a la de la vacant oferta, i dur almenys tres anys efectius de serveis per cada nivell dels que separin el que s'exerceix respecte del nivell a què s'aspiri, encara que no es tenguí la titulació requerida, tret dels nivells 1 i 2 i d'aquelles categories professionals que exigeixen una habilitació específica, en què s'ha de tenir la titulació o l'habilitació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desplegar d'acord amb la normativa que conté l'article 27 d'aquest conveni i han de tenir sempre dues fases:

1. Prova d'aptitud: es farà una prova teòrica i/o pràctica ajustada a les funcions pròpies de la vacant de què es tracti.

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

2. Concurs de mèrits: s'haurà d'establir un barem de puntuació que tindrà en compte i valorarà les titulacions acadèmiques, la formació i la preparació, l'experiència professional, l'antiguitat reconeguda i els coneixements de català.

La qualificació final s'obté amb la suma total de les obtingudes en cada una de les fases, si bé no es podrà valorar la fase de concurs de mèrits si no s'ha obtingut la puntuació mínima per superar la prova d'aptitud teòrica i/o pràctica.

Article 27

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

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també de publicitat en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta pública d'ocupació, mitjançant convocatòria pública i preferentment a través del sistema de concurs oposició, sens perjudici d'utilitzar quan correspongui els sistemes d'oposició o de concurs. Aquests sistemes de selecció s'han de regir pel contingut dels punts següents, que s'hauran d'aplicar quan correspongui en funció del sistema seguit.

1. Les convocatòries de promoció interna i de torn lliure les ha de convocar el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, i han de contenir, en tot cas, el següent:

- a) La determinació del nombre total de places que s'han de proveir, el grup, el nivell, la categoria professional i, si escau, l'especialitat i les funcions, amb la localitat i centre de treball on s'hagin de desenvolupar.
- b) Els requisits exigits a les persones aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, en què cal especificar el nivell exigut de la llengua catalana.
- c) L'establiment dels llocs de treball que poden ocupar persones amb discapacitat amb els sistemes d'acreditació d'aquesta discapacitat.
- d) Els sistemes selectius, el contingut de les proves o, si escau, les condicions de formació, els mèrits o els nivells d'experiència que s'han de valorar, com també les normes i els criteris per efectuar aquesta valoració.
- e) La designació i la composició dels tribunals qualificadors.
- f) La menció expressa que els tribunals no poden aprovar ni declarar que ha superat les proves selectives un nombre superior de persones aspirants al de places convocades. Qualsevol proposta que contravengui el que s'ha establert anteriorment serà nul·la de ple dret.
- g) La determinació de les característiques i conseqüències del període de pràctiques, quan sigui procedent.
- h) El sistema de qualificacions i de puntuacions mínimes de cada prova per no ser eliminats.
- i) El programa sobre el qual tractaran les proves.
- j) El calendari de realització de les proves.
- k) L'ordre d'actuació de les persones aspirants, d'acord amb el resultat del sorteig efectuat prèviament, quan es tracti d'exàmens orals o proves pràctiques o quan el nombre de persones aspirants així ho aconselli.
- l) El model d'instància i autoritat, el centre o la dependència a què s'han d'adreçar les sol·licituds, en què cal indicar les dependències on les persones aspirants tenen els models normalitzats, com també la taxa corresponent.

2. Sistemes de selecció

En el cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure:



Primera fase. Oposició: les proves que s'han de dur a terme, amb la puntuació mínima que s'estableixi per superar aquesta fase d'oposició i, en cas de prova teòrica i/o pràctica, els temaris i la bibliografia de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

Segona fase. Concurs: la fase de concurs no podrà superar el 45% del total de la convocatòria.

La convocatòria ha d'incloure els mèrits i les capacitats susceptibles de qualificació; la forma d'acreditar-los, i els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase s'ha de fer d'acord amb els conceptes següents:

a) Titulacions acadèmiques

Aquestes titulacions s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball que s'ha de proveir, d'acord amb el que estableixi la convocatòria corresponent.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

b) Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, la dificultat, el programa i l'existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

c) Experiència professional

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en una categoria igual o semblant, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment per les persones candidates i els dels llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 30% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

d) Antiguitat reconeguda a les administracions públiques

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

e) Coneixement de la llengua catalana

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 10% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

El sistema d'oposició consisteix a dur a terme una o més proves de capacitat per determinar l'aptitud de les persones aspirants. No obstant això, i només als efectes de determinar l'ordre de prelatió final de les persones aspirants aprovades per a l'adjudicació dels llocs de treball, les convocatòries podran establir que l'ordre de prelatió es determini, a més de per la puntuació obtinguda en els exercicis de l'oposició, per la valoració de determinats mèrits. En qualsevol cas, només podran tenir accés a la valoració dels mèrits les persones aspirants que hagin superat la fase d'oposició.

El sistema de concurs consisteix a qualificar els mèrits al·legats i acreditats per les persones aspirants, d'acord amb el barem inclòs en la convocatòria.

El contingut de les fases d'aquests procediments s'establirà per acord amb el Comitè Intercentres.

3. Òrgans de selecció

Els tribunals o les comissions de selecció de personal han de ser nomenats pel conseller o la consellera competent en matèria de funció pública en cada convocatòria i tenen la consideració d'òrgans dependents de la seva autoritat, als quals correspon el desplegament i la qualificació de les proves selectives i la valoració dels mèrits professionals de les persones aspirants.

Han d'estar constituïts per tres persones titulars, com a mínim, i hi ha d'haver el mateix nombre de persones suplents. Tant les persones titulars com les suplents han de posseir una titulació acadèmica d'igual o superior nivell que l'exigit a les persones aspirants, i la meitat més un han de posseir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements que l'exigida a les persones aspirants, si aquesta és específica.



La determinació de la composició dels tribunals s'ha de dur a terme d'acord amb les normes següents:

- La persona que ocupi la presidència s'ha de designar lliurement pel conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, entre persones de prestigi professional reconegut dins l'àmbit autonòmic.
- Les persones designades com a vocals han de ser nomenades per sorteig entre el personal laboral en situació de servei actiu a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que pertanyin al grup, el nivell o la categoria professional de què es tracti. El sorteig es farà amb la participació del Comitè Intercentres.
- La secretaria correspondrà a la persona designada per votació del tribunal entre les persones designades com a vocals.

Les persones integrants dels tribunals o les comissions de selecció de personal s'han d'abstenir de formar-ne part quan hi concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i han de notificar-ho a l'autoritat convocant. Les persones aspirants a les places convocades els poden recusar. Tampoc no en poden formar part el personal laboral que tingui assignat un crèdit horari per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, ni les persones que hagin realitzat tasques de preparació d'aspirants a proves selectives en els cinc anys anteriors al de la publicació de la convocatòria corresponent.

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

De conformitat amb l'article 61.7 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el Comitè Intercentres podrà designar una persona, amb veu i sense vot, que participarà com a observadora en el desenvolupament de tot el procés selectiu.

4. Resolució de la convocatòria

Conclores les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de les persones candidates per formalitzar els contractes de treball, que no podran excedir en cap cas el nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovat que contravengui el que s'ha establert serà nul·la de ple dret.

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

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

5. Remissió a la normativa de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

En tot el que no estableix aquest article s'ha d'aplicar, supletòriament, el Decret 27/1994, d'11 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la norma que el substitueixi.

Article 28

Mobilitat entre administracions públiques

L'Administració potenciarà la firma de convenis amb altres administracions públiques que facilitin la mobilitat interadministrativa recíproca entre administracions.

Conclusa la convocatòria de promoció interna i de torn lliure es podran atendre les sol·licituds de trasllat formulades per persones treballadores d'altres administracions públiques. En tot cas, és un requisit imprescindible per concedir aquest tipus de trasllat que l'Administració d'origen tingui regulat un sistema de reciprocitat que també ho permeti.

Els criteris d'adjudicació de vacant per aquest sistema i les condicions d'integració d'aquest personal s'han d'establir amb el Comitè Intercentres.

Article 29

Selecció del personal laboral no permanent

Per dur a terme treballs ocasionals o urgents, o bé per interinitat, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

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



1. Borses de treball

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

Les borses de treball s'han de confeccionar d'acord amb les categories d'aquest conveni, i sempre que hi hagi una previsió de necessitats per cobrir. Aquestes borses, han de ser de públic coneixement a través de la pàgina web del Govern Balear.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació del Comitè Intercentres. En la confecció d'aquestes borses hi han de participar les persones designades pel Comitè Intercentres que hagin de representar-lo.

2. Oferta genèrica

En cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa. A aquests efectes, es posarà a disposició de l'òrgan de selecció tota la documentació relativa a l'oferta genèrica en qüestió.

3. Contractació nominativa

Excepcionalment, i de manera motivada, es pot contractar nominativament, per raons d'urgència, mitjançant el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, quan es prevegi que la contractació tenguí una durada igual o inferior a quaranta-cinc dies. D'aquestes contractacions, sempre se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

Les persones seleccionades mitjançant tant oferta genèrica com nominativa han d'estar aturades a temps complet i acreditar estar inscrites en demanda d'ocupació en el Servei d'Ocupació de les Illes Balears.

En els casos de contractacions temporals que tenguin origen en els supòsits de jubilació parcial i/o anticipada, en la selecció de la persona que l'ha de substituir, s'ha d'estar subjecte a allò previst en els articles 58 i 59 d'aquest Conveni col·lectiu.

El personal laboral amb un contracte de treball de durada determinada ha de complir en tot cas els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides en les proves d'accés a les categories professionals corresponents dels llocs de treball que ocupin amb caràcter permanent. Així mateix, li és aplicable el mateix període de prova que estableix l'article 32 per al personal laboral fix.

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

El personal contractat té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix. Les retribucions econòmiques i ajudes socials del personal contractat són les mateixes que les del personal fix de la mateixa categoria.

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

Les baixes per incapacitat temporal de més de quinze dies i per maternitat han de ser cobertes des de l'inici preferentment per personal laboral fix, que ha de fer tasques de categoria superior prevista en l'article 19 del Conveni, o per personal laboral contractat.

Article 30 **Contractes formatius**

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, pot subscriure contractes formatius amb l'objectiu de proporcionar al personal laboral la formació teòrica i pràctica necessària per exercir adequadament un ofici o un lloc de treball qualificat.

Només es poden concertar contractes d'aprenentatge i en pràctiques en les categories professionals que es determinin amb l'acord del Comitè Intercentres.

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

— Per a persones menors de 18 anys, el salari mínim interprofessional.



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

b) En el contracte en pràctiques el salari que correspon a les persones contractades en aquesta modalitat és el següent:

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

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

Article 31

De la contractació de personal eventual

D'acord amb l'article 3.2.b del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, la contractació laboral de durada determinada mitjançant la modalitat de contracte eventual per circumstàncies de la producció, pot tenir una durada màxima de nou mesos dins un període dotze mesos, quan s'efectuï per atendre exigències circumstancials del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, en consideració al caràcter d'estacional de l'activitat de què es tracti. Aquesta circumstància s'ha de fer constar en el contracte que es faci a l'empara d'aquest precepte.

Article 32

Contractació i període de prova

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

A les noves persones treballadores se'ls ha d'informar i formar dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

El personal de nou ingrés a l'Administració de la Comunitat Autònoma al qual s'hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: tres mesos.
- Personal del grup C: dos mesos.
- Personal dels grups D i E: un mes.

Durant aquest període, aquest personal té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal laboral fix en plantilla del mateix grup i categoria professional, i durant aquest període qualsevol de les dues parts pot rescindir la seva relació de treball. Quan l'Administració estimi que la persona treballadora no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió als comitès d'empresa corresponents o, si escau, el Comitè Intercentres.

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

Article 33

Formació i perfeccionament professional

D'acord amb el que assenyala l'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors, per facilitar-li la formació i la promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals, com també cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i de capacitació professional que organitzin la mateixa Administració i l'Escola Balear d'Administració Pública, almenys un cop l'any.

De conformitat amb l'article 14. g de l'Escola Balear d'Administració Pública la formació contínua i l'actualització permanent dels coneixements i les capacitats professionals s'ha de dur a terme preferentment en horari laboral.

En compliment de l'article 23.3 de l'Estatut dels treballadors, el personal disposarà de vint hores anuals de la seva jornada laboral. Si el curs es duu a terme fora de la seva jornada habitual, tindrà dret a la compensació en còmput de treball efectiu.

El personal laboral que cursi estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional té dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o

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

Aquesta formació és independent de la formació específica del lloc de treball que esmenta la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que s'ha de dur a terme en temps de treball efectiu als mateixos llocs de treball, sense cap cost per a les persones treballadores i mitjançant acord de la Comissió Paritària de Riscos Laborals.

La Comunitat Autònoma, per si mateixa o a proposta del Comitè d'Empresa i amb acord favorable i previ del Comitè Intercentres, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitació professional per a l'adaptació de les persones treballadores a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del personal laboral en la seva col·locació, en els supòsits de transformació o de modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà com de treball efectiu. Aquests cursos s'han d'organitzar quan es produeixin les circumstàncies que en determinen la regularització, i la programació d'aquests cursos s'ha de dur a terme i publicar, com a mínim, tres mesos abans.

El personal tecnicoeducatiu té dret a rebre un màxim de seixanta hores anuals de formació específica, comptabilitzades a partir del mes de setembre de cada any. Quan per causes alienes a la voluntat d'aquest personal no hagin rebut les seixanta hores de formació, les poden completar mitjançant cursos autoritzats per la conselleria a què estiguin adscrits durant el darrer trimestre de l'any.

L'accés als cursos organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública s'ha de fer en igualtat de condicions que el personal funcionari, sense que hi pugui haver diferència de la relació funcional sobre la laboral. En aquest sentit, el personal laboral fix té les mateixes condicions d'accés que el personal funcionari de carrera, i el personal laboral temporal, les mateixes condicions que el personal funcionari interí.

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

Article 34

Integració social i laboral de les persones amb discapacitat

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

Article 35

Principis d'igualtat, mèrit i capacitat

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

Article 36

Estabilitat en l'ocupació

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

Article 37

Adscripció temporal de caràcter voluntari

Quan un lloc de treball de la plantilla de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, l'àmbit del qual es defineix en l'article 2 d'aquest Conveni, quedi vacant de forma temporal o definitiva, es pot ocupar amb caràcter temporal per personal fix i indefinit no fix a extingir, sempre que s'acompleixin els requisits següents:

- a. El treballador o la treballadora haurà de pertànyer al mateix grup professional que el lloc que s'ha de cobrir i reunir els requisits de titulació i d'altre índole exigits en la relació de llocs de treball per al seu desenvolupament.
- b. En el supòsit d'existir més d'una persona sol·licitant s'adjudicarà atenent a l'antiguitat en l'Administració.
- c. L'adscripció tindrà una durada màxima d'un any prorrogable a un altre si persisteixen les circumstàncies que la varen motivar.





Excepcionalment, quan les necessitats del servei ho requereixin, l'Administració, d'acord amb el comitè d'empresa, pot prorrogar aquest termini.

d. L'adscripció temporal tindrà, en tot cas, caràcter voluntari per a la persona treballadora.

e. De manera immediata es retrà compte de totes les adscripcions temporals al Comitè d'empresa, i s'especificaran les causes que les motiven.

f. El lloc de treball ocupat en adscripció temporal ha de ser inclòs en la següent convocatòria pel sistema que correspongui, tret que tingui titular.

g. El personal en adscripció temporal té dret a la reserva del lloc de treball de procedència i a percebre les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.

h. Aquesta adscripció no dóna lloc a indemnització.

Article 38

Del personal laboral en adscripció provisional

Quan un lloc de treball ocupat per una persona en adscripció provisional sigui cobert mitjançant concurs de mèrits o lliure designació per altra, la primera quedarà a disposició de la direcció general competent en matèria de funció pública i a més, haurà d'adscriure-la provisionalment en un altre lloc de treball dins el mateix termini municipal o un limítrof d'aquell en el qual va ser cessat.

El personal laboral que ocupi un lloc de treball en adscripció provisional podrà ser adscrit provisionalment a un altre lloc que estigui ubicat dins el mateix termini municipal o un limítrof d'aquell on estigués el primer, amb l'informe previ de les conselleries implicades. Aquest canvi d'adscripció provisional no podrà comportar el trasllat fora de l'illa de residència, excepte en els casos que la persona afectada manifesti la seva conformitat amb el mateix.

Capítol IV **Jornada i horari**

Article 39

Jornada laboral

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

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

En el cas que el personal funcionari, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtingui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, s'atindrà a allò previst en l'article 10 d'aquest conveni relatiu a l'equiparació de les millores funcionaries.

Article 40

Horari

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

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

Entrada:	Entre les 7.30 h i les 9.00 h
Sortida:	Entre les 14.00 h i les 18.00 h, el dimarts i el dimecres. Entre les 14.00 h i les 16.30 h, la resta de dies de la setmana.

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

1. Personal que treballa per torns

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



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

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

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

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

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

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

2. Personal docent

El personal laboral docent dels conservatoris professionals de Música i Dansa té una jornada de treball de trenta-set hores i trenta minuts setmanals, la distribució de la qual és la següent:

- Vint-i-cinc hores dedicades a activitats lectives i complementàries amb horari fix en el centre: classes, tutories, reunions de departament, coordinacions, activitats de reforç, participació en les agrupacions instrumentals, participació en concerts, recitals o altres espectacles musicals i/o de dansa, col·laboració amb l'equip directiu, atenció a l'alumnat, etc. Aquestes hores han de constar en l'horari individual del professorat.
- Cinc hores dedicades a avaluacions, reunions de claustre i altres activitats en el centre degudament programades, si bé no sotmeses a horari fix. Aquestes hores no han de constar en l'horari individual del professorat.
- Les set hores i mitja restants, fins a completar l'horari laboral, s'han de dedicar a activitats relacionades amb la docència, la formació permanent o a qualsevol altra activitat artística o pedagògica complementària, i no s'han de fer necessàriament en el centre.

En el cas de centres de menors, la jornada de treball per al personal educador s'estableix en trenta-set hores i trenta minuts setmanals, amb la distribució següent:

- Trenta-dues hores setmanals d'activitats directes amb persones menors, en grup o en treballs individualitzats.
- Tres hores setmanals s'han d'emprar per fer diaris, anotació dels registres individualitzats, programació, seguiment i avaluació de plans educatius.
- Dues hores i mitja setmanals s'han d'emprar per a reunions tècniques educatives de grup.

3. Horaris especials

Sens perjudici del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors es poden fixar horaris especials quan els serveis, els centres o les dependències de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demanin un horari diferent de l'habitual.

4. Qüestions generals sobre l'horari

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

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

El personal amb jornada partida ha de gaudir d'una pausa de trenta minuts, que es pot fraccionar en dos períodes de quinze minuts, en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'ha de gaudir mitjançant un acord entre l'Administració i el Comitè d'Empresa, per tal de garantir les necessitats del centre de treball.

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

Anualment la comunitat autònoma ha d'elaborar el calendari laboral. Se n'ha d'exposar un exemplar en un lloc visible de cada centre de treball i ha de comprendre l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, d'acord amb la jornada pactada.

Pel que fa al descans per tasques informàtiques, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que el personal que pel seu treball informàtic estigui exposat a pantalles ha de tenir un descans de deu minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas no es pot acumular aquest temps amb el descans de trenta minuts.

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

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

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

CAPÍTOL V

VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES I FESTES

Article 41

Vacances

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

El personal laboral podrà gaudir fins a quinze dies de vacances fora del període ordinari de gaudi però supeditat a les necessitats del servei.

2. El personal pot demanar el fraccionament de les vacances anuals en dos períodes iguals, i en tot cas ha de conèixer les dates que li corresponguin tres mesos abans, almenys, del començament de les seves vacances.

3. Es considera com a període ordinari de vacances el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, sens perjudici del que correspon als centres i treballs especials, per l'activitat major que despleguen en aquest període.

4. Les conselleries, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances dins el període establert com a ordinari, pugui gaudir-les per torns rotatius i, en cas de conflicte, s'han d'ajustar a l'ordre de prioritats següent:

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

Segon. Persones treballadores que tinguin reconeguda una antiguitat major al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

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

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

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

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

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



permetin les necessitats del servei.

5. El personal docent del Conservatori de Música i Dansa ha de gaudir les vacances en els períodes fixats com a tals en el calendari del curs, i s'ha de respectar la jornada anual pactada en aquest conveni per a aquest col·lectiu.

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

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

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

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

Article 42

Reducció de jornada

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

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

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

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

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

En el cas que el pare i la mare prestin serveis com a personal laboral, funcionari o estatutari de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en deu punts percentuals a què fa referència en els paràgrafs anteriors.

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

Com en el cas anterior, la persona treballadora ha de tenir atribuïda la guarda legal per poder accedir a la reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional de les retribucions.

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

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

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

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

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

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

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

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

- e) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució.
- f) Per naixement d'un fill o d'una filla prematur o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part.

El personal laboral tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions sens perjudici del previst en l'article 44.1.b d'aquest conveni.

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

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

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

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

Article 43

Flexibilització horària per conciliació de la vida laboral i familiar

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

- cura de fills o filles menors de dotze anys.
- cura de fills o filles amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- cura de cònjuge o familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Per raó de violència de gènere per fer efectius la protecció i el dret a l'assistència social, sens perjudici del dret de reducció de jornada amb disminució proporcional de la retribució prevista en l'article 42.1.e i les faltes d'assistència justificades en els termes prevists en l'article 45.1.g. ambdós d'aquest conveni.

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

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

Article 44

Permisos horaris

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

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

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

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

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els supòsits de part múltiple.

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

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



- b) Per naixement d'un fill o d'una filla prematur o quan per qualsevol altra causa hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries, i s'han de percebre les retribucions íntegres. Aquesta reducció serà compatible amb la reducció de jornada que per la mateixa causa se regula en l'article 42.1.f d'aquest conveni.
- c) La treballadora en estat de gestació i el personal laboral que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, per al temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.
- d) Pels temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

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

- Comparèixer a les citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- El compliment de deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.
- L'assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions que en depenen, quan deriven estrictament del càrrec electiu de regidor o regidor, així com de diputada o diputat.
- L'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- L'assistència a l'examen o renovació del carnet de conduir.
- Acompanyar persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit socio sanitari.
- Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec del personal treballador per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit socio sanitari.
- Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre educatiu especial o d'atenció precoç, on rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- Assistir a reunions de centres docents relatius a tutories, etc.
- Sortir a cercar el fill o la filla o persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es rep avís del centre docent o centre de dia, per anar a cercar-les per motiu de malaltia o altres causes justificades, etc.

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

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

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

Article 45 **Permisos per dies**

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

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

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

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

- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia, i amb canvi de residència, tres dies. Els canvis de domicili s'han d'acreditar mitjançant certificat d'empadronament.
- c) Per funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre l'Administració i els sindicats.
- d) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.





- e) Per assumptes particulars, tres dies.
- f) Per matrimoni, quinze dies naturals.
- g) Les treballadores víctimes de violència sobre la dona. Les faltes d'assistència d'aquestes treballadores, bé siguin totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui.

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

Respecte del personal que exerceix el treball en règim de torns, aquest pot acumular els dies de permís per assumptes propis als dies que li corresponguin per descans setmanal.

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

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

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

Article 46

Llicències amb retribució

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

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

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

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

- El permís es distribuirà a opció de la treballadora, si bé les sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori de la mare.
- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del permís.

No obstant l'anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, que són de descans obligatori per a la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. En els casos prevists en els permisos contemplats en el núm. 2, 3 i 4 d'aquest article, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquestes llicències s'ha de computar com de serveis efectius a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics de la persona que gaudeixi del permís i, en el seu cas, de l'altre progenitor, durant tot el període de duració del permís, i en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del gaudi del permís.

6. El personal laboral que hagi fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat el període del permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

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

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

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

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





dels dos continuarà exercint el permís.

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

Article 47

Llicències sense retribució

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

- a) Llicència per assumptes propis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d) Llicència per dur a terme estudis.

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

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

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

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

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

Article 48

Tramitació i concessió de permisos i llicències

Correspon a la secretaria general de cada conselleria tramitar i concedir els permisos i les llicències regulades en els articles anteriors, com també les sol·licituds de flexibilització horària, d'acord amb les instruccions i directius que estableixi la conselleria competent en matèria de





funció pública, a la qual s'ha de trametre la comunicació pertinent.

Article 49
Festes anuals

El personal laboral té dret a gaudir dels dies de festa que regeixen en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

No hi ha d'haver diferències entre el personal laboral i el funcionari quant al gaudi de les festes que es puguin concedir.

Els qui en dies festius hagin de prestar servei, a més del descans corresponent, que han de recuperar en un dia diferent, han de percebre una gratificació en la quantia que, quan sigui oportú, s'acordi amb l'Administració. Si el festiu coincideix amb el dia lliure setmanal, s'ha de recuperar en un dia diferent i no es pot percebre cap gratificació.

Article 50
Extensió a parelles estables

De conformitat amb la disposició addicional primera de la Llei 18/2001, de 19 de desembre, de parelles estables, les referències als drets i obligacions dels cònjuges previstes en aquest capítol s'han d'entendre referides també als membres d'una parella estable, llevat el cas del permís per matrimoni regulat en l'article 45.1.f del conveni.

CAPÍTOL VI
SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 51
Suspensió amb reserva del lloc de treball

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

1. Risc durant l'embaràs

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

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

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

2. Privació de llibertat de la persona treballadora

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

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

Article 52
Excedència forçosa

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

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

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





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

Les persones en excedència forçosa per raó d'alguna de les causes *a* i *b* exposades en els paràgrafs anteriors tenen dret a la percepció del salari base, dels triennis, de les pagues extraordinàries i de l'ajuda familiar, com també el còmput del temps en aquesta situació a l'efecte d'antiguitat.

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

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

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

Article 53

Excedència voluntària

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

1. Excedència voluntària ordinària

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular de la persona treballadora, poden sol·licitar-la les persones que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma (per al còmput del qual s'hi inclourà l'antiguitat que tenguí reconeguda per serveis en altres administracions), i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a dos anys.

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

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

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no hi ha vacants en la seva categoria s'ha d'atènyer a allò previst en l'article 23 d'aquest conveni en matèria de reingrés.

2. Excedència voluntària per cura de familiars

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

També tenen dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a un any, per tenir cura d'un familiar a càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no duguí a terme cap activitat retribuïda.

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

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

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

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per la cura de fills o filles, o d'un familiar a càrrec seu, la persona en excedència pot sol·licitar el reingrés al treball en funció de tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar

l'excedència per cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de familiars a càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període d'excedència en aquesta situació té dret a la reserva de plaça i a la percepció de la prestació d'acció social corresponent pel concepte d'ajuda per fills menors de 21 anys.

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

3. Excedència voluntària per incompatibilitat

Resta automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria que correspongui, el personal que com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats opti per un lloc de treball de diferent categoria professional o cos funcional del sector públic.

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

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

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

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

4. Excedència voluntària per raó d'estudis

És la que es pot concedir al personal laboral amb relació indefinida amb més d'un any d'antiguitat en l'Administració de la Comunitat Autònoma (completada de la manera explicitada respecte de l'excedència voluntària ordinària) per cursar estudis per temps no superiors a cinc anys.

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

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

5. Excedència voluntària especial

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

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

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

Article 54

Malaltia i indisposicions

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

Si la persona ha anat a treballar i es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de feina per indisposició, l'absència per la resta d'hores



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

En els casos previstos en els dos paràgrafs anteriors i, als efectes de compliment de l'horari i de la jornada de treball, es considerarà horari de treball la franja horària que va des de les 8.00 fins a les 15.30 h, o la que correspongui al personal amb horari especial.

Article 55

Incapacitat temporal

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

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

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

CAPÍTOL VII **EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL**

Article 56

Extinció del contracte

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

Article 57

Jubilació

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

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

Així mateix, les persones treballadores que es jubilin anticipadament han de percebre les indemnitzacions per jubilació anticipada que figurin reconegudes en cada moment, en el Decret d'acció social a favor del personal funcionari i del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixin.

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

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

Article 58

Jubilació als 64 anys

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

El personal que pugui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació ho ha de sol·licitar, mitjançant la conselleria corresponent, amb no menys de dos mesos d'antelació a la data de compliment de l'edat de 64 anys, circumstància que s'ha d'acreditar mitjançant un certificat de naixement





o una fotocòpia degudament compulsada. La conselleria d'origen ha de trametre immediatament la sol·licitud a la conselleria competent en matèria de funció pública.

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

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

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

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

Article 59

Jubilació parcial

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

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

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

Article 60

Ajuda per jubilació

La persona en situació de jubilació parcial que decideix passar a la situació de jubilació total té dret a percebre les ajudes per jubilació que figurin reconegudes, en cada moment, en el Decret d'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixen.

Capítol VIII **Salut laboral**

Article 61

Salut i seguretat en el treball

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

Article 62

Protecció de la salut i la seguretat en el treball

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

Article 63

Pla de prevenció

L'Administració ha d'implantar i aplicar el pla de prevenció de riscos laborals que ha d'establir les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, i que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos a l'Administració, en els termes que s'estableixin



reglamentàriament.

No obstant això, anualment l'Administració procedirà, prèvia consulta en el si de la Comissió Paritària esmentada en l'article 72, a realitzar plans anuals de l'activitat preventiva adreçada, en particular, a la seguretat i la salut laboral del personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Article 64

Plans i mesures d'emergència

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

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

Article 65

Informació, consulta i participació

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

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

Article 66

Formació

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

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

Article 67

Vigilància de la salut

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

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

Article 68

Equips de protecció individual

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

Article 69

Coordinació d'activitats empresarials

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





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

Article 70

Delegats i delegades de prevenció

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

Article 71

Comitès de seguretat i salut

Els comitès de seguretat i salut són els òrgans paritaris i col·legiats de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut del personal laboral. Tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres que s'acordin.

Article 72

Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals

La Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals, creada per acord entre de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i les organitzacions sindicals més representatives, és l'òrgan específic de participació d'aquestes organitzacions en l'àmbit d'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals.

La composició, l'estructura organitzativa i el funcionament d'aquesta Comissió són els que determina l'Acord del Consell de Govern de 30 d'octubre de 2000, pel qual s'aprova aquesta Comissió.

Article 73

Servei de Prevenció de Riscos Laborals

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals, creat pel Decret 44/2001, de 23 de març, és l'òrgan encarregat de garantir la protecció adequada de la seguretat i de la salut del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La composició, l'estructura organitzativa i el funcionament d'aquest Servei són els que determina el Decret 44/2001.

Article 74

Presència de recursos preventius

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

Article 75

Roba de treball

L'Administració ha de facilitar vestuari apropiat, incloent-hi el calçat, per als llocs que ho requereixin d'acord amb les característiques que tinguin. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponguin i la renovació d'aquestes, cal ajustar-se al que determini la conselleria corresponent, una vegada que s'hagi negociat amb el Comitè d'Empresa, durant el primer trimestre de l'any.

Si en algunes unitats administratives, pel costum o l'adequació de les activitats habituals, l'Administració exigeix vestir uniforme en alguns llocs de treball, la Comunitat Autònoma està obligada a proporcionar-los en els termes que determini la conselleria corresponent, una vegada acordat amb el Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL IX **ACCIÓ SOCIAL**

Article 76

Acció social

En matèria d'ajudes d'acció social i altres prestacions, és aplicable al personal laboral el Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es

regula l'acció social a favor del personal funcionari i del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, o la normativa que estigui vigent en el moment de l'aplicació.

Capítol X **Estructura salarial**

Article 77

Retribucions salarials

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

1. Retribucions bàsiques.

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

2. Retribucions complementàries.

- 2.1. Complement de conveni.
- 2.2. Complement de compensació de costos d'insularitat.
- 2.3. Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu.
- 2.4. Complement específic.
- 2.5. Complement de productivitat.
- 2.6. Complement personal, transitori i absorbible.
- 2.7. Complement per realització de torns.
- 2.8. Complement de nocturnitat.
- 2.9. Hores extraordinàries.

3. Indemnitzacions per raó del servei.

- 3.1. Dietes.
- 3.2. Despeses de desplaçament.

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament dins el mes de la meritació, a excepció del mes de desembre, en què el pagament s'ha d'efectuar abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui la persona a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

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

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

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

Article 78

Salari base

El salari base és la part de retribució del treballador o treballadora fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex II.A d'aquest conveni, i s'estableix en funció dels cinc grups professionals i dels vuit nivells retributius en què s'integren les diferents categories professionals que té el personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 79

Antiguitat

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

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

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

A l'efecte de triennis, al personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma se li han de reconèixer els serveis que acrediti haver prestat en qualsevol administració pública. El conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, mitjançant una ordre, ha de regular el procediment per reconèixer els serveis al·ludits.

Article 80

Pagues extraordinàries

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

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador o treballadora, se li ha d'abonar la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies treballats. Al personal que presta servei per hores, o de jornada reduïda, se li han d'abonar les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut.

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

Article 81

Complement de conveni

Amb aquesta denominació s'estableix un concepte de quantia fixa mensual que ha de percebre tot el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, l'import del qual es fixa en l'annex II.C per a cada un dels diferents grups i nivells de classificació existents.

Article 82

Complement de compensació de costos d'insularitat

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

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

Article 83

Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu

1. Ha de percebre el complement de lloc de treball el personal laboral que ocupi llocs de treball que, per raó de les característiques d'aquests llocs, determinin l'assignació d'aquest complement, com a conseqüència de l'aplicació d'un sistema objectiu de descripció, de catalogació i de valoració de llocs de treball. És de caràcter no consolidable i es merita mentre s'ocupin els llocs esmentats i hi concorrin les circumstàncies que determinen la concessió o l'establiment d'aquest complement.

2. Han de percebre el complement tecnicoeducatiu els qui ostentin la categoria d'educador/a i de cuidador/a i exerceixin les funcions en centres de menors —segons les diferents modalitats que estableix la Llei 7/1995, de 21 de març, de protecció de menors— en funció de:

- a) L'obligació i la responsabilitat que té l'equip de personal educador i cuidador de prestar una educació a les persones menors que estiguin a càrrec seu pel que fa a l'adquisició d'hàbits i de costums en la convivència diària i a l'hora de fer acompanyaments en el trasllat de menors.
- b) La responsabilitat que suposen els acompanyaments de persones menors en activitats lúdiques programades (passeigs, excursions, acampades, etc.).
- c) Per les compareixences judicials que afecten les persones menors integrades en la xarxa de reforma i que comporten que hi hagin d'anar acompanyats d'un educador/a tutor/a.
- d) Per la perillositat, la penositat i la conflictivitat que suposen en moments puntuals les intervencions educatives amb les persones menors que en situacions límit entren en conflicte. Aquest tipus de situacions obliga el personal educador i cuidador a implicar-se en



la seva funció sense importar en aquest moment els horaris, els temps de descans o altres drets laborals.

Article 84

Complement específic

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

Les quanties mínimes d'aquest complement són les que figuren a l'annex II. F d'aquest conveni.

Article 85

Complement de productivitat

Aquest complement es destina a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el personal exerceix el seu treball. El concedeix el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, després d'haver-lo negociat amb el Comitè d'Empresa, a proposta del conseller o la consellera corresponent, dins els crèdits que assigna a cada conselleria la Llei de pressuposts de la Comunitat Autònoma i destinats específicament a retribuir aquest complement.

En tot cas, les quantitats que percep cada treballador o treballadora per aquest concepte han de ser de coneixement públic per a la resta de personal laboral de la mateixa unitat administrativa o departament, i se n'ha d'informar, trimestralment, el Comitè d'Empresa.

Article 86

Complement personal transitori i absorbible

Amb aquest complement se compensen les quantitats que resulten de la diferència entre les retribucions que tenen reconeguda determinades persones treballadores abans de l'aplicació d'aquest conveni i les derivades d'aplicar-lo, d'acord amb el que disposa l'article 9 d'aquest Conveni.

Article 87

Complement per realització de torns

1. Quan el personal, per necessitats del servei o per la naturalesa de la tasca que desplegui, hagi de treballar habitualment per torns rotatius durant les 24 hores del dia, els festius i els diumenges inclosos, s'ha d'abonar un complement mensual del tipus A.

El cobrament d'aquest complement és incompatible amb el cobrament per fer torns els diumenges i els festius.

2. Quan es facin torns de matí, d'horabaixa o fixos i incloguin diumenges, festius o nocturnitat, han de cobrar un complement mensual del tipus B.

3. Quan aquests torns incloguin la rotació de matins i horabaixes, han de cobrar un complement de tipus C.

L'import de cada un dels tipus de torns, per a cada un dels diferents grups i nivells de classificació existents, es fixa en l'annex II.D d'aquest conveni.

Article 88

Complement de nocturnitat

És el complement destinat a retribuir el treball realitzat pel personal que fa torns, durant les hores compreses des de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores.

L'import d'aquest complement és el que estableix l'annex II. E d'aquest conveni.

Article 89

Liquidació de parts proporcionals

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

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



Article 90

Hores nocturnes i festives

El valor de l'hora ordinària, només a l'efecte del càlcul del valor de les hores extraordinàries, nocturnes i festives, per a cada un dels vuit nivells retributius del personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma, en funció de l'antiguitat que tenguí reconeguda cada persona treballadora, s'ha de calcular d'acord amb la fórmula següent:

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

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

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

Article 91

Hores extraordinàries

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

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

Sempre que l'organització del treball ho permeti, les hores extraordinàries, en lloc de ser remunerades, es poden compensar amb temps de descans, equivalent a dues hores per cada una que s'hagi fet.

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

Article 92

Indemnitzacions per raó del servei

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

Article 93

Clàusula de revisió salarial

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

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

CAPÍTOL XI

DRETS DE REPRESENTACIÓ

Article 94

Drets de representació col·lectiva del personal laboral de la comunitat autònoma

D'acord amb el que disposen la Constitució Espanyola, la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i aquest conveni col·lectiu, el personal laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma té dret a participar en l'empresa mitjançant els seus òrgans de representació.

Article 95

Òrgans de representació del personal laboral

Seràn òrgans de representació laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears:

1. El Comitè Intercentres.



2. El/s comitè/s d'empresa.
3. Les seccions sindicals.
4. Els comitès de Seguretat i Salut

Article 96

Comitè Intercentres, comitès d'empresa i seccions sindicals

1. Comitè Intercentres: s'ha de constituir un comitè intercentres compost per tretze persones, que han de ser designades entre les persones que integren els diferents comitès d'empresa dels diferents centres. En la composició d'aquest òrgan s'ha de guardar la proporcionalitat dels sindicats d'acord amb els resultats electorals considerats globalment. Les atribucions i competències que té són les que s'acorden en aquest conveni.

Entre les persones integrants d'aquest Comitè Intercentres, la part social ha de designar les persones que han de formar la part social de la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi i la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge d'aquest conveni.

El Comitè Intercentres ha d'elegir entre les persones que ho integren, la persona que n'ha d'exercir la presidència i la que n'ha d'assumir la secretaria, ha d'elaborar el reglament propi, que no pot contravenir la legislació vigent, i n'ha de trametre una còpia a l'autoritat laboral i a la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. Comitès d'empresa: són òrgans representatius i col·legiats del conjunt del personal laboral dels diferents centres, per defensar els seus interessos.

Cada comitè d'empresa ha d'elegir entre les persones que l'integren, la persona que n'ha d'exercir la presidència i la que n'ha d'assumir la secretaria, ha d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la legislació vigent, i n'ha de trametre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registrar-la, i a la conselleria competent en matèria de funció pública.

Cada persona integrant del comitè d'empresa disposa de quaranta hores mensuals per atendre'n les funcions representatives. A aquest efecte, no es computaran les invertides en accions o reunions convocades per la direcció.

El comitè pot distribuir i acumular les hores de les distintes persones que el componen per còmput trimestral i assignar-les a un o a diversos dels components, sense excedir el màxim total d'hores. Aquests poden, si escau, quedar rellevats del treball sens perjudici de la remuneració que correspongui.

Per utilitzar aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al cap respectiu en un termini adequat i la justificació posterior del temps emprat.

Tant en les reunions del Comitè Intercentres, el comitè d'empresa, la Comissió Paritària com de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, les parts que els integren poden anar acompanyades de persones assessores o expertes.

3. Seccions sindicals. Els sindicats o confederacions amb representació a l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears poden establir les seccions sindicals corresponents d'acord amb el que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical i els pactes que es puguin negociar en matèria d'acció sindical.

Article 97

Acció sindical

Amb independència dels drets de representació que reconeixen la Llei 11/1985, de llibertat sindical, i l'Estatut dels treballadors, en matèria de drets de representació i acció social és aplicable l'acord sobre desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, el/s comitè/s d'empresa i les seccions sindicals que estigui en vigor.

Article 98

Comitè Intercentres

Són funcions del Comitè Intercentres:

1. Emetre informes previs i preceptius en les qüestions següents:

- Plans de formació professional.
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i de control de treball.
- Sobre els programes i l'elaboració de barems en les proves d'accés i promoció per al personal laboral de la Comunitat Autònoma.
- Sobre les transferències de personal.
- Modificacions substancials de les condicions de treball que afectin globalment el personal laboral de la Comunitat Autònoma (jornada, torns, horari, sistemes de remuneració i salari, sistemes de treball i rendiment).





El termini per emetre els informes és de quinze dies hàbils.

2. Rebre informació:

- Sobre desplegament de l'ocupació de l'oferta pública d'ocupació anual, referida al personal laboral, semestralment.
- Sobre models de contracte de treball i documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
- Sobre l'evolució de l'índex d'absentisme i les causes d'aquest, com també d'accidents de treball i malalties laborals, trimestralment.
- Sobre la cotització a la Seguretat Social.
- Sobre el seguiment, l'estudi i la valoració dels diferents llocs de treball de caràcter laboral de la Comunitat Autònoma.

3. Vigilar i controlar:

- El compliment de les normes vigents en matèria laboral.
- La gestió de les obres socials establertes en benefici de les persones treballadores i dels seus familiars.

4. Participar en els tribunals qualificadors per a les proves d'accés i de promoció, directament o bé per designació de les persones adequades, que en tot cas han de prestar serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma.

5. Exercitar les accions legals oportunes entre l'Administració de la Comunitat Autònoma i els organismes i tribunals competents relacionats amb funcions que els siguin atribuïdes.

6. Totes les funcions que li atribueix expressament aquest conveni.

Article 99

Comitès d'empresa

Són funcions dels comitès d'empresa:

1. Emetre informes amb caràcter previ i preceptiu en els casos següents:

- En les classificacions professionals.
- En l'establiment d'horaris especials dins l'àmbit de la seva competència.
- En les sancions per faltes greus i molt greus.
- En els trasllats.

El termini per emetre aquests informes és de quinze dies hàbils.

2. Rebre informació:

- Sobre treballs de categoria superior i inferior.
- Sobre realització d'hores extraordinàries detallades per servei. Els comitès poden exigir que aquesta relació sigui detallada i individualitzada quan es pugui deduir racionalment que s'han excedit els límits legals.

3. Establir criteri sobre el caràcter de les hores extraordinàries realitzades.

4. Informar el Comitè Intercentres de totes les qüestions que aquest li sol·liciti.

5. Exercitar les accions legals oportunes davant l'Administració de la Comunitat Autònoma i els organismes o tribunals competents relacionats amb les funcions que li siguin atribuïdes.

6. Totes les funcions que li atribueixi expressament aquest conveni.

Article 100

Indemnitzacions per despeses als representants del personal

Les despeses de desplaçament o les indemnitzacions dels membres del comitè d'empresa ocasionades per la representació que exerceixen són a càrrec de l'Administració de la Comunitat Autònoma, sempre que siguin originades per les reunions periòdiques o extraordinàries dels comitès, o per convocatòria de l'Administració de la Comunitat Autònoma.





CAPÍTOL XII **RÈGIM DISCIPLINARI**

Article 101

Règim disciplinari

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

Article 102

Graduació de faltes disciplinàries

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

Article 103

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de superiors, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l) Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament Balear.
- q) L'assetjament laboral.

Article 104

Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. La manca d'obediència deguda a superiors i autoritats.
2. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
3. Les conductes constitutives de delictes dolents relacionades amb el servei o que causin dany a l'Administració o als administrats.
4. La tolerància de superiors respecte de la comissió de faltes molts greus o greus per part de subordinats.
5. La desconsideració greu envers superiors, companys o subordinats.
6. La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.



7. La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment.
8. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans, i no constitueixin falta molt greu.
9. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
10. L'absència del secret degut respecte als assumptes que es coneguin per raó del càrrec, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en profit propi.
11. L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
12. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores al mes.
13. La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
14. La pertorbació greu del servei.
15. L'atemptat greu a la dignitat de les persones treballadores o de l'Administració.
16. La manca de consideració greu amb els ciutadans.
17. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
18. La utilització dels permisos, llicències o qualsevol altra mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats distintes a les previstes per aquest conveni.

Article 105

Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.
2. La manca d'assistència injustificada d'un a tres dies.
3. La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.
4. La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
5. L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no s'hagi de classificar com a falta molt greu o greu.

Article 106

Sancions

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

1. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i de sou d'un a tres mesos.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos a sis anys.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.
- Acomiadament que comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava.

2. Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.
- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.



3. Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina de fins a dos dies

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

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

Article 107

Tramitació i procediment

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

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

Article 108

Prescripció d'infraccions i sancions

En matèria de prescripció d'infraccions i sancions s'ha d'estar a allò previst en l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 109

Responsabilitat de cabdalies i superiors

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

Article 110

Abús d'autoritat

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

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

Cap persona està obligada a obeir ordres que suposin la comissió de delictes, falta o ordre de caràcter vexatori que s'entengui que afecten la dignitat de la persona treballadora, ni les que procedeixin de persones no autoritzades degudament per l'Administració de la Comunitat Autònoma.

Article 111

Reclamacions

Les reclamacions que, sobre els drets reconeguts en aquest conveni o en la legislació laboral, s'hagin d'interposar s'han de formular per escrit davant la conselleria competent en matèria de funció pública a partir del fet o de la notificació o de la publicació de l'acord que les motivi.

En aquest escrit, s'hi ha de fer constar:

- Nom, llinatges, domicili i codi postal de la persona interessada. Document nacional d'identitat, número de registre de personal, conselleria i centre de treball, organisme o dependència a què pertanyi.
- Fets, raons i exposicions dels motius en què es concreti amb tota claredat la reclamació o la petició.
- Lloc, data i signatura.





La presentació davant aquesta conselleria no impedeix que la persona interessada presenti també la reclamació davant els òrgans competents en matèria laboral.

En el cas que la demanda s'hagi de presentar davant la jurisdicció social, l'escrit davant la conselleria competent en matèria de funció pública exhaureix la reclamació prèvia a la via laboral que estableix l'article 125 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en relació amb l'article 69 de la Llei de jurisdicció social.

L'escrit de reclamació amb els documents pertinents s'ha de presentar a l'organisme o al servei a què la persona interessada està afecta, i se n'ha de trametre una còpia a la Comissió Paritària. Quan, a judici de la Comissió Paritària i de la conselleria competent en matèria de funció pública, la reclamació afecti un col·lectiu de personal laboral o, encara que sigui individual, la temàtica plantejada sigui important o greu, aquesta conselleria ha de nomenar un investigador que no pertanyi a la conselleria afectada. Amb les proves practicades i l'informe de la secretaria general corresponent i de la representació del personal, la conselleria competent en matèria de funció pública ha de resoldre en el termini màxim d'un mes comptador des de la data de presentació si l'índole de les proves practicades no obliguen a ampliar aquest termini.

La resolució s'ha de comunicar a la persona interessada, al comitè i a la conselleria corresponent, i serà de compliment immediat.

No serà procedent la reclamació ulterior contra les resolucions dictades per la conselleria competent en matèria de funció pública, sens perjudici de les accions que, per acudir davant la jurisdicció social, reconegui la legislació vigent.

Article 112

Responsabilitat civil

Les indemnitzacions i despeses per defensa judicial exigibles per raó de danys a les persones, als animals o a les coses, causats per l'actuació del personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni en l'exercici de la seva funció i en prestació de serveis autoritzats, seran abonats per la Comunitat Autònoma tret que estiguin cobertes per una assegurança de responsabilitat civil, ja sigui conseqüència de resolucions judicials o extrajudicials acceptades per l'Administració.

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

La Comunitat Autònoma farà el pagament de les quantitats sens perjudici que es pugui exigir a les persones que hagin incorregut en culpa, dol o negligència greus, el rescabament degut, amb la instrucció prèvia de l'oportú expedient, amb audiència de l'interessat. La persona treballadora de qui s'exigís el rescabament podrà interposar, contra la resolució dictada, els recursos escaients d'acord amb la legislació vigent.

L'Administració de la Comunitat Autònoma, mentre les seves disponibilitats pressupostàries ho permetin, podrà contractar una pòlissa d'assegurança col·lectiva que cobreixi els riscos de mort per accident laboral o malaltia professional, incapacitat permanent absoluta o mutilacions degudes a l'exercici de l'activitat professional.

Així mateix seran a compte de la Comunitat Autònoma les despeses de reparació, reposició o compensació pels danys ocasionats en els béns del seu personal durant el servei i com a conseqüència d'aquest, sempre que la deterioració en els béns esmentats no provengui de negligència o de culpa pròpia, sens perjudici de les accions legals procedents.

Disposició addicional primera

1. El personal laboral que tenguí reconeguda la condició d'indefinit no fix per sentència amb efectes anteriors a dia 7 d'octubre de 1996, o el personal al qual siguin aplicables pronunciaments judicials que determinin aquesta condició quan entri en vigor aquest conveni, i el personal transferit de l'Administració de l'Estat a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb caràcter d'indefinit no fix, tenen la consideració de personal laboral indefinit per extingir.

2. Al personal laboral no inclòs en el paràgraf anterior, amb modalitats contractuals de durada determinada que hagin esdevingut estructurals amb anterioritat a dia 31 de desembre del 2004, perquè corresponen a activitats permanents de l'Administració, i que siguin declarades així per resolució del conseller o consellera competent en matèria de funció pública, se li ha d'aplicar el procés d'estabilitat d'ocupació que estigui vigent en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

3. L'Administració i el Comitè Intercentres, de conformitat amb la normativa vigent, d'acord amb l'esperit del Pacte entre l'Administració autònoma i les organitzacions sindicals en matèria de funció pública i amb el de la Declaració per al diàleg social en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat, durant la vigència del conveni, han d'estudiar i elaborar de forma negociada, les característiques, el calendari i els criteris que han de regir les convocatòries d'aquest procés de consolidació, com també l'abast pel que fa a les conseqüències



que se'n derivin respecte del personal laboral. A tot el personal laboral que ocupi places, amb caràcter temporal, afectades pel procés de consolidació, se li ha de garantir, de conformitat amb la normativa vigent, la permanència fins que es dugui a terme aquest procés de consolidació respecte de cada lloc de treball.

Disposició adicional segona

El personal de seguretat queda emmarcat en les categories professionals següents:

- Oficial de seguretat.
- Vigilant de seguretat.

Són de lliure designació els llocs de treball corresponents a la categoria professional d'oficial de seguretat, els llocs de treball de responsable d'equip de la categoria professional de vigilant/a de seguretat i els llocs de treball de la categoria de vigilant/a de seguretat adscrits a la Presidència i a la Vicepresidència del Govern i a tots els edificis en què tenguí el seu despatx un conseller o consellera del Govern de les Illes Balears.

En aquest sentit, es modificarà la relació de llocs de treball per tal d'adaptar-la als termes de l'apartat anterior.

Disposició adicional tercera

Tots els llocs de treball amb destinació al complex de Marivent, amb motiu de les especials característiques de responsabilitat i seguretat inherents a aquest lloc, s'han de proveir pel sistema de lliure designació mentre aquests palaus constitueixin la seu residencial del cap de l'Estat i la seva família.

El sistema de selecció del personal que hagi d'exercir les funcions pròpies d'aquests llocs de treball ha de ser sempre el de concurs, amb inclusió d'una entrevista personal.

Disposició adicional quarta

Dins l'objectiu prioritari de fomentar la carrera administrativa els empleats públics, entesa com el dret d'accedir, si compleixen els requisits objectivament, a les categories o als nivells superiors de la funció pública, s'han de negociar mesures encaminades a possibilitar la promoció creuada de categories professionals laborals a cossos i escales de personal funcionari.

Disposició adicional cinquena

Sens perjudici del previst en l'article 53.5 d'aquest conveni, relatiu a l'excedència voluntària especial, el personal laboral fix i indefinit no fix a extingir, podrà accedir a l'excedència voluntària especial en els termes prevists en l'article 15 del Decret llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques.

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

Disposició adicional sisena

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

Si bé inicialment el personal laboral fix i indefinit no fix a extingir de l'Administració autonòmica podrà acollir-se a aquest tipus de llicència especial regulat en l'article 16 del Decret llei 5/2012, fins al 31 de desembre de 2013, també podrà acollir-se a la mateixa durant la vigència inicial pactada en aquest conveni.

Disposició adicional setena

Als efectes d'equiparar, en matèria de llicència per assumptes propis, la situació del personal laboral amb la del funcionari, l'Administració ha de dur a terme les actuacions, amb la finalitat, si és possible, que el personal laboral, durant el temps que gaudeixi d'aquesta llicència a l'empara de l'article 47. a d'aquest conveni, se li cotitzi per la base de contingències comunes corresponent al mes anterior a l'inici del permís.

Disposició adicional vuitena

La suspensió de l'acord relatiu a l'homogeneïtzació dels complements específics del personal laboral es mantindrà vigent fins que les lleis de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears aixequin la suspensió sobre aquest acord.

Una vegada que s'aixequi aquesta suspensió l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la representació sindical es comprometen a negociar i estudiar mesures tendents a la racionalització d'aquest complement.

Disposició adicional novena

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

Així mateix, també es computarà a efectes del càlcul de la indemnització per extinció de la relació laboral, el temps que el personal laboral fix o indefinit no fix a extingir hagi romàs en la situació d'excedència voluntària especial prevista en l'article 53.5 d'aquest conveni.

Disposició adicional desena

El conseller o consellera competent en matèria de funció pública pot autoritzar permutes de personal laboral fix i indefinit no fix a extingir al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en actiu sempre que hi concorrin les circumstàncies següents:

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

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

Disposició adicional onzena

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

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

Disposició adicional dotzena

L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears es compromet a donar una difusió àmplia a aquest conveni, per la qual cosa estarà a disposició de tots els treballadors i treballadores a la pàgina web <http://www.caib.es> i a l'aplicació Portal de serveis al personal.

Disposició adicional tretzena

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

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

Disposició adicional catorzena

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



Aquesta suspensió es mantindrà fins al 31 de desembre de 2013 o fins a la data que estableixi una posterior normativa que perllongui la suspensió i, en tot cas, en els termes que aquesta prevegi.

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

Disposició adicional quinzena

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

Prenent com a model el règim de vacances, permisos, llicències i festius que recollia el text del capítol V i el capítol VI respecte a la incapacitat temporal en l'extingit IV Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, l'Administració autonòmica haurà d'anar incorporant les millores sobre aquestes matèries, a mesura que les restriccions en la normativa sobre les mateixes vagin desapareixent.

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

Disposició adicional setzena

Al personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, li serà d'aplicació el I Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma (serveis generals) 2012-2015, aprovat per Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 i publicat en el BOIB núm. 98 de 7 de juliol de 2012.

Disposició adicional dissetena

En tot el que no prevegi aquest conveni, cal ajustar-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions legals i reglamentàries que hi siguin aplicables.

Disposició adicional divuitena

Es fa constar, de conformitat amb l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, quan es pretengui inaplicar les condicions de treball que afecten les matèries assenyalades en aquest article, haurà d'iniciar un període de consultes amb els representants dels treballadors de duració no superior a 15 dies.

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

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

Disposició final

Aquest conveni, independentment del dia en què es publiqui, entra en vigor el dia 5 de juliol de 2013.



ANNEX I

QUADRE DE CATEGORIES PROFESSIONALS I DEFINICIÓ DE FUNCIONS

QUADRE DE CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A - NIVELL 1

CATEGORIA PROFESSIONAL

TÈCNIC/A TITULAT/ADA SUPERIOR:

ESPECIALITAT (*):

(* La denominació de l'especialitat coincidirà amb la titulació.

PROFESSOR/A TITULAR CONSERVATORI DE MÚSICA (A EXTINGIR)

GRUP B - NIVELL 2

CATEGORIA PROFESSIONAL

TÈCNIC/A TITULAT/ADA GRAU MITJÀ:

ESPECIALITAT (*):

(* La denominació de l'especialitat coincidirà amb la titulació.

PROFESSOR/A AUXILIAR CONSERVATORI DE MÚSICA (A EXTINGIR)

EDUCADOR/A (A EXTINGIR)

GRUP C - NIVELL 3

CATEGORIA PROFESSIONAL

ENCARREGAT/ADA ADMINISTRATIU/IVA (A EXTINGIR)

ENCARREGAT/ADA DE MONITORS I EMBARCACIONS (A EXTINGIR)

AJUDANT/A TÈCNIC/A (A EXTINGIR)

CONTROLADOR/A PECUARI (A EXTINGIR)

AJUDANT/A DE REDACCIÓ (A EXTINGIR)

GRUP C - NIVELL 4

CATEGORIA PROFESSIONAL

ADMINISTRATIU/IVA (A EXTINGIR)

MAJORDOM, GOVERNANT/A (A EXTINGIR)

DELINEANT (A EXTINGIR)

OFICIAL DE COMPOSICIÓ (A EXTINGIR)

OFICIAL DE SEGURETAT

MONITOR/A VELA

ZELADOR/A SEGONA (A EXTINGIR)

TÈCNIC/A ESPECIALISTA:

ESPECIALITAT (*):

MANTENIMENT

(* La denominació de l'especialitat coincidirà amb l'específica de l'ofici.

PATRO D'EMBARCACIONS

GRUP D - NIVELL 5

CATEGORIA PROFESSIONAL

CUINER/A 1a

CONTRAMESTRE NAVAL (A EXTINGIR)

ENCARREGAT/ADA D'INTERNAT (A EXTINGIR)

VIGILANT D'EXPLOTACIÓ (A EXTINGIR)

ENCARREGAT/ADA DE MAGATZEM (A EXTINGIR)





OFICIAL 1a:

ESPECIALITAT (*):

MANTENIMENT I CONSERVACIÓ D'EDIFICIS I INSTAL·LACIONS

SONDISTA-PROSPECTOR/A

MESTRE/A D'AIXA

FUSTER/A

ELECTRICISTA

JARDINER/A

MECÀNIC/A

VELER/A

PINTOR/A

LAMPISTA

SOLDADOR/A XAPISTA

MECÀNIC/A CALEFACTOR

(*) La denominació de l'especialitat coincidirà amb l'específica de l'ofici.

CUIDADOR/A (A EXTINGIR)

AUXILIAR TÈCNIC/A EDUCATIU/IVA

RECEPCIONISTA

GRUP D - NIVELL 6

CATEGORIA PROFESSIONAL

AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA (A EXTINGIR)

AUXILIAR DE RECEPCIÓ, TELÈFON I REGISTRE (A EXTINGIR)

AUXILIAR TÈCNIC/A INFERMERIA (A EXTINGIR)

ZELADOR/A SANITARI/ÀRIA (A EXTINGIR)

CONSERGE (A EXTINGIR)

VIGILANT DE SEGURETAT

CUINER/A 2a (A EXTINGIR)

AJUDANT/A DE CUINA

FOTÒGRAF/A (A EXTINGIR)

OFICIAL 2a:

ESPECIALITAT (*):

MANTENIMENT I CONSERVACIÓ D'EDIFICIS I D'INSTAL·LACIONS

SONDISTA-PROSPECTOR/A

MESTRE/A D'AIXA

JARDINER/A

MECÀNIC/A

OFFSET

VELER/A

MODISTA

PICAPEDRER/A

ELECTRICISTA

FUSTER/A

LAMPISTA

PINTOR/A

SOLDADOR/A XAPISTA

MECÀNIC/A CALEFACTOR

(*) La denominació de l'especialitat coincidirà amb l'específica de l'ofici.

CONDUCTOR/A 2a (A EXTINGIR)

GRUP E - NIVELL 7

CATEGORIA PROFESSIONAL

EMPLEAT/ADA SERVEIS

ORDENANÇA (A EXTINGIR)

GUARDA-VIGILANT (A EXTINGIR)





PEÓ ESPECIALITZAT/ADA
MARINER/A
SOCORRISTA
AUXILIAR DE SUPORT

GRUP E - NIVELL 8

CATEGORIA PROFESSIONAL
NETEJADOR/A
PEÓ
RENTADOR/A-PLANXADOR/A
MOSSO/A DE SUPORT



**ANNEX II****TAULA SALARIAL 2013****ANNEX IIA****RETRIBUCIONS BÀSIQUES****SOU BASE**

GRUPS I NIVELLS	Sou base mensual
Grup A – Nivell 1	1.484,38
Grup B – Nivell 2	1.328,14
Grup C – Nivell 3	1.165,46
Grup C – Nivell 4	1.165,46
Grup D – Nivell 5	985,69
Grup D – Nivell 6	985,69
Grup E – Nivell 7	812,95
Grup E – Nivell 8	812,95

ANNEX IIB**RETRIBUCIONS BÀSIQUES****TRIENNIS**

GRUPS I NIVELLS	Valor mensual trienni
Grup A – Nivell 1	34,83
Grup B – Nivell 2	34,83
Grup C – Nivell 3	33,99
Grup C – Nivell 4	33,99
Grup D – Nivell 5	32,26
Grup D – Nivell 6	32,26
Grup E – Nivell 7	31,44
Grup E – Nivell 8	31,44



ANNEX II.C

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

COMPLEMENT DE CONVENI I COMPLEMENT D'INSULARITAT

GRUPS I NIVELLS	Complement de conveni (mensual)	Complement d'insularitat Mallorca (mensual)	Complement d'insularitat Menorca, Eivissa i Formentera (mensual)
Grup A – Nivell 1	303,72	83,01	92,35
Grup B – Nivell 2	294,43	83,01	92,35
Grup C – Nivell 3	290,97	83,01	92,35
Grup C – Nivell 4	143,69	83,01	92,35
Grup D – Nivell 5	251,52	83,01	92,35
Grup D – Nivell 6	119,51	83,01	92,35
Grup E – Nivell 7	240,93	83,01	92,35
Grup E – Nivell 8	98,75	83,01	92,35

ANNEX II. C bis

INCREMENT LABORAL PAGA EXTRAORDINÀRIA

GRUPS I NIVELLS	Valor una paga extraordinària
Grup A – Nivell 1	473,35
Grup B – Nivell 2	394,78
Grup C – Nivell 3	349,93
Grup C – Nivell 4	349,93
Grup D – Nivell 5	305,01
Grup D – Nivell 6	305,01
Grup E – Nivell 7	260,07
Grup E – Nivell 8	260,07



ANNEX II.D
RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT PER REALITZACIÓ DE TORNOS

GRUPS I NIVELLS	TIPUS DE TORN		
	A	B	C
	Valor mensual	Valor mensual	Valor mensual
Grup A – Nivell 1	166,88	154,85	67,80
Grup B – Nivell 2	159,62	143,96	64,16
Grup C – Nivell 3	148,75	133,11	60,53
Grup C – Nivell 4	148,75	133,11	60,53
Grup D – Nivell 5	134,23	125,84	56,91
Grup D – Nivell 6	134,23	125,84	56,91
Grup E – Nivell 7	119,73	114,95	53,29
Grup E – Nivell 8	119,73	114,95	53,29

ANNEX II.E – RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT DE NOCTURNITAT

L'import d'aquest complement, per a tot el personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, és de 22,46 € per nit treballada, amb excepció del personal adscrit al Servei de Salut de les Illes Balears, al qual serà d'aplicació l'acord que estigui vigent en aquesta matèria per al personal sanitari estatutari i funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears.

ANNEX II.F
RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT ESPECÍFIC MÍNIM

GRUPS I NIVELLS	Valor mensual mínim del complement específic	Valor mensual mínim del complement específic a compte
Grup A – Nivell 1	130,63	19,68
Grup B – Nivell 2	137,79	17,29
Grup C – Nivell 3	137,79	17,29
Grup C – Nivell 4	137,79	17,29
Grup D – Nivell 5	137,79	17,29
Grup D – Nivell 6	137,79	17,29
Grup E – Nivell 7	137,79	17,29
Grup E – Nivell 8	137,79	17,29





ANNEX II.G

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

COMPLEMENT TÈCNIC EDUCATIU

NIVELL	Valor mensual
1,5,2 Treballador Social	132,97
2 Educador Social	237,80
4,6	97,73
7	24,08

