



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

23262

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (exp.: CC_TA_03/013, código de convenio 07000962011987)

Antecedentes

1. El día 8 de agosto de 2013, la representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y la de su personal laboral suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 9 de octubre, el señor Antoni Mesquida Bauzá, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Publicar el Convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears.
3. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, 10 de diciembre de 2013

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad

(BOIB 70/2013)





V. Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

ÍNDICE SISTEMÁTICO

Capítulo I – Disposiciones generales

- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial
- Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia
- Artículo 4. Denuncia y prórroga
- Artículo 5. Empresa y representación
- Artículo 6. Aplicación del convenio al personal transferido
- Artículo 7. Aplicación del convenio al personal afectado por una descentralización funcional o por una externalización
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad
- Artículo 9. Absorción y compensación
- Artículo 10. Equiparación a mejoras funcionariales
- Artículo 11. Comisión Paritaria de interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje
- Artículo 12. Interpretación del convenio

Capítulo II – Organización del trabajo

- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Dependencia orgánica y funcional
- Artículo 15. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales
- Artículo 16. Niveles de clasificación
- Artículo 17. Plantilla laboral
- Artículo 18. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 19. Movilidad funcional
- Artículo 20. Movilidad geográfica

Capítulo III – Provisión de vacantes, selección y contratación

- Artículo 21. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo
- Artículo 22. Provisión de cambio de puesto por motivos de salud y/o violencia de género
- Artículo 23. Reingreso
- Artículo 24. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)
- Artículo 25. Promoción interna y convocatoria libre
- Artículo 26. Promoción interna
- Artículo 27. Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y de turno libre
- Artículo 28. Movilidad entre administraciones públicas
- Artículo 29. Selección de personal laboral no permanente
- Artículo 30. Contratos formativos
- Artículo 31. De la contratación de personal eventual
- Artículo 32. Contratación y período de prueba
- Artículo 33. Formación y perfeccionamiento profesional
- Artículo 34. Integración social y laboral de las personas con discapacidad
- Artículo 35. Principios de igualdad, mérito y capacidad
- Artículo 36. Estabilidad en la ocupación
- Artículo 37. Adscripción temporal de carácter voluntario
- Artículo 38. Del personal laboral en adscripción provisional

Capítulo IV – Jornada y horario

- Artículo 39. Jornada laboral
- Artículo 40. Horario

Capítulo V – Vacaciones, permisos, licencias y fiestas

- Artículo 41. Vacaciones
- Artículo 42. Reducción de jornada





Artículo 43. Flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 44. Permisos horarios

Artículo 45. Permisos por días

Artículo 46. Licencias con retribución

Artículo 47. Licencias sin retribución

Artículo 48. Tramitación y concesión de permisos y licencias

Artículo 49. Fiestas anuales

Artículo 50. Extensión a parejas estables

Capítulo VI – Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 51. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Artículo 52. Excedencia forzosa

Artículo 53. Excedencia voluntaria

Artículo 54. Enfermedad e indisposiciones

Artículo 55. Incapacidad temporal

Capítulo VII – Extinción del contrato de trabajo

Artículo 56. Extinción del contrato

Artículo 57. Jubilación

Artículo 58. Jubilación a los 64 años

Artículo 59. Jubilación parcial

Artículo 60. Ayuda por jubilación

Capítulo VIII – Salud laboral

Artículo 61. Salud y seguridad en el trabajo

Artículo 62. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Artículo 63. Plan de prevención

Artículo 64. Planes y medidas de emergencia

Artículo 65. Información, consulta y participación

Artículo 66. Formación

Artículo 67. Vigilancia de la salud

Artículo 68. Equipos de protección individual

Artículo 69. Coordinación de actividades empresariales

Artículo 70. Delegados y delegadas de prevención

Artículo 71. Comités de Seguridad y Salud

Artículo 72. Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 73. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 74. Presencia de recursos preventivos

Artículo 75. Ropa de trabajo

Capítulo IX – Acción social

Artículo 76. Acción social

Capítulo X – Estructura salarial

Artículo 77. Retribuciones salariales

Artículo 78. Salario base

Artículo 79. Antigüedad

Artículo 80. Pagas extraordinarias

Artículo 81. Complemento de convenio

Artículo 82. Complemento de compensación de costes de insularidad

Artículo 83. Complemento de puesto de trabajo o de destino y técnico educativo

Artículo 84. Complemento específico

Artículo 85. Complemento de productividad

Artículo 86. Complemento personal transitorio y absorbible

Artículo 87. Complemento por realización de turnos

Artículo 88. Complemento de nocturnidad





- Artículo 89. Liquidación de partes proporcionales
- Artículo 90. Horas nocturnas y festivas
- Artículo 91. Horas extraordinarias
- Artículo 92. Indemnizaciones por razón del servicio
- Artículo 93. Clausula de revisión salarial

Capítulo XI – Derechos de representación

- Artículo 94. Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Comunidad Autónoma
- Artículo 95. Órganos de representación del personal laboral
- Artículo 96. Comités Intercentros, Comités de empresa y secciones sindicales
- Artículo 97. Acción sindical
- Artículo 98. Comité Intercentros
- Artículo 99. Comités de empresa
- Artículo 100. Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Capítulo XII - Régimen disciplinario

- Artículo 101. Régimen disciplinario
- Artículo 102. Graduación de faltas disciplinarias
- Artículo 103. Faltas muy graves
- Artículo 104. Faltas graves
- Artículo 105. Faltas leves
- Artículo 106. Sanciones
- Artículo 107. Tramitación y procedimiento
- Artículo 108. Prescripción de infracciones y sanciones
- Artículo 109. Responsabilidad de jefaturas y superiores
- Artículo 110. Abuso de autoridad
- Artículo 111. Reclamaciones
- Artículo 112. Responsabilidad civil
- Disposición adicional primera (Del personal laboral no fijo indefinido a extinguir)
- Disposición adicional segunda (Del personal de seguridad)
- Disposición adicional tercera (Del personal con destino en el Complejo de Marivent)
- Disposición adicional cuarta (De la promoción cruzada)
- Disposición adicional quinta (De la excedencia voluntaria especial prevista en el artículo 15 del Decreto-Ley 5/2012, de 1 de junio)
- Disposición adicional sexta (De la licencia especial por asuntos propios prevista en el artículo 16 del Decreto-Ley 5/2012, de 1 de junio)
- Disposición adicional séptima (Actuaciones en materia de licencia por asuntos propios)
- Disposición adicional octava (Sobre la suspensión del acuerdo relativo a la homogeneización de los complementos específicos)
- Disposición adicional novena (Computo del período en situación de excedencia forzosa y en excedencia voluntaria especial a efectos de indemnización)
- Disposición adicional décima (Permutas de personal laboral)
- Disposición adicional undécima (Normas transitorias en materia de jubilación parcial)
- Disposición adicional duodécima (De las medidas sobre difusión del Convenio Colectivo)
- Disposición adicional decimotercera (entrega a los representantes de personal laboral dentro del primer trimestre de cada año, de la Relación de Puestos de Trabajo nominada del personal laboral al servicio de la Administración autonómica)
- Disposición adicional decimocuarta (Sobre la suspensión de convocatorias y concesiones de ayudas sociales)
- Disposición adicional decimoquinta (Principios que regirán las futuras modificaciones en materia de vacaciones, permisos, licencias, festivos, enfermedad e indisposiciones e incapacidad temporal)
- Disposición adicional decimosexta (Del I Plan de Igualdad)
- Disposición adicional decimoséptima (Normas aplicables)
- Disposición adicional decimoctava (Procedimiento para resolver las discrepancias por inaplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores)
- Disposición final (Entrada en vigor del Convenio Colectivo).





**V CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS**

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Partes negociadoras

Este Convenio se ha negociado, de una parte, en representación del personal laboral, por los sindicatos USO, UGT, CCOO, STEI-INTERSINDICAL i CSIF, a cuyas organizaciones sindicales pertenecen la totalidad de las personas elegidas para el Comité Intercentros, constituido en el seno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de otra, en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (CAIB), las personas designadas con esta finalidad.

Artículo 2

Ámbito funcional, personal y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con independencia de cual sea su forma contractual y siempre que no estén sometidos a un régimen estatutario específico.

El objeto de este Convenio Colectivo es regular las relaciones laborales entre la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el personal laboral al servicio de los departamentos de la Administración y de sus organismos autónomos dependientes, en aplicación de la normativa establecida en el Estatuto Básico del Empleado Público en aquello que le sea aplicable, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la legislación laboral vigente, y al amparo del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como también de la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears y la Ley de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el personal laboral que presta servicios en los entes relacionados en las letras b, c, d i e del artículo 2.1 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del Sector Público Instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las personas cuya relación con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se derive de la aceptación de una minuta o un presupuesto para la realización de una obra o servicio, mediante un contrato específico.

En aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el profesorado de religión, a cuya relación laboral, le sea aplicable el Acuerdo entre el Estado Español y la Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales de 3 de enero de 1979, y el Convenio sobre el régimen económico laboral de los profesores de religión católica en centros públicos de 26 de febrero de 1999.

El ámbito territorial del presente Convenio es el de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 3

Ámbito temporal y vigencia

Este Convenio tiene una vigencia de 2 años, y se considerará en vigor desde el día 5 de julio de 2013 hasta el día 4 de julio de 2015, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Anualmente se negociaran las revisiones salariales que sean procedentes, como también las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en las interpretaciones que realice del texto del Convenio.

Artículo 4

Denuncia y prórroga

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de cuatro meses a partir de la fecha en que finalice la vigencia inicial del Convenio Colectivo o de cada una de sus ampliaciones.

En cuanto a la negociación, podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes.

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





En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se habrá de ajustar a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia. Sin embargo, a los efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar dentro del mes siguiente a la constitución de la Comisión negociadora, la ampliación de la vigencia del Convenio denunciado por un período de 30 meses.

Artículo 5

Empresa y representación

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como empresa a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y sus organismos autónomos regulados en el artículo 2.1.a de la Ley 7/2010, de 21 de julio.

La representación del personal laboral tiene las competencias que determinen el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y este Convenio Colectivo.

Artículo 6

Aplicación del Convenio al personal transferido

Para la aplicación de este Convenio al personal procedente de otras administraciones públicas, y con la finalidad de garantizar la adecuación de sus condiciones de trabajo a los criterios establecidos en el mismo, se requiere que exista una negociación previa, que ha de llevar a cabo la representación de la Administración, por una parte, y la representación del personal laboral del departamento afectado junto con la representación que el personal laboral traspasado designe especialmente para esta negociación. Esta Comisión se constituirá y efectuará su primera reunión de trabajo en el plazo de tres meses a partir de la fecha de efectividad de la transferencia.

Para proceder a adecuar las categorías a las del Convenio, se tendrán en consideración las funciones que desarrollaban en la Administración de origen y las que se han de llevar a término en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

De la aplicación del presente Convenio al personal laboral que se transfiera a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y de los acuerdos que se adopten, se informará a la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje que habrá de verificar su adecuación al marco normativo establecido en este Convenio.

Todo el personal transferido a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears conservará la categoría profesional con la cual fue transferido, sin perjuicio de aquellos casos en que, de forma motivada, la Comisión Paritaria determine otra cosa en el correspondiente acuerdo de homologación.

Transcurridos 9 meses desde la constitución de la Comisión de homologación, comenzará a aplicarse al personal transferido las condiciones en materia retributiva previstas en este Convenio, sin perjuicio de que, una vez adoptado el acuerdo de homologación por parte de la Comisión Paritaria comience el mismo a desplegar sus efectos.

Artículo 7

Aplicación del Convenio al personal afectado por una descentralización funcional o por una externalización

El personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio que, como consecuencia de una descentralización funcional, pueda pasar de forma obligatoria a prestar sus servicios en alguno de los entes del sector público instrumental previstos en las letras b, c, d, y e del artículo 2.1 de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears o en una empresa privada, como consecuencia de la externalización o privatización del servicio de que se trate, tendrá derecho a la subrogación voluntaria.

En el caso de una descentralización funcional que implique pasar a prestar servicios en un ente del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma, el personal que haya optado por la subrogación, quedará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Tratándose de personal laboral que como consecuencia de la externalización del servicio tuviera que pasar a trabajar en una empresa privada y hubiera optado por la subrogación, quedará en situación de excedencia voluntaria ordinaria.

En ambos casos, el personal laboral que hubiera optado por la subrogación, y por tanto, por pasar a prestar servicios en los entes del sector público autonómico o en una empresa privada, mantendrá los derechos que le correspondan por permanecer en esta situación, incluido el de participar en los concursos de traslados que convoque la Comunidad Autónoma, en igualdad de condiciones que el resto de personal laboral.

Respecto del personal laboral afectado por la descentralización funcional o por la externalización que hubiera optado por continuar prestando servicios en la Administración autonómica, ésta última, los adscribirá a través de los procedimientos pertinentes, previa negociación con la





representación de los trabajadores.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectuase el control de legalidad o las partes interesadas impugnasen el Convenio ante los Tribunales, y que como consecuencia de esta actuación, de oficio o impugnación, la jurisdicción social anulase total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, las dos partes habrán de negociar en un plazo de 2 meses, salvo ampliación pactada, la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer las medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio que se ha acordado, y el resto del Convenio proseguirá vigente. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará a la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 9

Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán las existentes con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza, el origen y la denominación.

Artículo 10

Equiparación a las mejoras funcionariales

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a las que se refiere el presente Convenio, será de aplicación al personal laboral incluido dentro de su ámbito de aplicación, salvo acuerdo expreso en contrario de la Comisión Paritaria para la interpretación, el estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje.

Artículo 11

Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje

Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este Convenio, se habrá de constituir la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, compuesta por las personas designadas por la Administración de la Comunidad Autónoma y por las personas nombradas por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, de entre las personas integrantes del Comité Intercentros. En la composición de esta Comisión Paritaria se respetará la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales tenidos en cuenta para la composición de la Comisión Negociadora.

En la primera reunión se tendrá que establecer un reglamento de funcionamiento interno y se habrá de elegir la persona que deberá presidir la Comisión, de entre las personas que la integran.

La representación del personal laboral y de la Administración en la Comisión Paritaria podrá contar con la asistencia a las reuniones de personal asesor.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas que se han de levantar en cada reunión, firmadas por ambas partes, las cuales tendrán carácter vinculante.

Estos acuerdos tendrán plena validez y eficacia dentro del ámbito de este Convenio, se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo en un plazo no inferior a quince días desde su adopción.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

- a) La interpretación, el estudio, la vigilancia, la conciliación y el arbitraje del presente Convenio.
- b) Estudiar la adecuación de las retribuciones de cada puesto de trabajo a las funciones que tenga asignadas con la finalidad de mantener el equilibrio de las retribuciones, adaptándolo a las nuevas realidades económicas y de prestación del servicio público. La Comisión Paritaria elevará el resultado de este estudio, que tendrá carácter orientativo y no vinculante, a la Comisión Negociadora de este Convenio para negociar y acordar, si cabe, su aplicación durante el primer trimestre de cada año.
- c) Recibir información sobre la preparación y el diseño de los planes de oferta de empleo público.
- d) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y la adscripción definitiva a los grupos y categorías profesionales.
- e) Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre la interpretación de lo pactado.
- f) Tener conocimiento de las modificaciones de la plantilla que afecten de forma sustancial al volumen de cualquier departamento u organismo.



- g) Tener conocimiento de la aplicación, control y seguimiento de los planes que, en materia de salud laboral, se determinen tanto en las comisiones paritarias como en los comités de Salud y Seguridad Laboral, y que afecten al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- h) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos de conflicto colectivo o huelga y de interpretación de las normas de este Convenio.
- i) Entender de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas, derivadas de este Convenio, y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión.
- j) El estudio de las quejas y reclamaciones formuladas ante el Comité Intercentros por el personal laboral, los Comités de Empresa o las secciones sindicales.
- k) Asimismo, en los términos que prevé el Estatuto de los Trabajadores, con respeto a las leyes, podrá emitir laudos arbitrales en aquellos procedimientos que se habiliten para resolver las divergencias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40,41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Los laudos arbitrales que se puedan dictar tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, y serán susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para solución de las controversias derivadas de la aplicación de los Convenios.

Con carácter general, los informes de la Comisión Paritaria serán preceptivos y vinculantes, y se tendrán que emitir en un plazo no superior a quince días desde que hayan sido tratados en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de conflictos colectivos derivados de la interpretación y/o aplicación de normas jurídicas contenidas en el presente Convenio, la representación del personal laboral y la Administración, una vez intentada sin efecto la conciliación previa prevista en este artículo, podrá someter el conflicto a arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, siempre y cuando una de las partes así lo solicite.

Artículo 12

Interpretación del Convenio

El personal podrá presentar ante la representación laboral, las dudas que se puedan suscitar en la aplicación de este Convenio, con independencia del derecho que tenga a reclamar.

Esta representación laboral ha de informar al trabajador o trabajadora sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo pondrá en conocimiento de la Jefatura del Servicio o Departamento, por si a ese nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultará posible o subsistiera alguna discrepancia, se dirigirán a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y emitirá el informe correspondiente que habrá de comunicar a la persona afectada, todo ello, sin perjuicio de su derecho a acudir a la jurisdicción social, en su caso.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13

Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. La aplicación práctica de ésta, se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y las facultades de audiencia, información y de negociación reconocidas a las personas trabajadoras y a quienes ejercen su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de legislación vigente, con el objeto de conseguir una mayor colaboración entre las dos partes.

Se establecen los siguientes criterios inspiradores en la organización del trabajo:

- a) La mejora de los servicios públicos, mediante la adecuación de las plantillas a las necesidades reales.
- b) La mejora de la calidad del empleo público, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.
- c) El establecimiento de las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

La Administración de la Comunidad Autónoma no podrá encargar a su personal laboral, ningún trabajo que menoscabe su salud, su dignidad profesional o que sea lesivo a su dignidad como persona.





Artículo 14

Dependencia orgánica y funcional

A los efectos de este Convenio, se entiende como empresa a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears; como centro de trabajo se entenderá la consejería donde se integre o donde se adscriba cada puesto; y como unidad funcional, se entenderá aquella dependencia donde se presten materialmente los servicios.

El personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears dependerá orgánicamente de la Consejería que tenga atribuidas las competencias en materia de función pública, sin perjuicio de la competencia que funcionalmente tenga cada consejería u organismo autónomo.

Artículo 15

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones ejercidas efectivamente en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las citadas categorías profesionales, la definición nominal de las cuales, juntamente con la definición sustancial y su contenido, figuran en el Anexo I de este Convenio.

Se establecen cinco grupos profesionales en los cuales se integran las categorías profesionales ordenadas por niveles. Estos grupos profesionales son los siguientes:

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

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

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

Grupo D. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de Graduado/a en Educación Secundaria, Graduado/a Escolar, título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Grupo E. Para acceder a este grupo profesional no será necesario estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Para los grupos C i D se entenderá que tiene formación laboral equivalente el personal laboral que actualmente presta sus servicios en la Administración autonómica y tenga acreditada una experiencia laboral de más de 3 años en la categoría profesional concreta o haya superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría, impartido por un centro oficial reconocido.

A los efectos de la estructura retributiva y de los concursos de provisión y promoción profesional, en cada uno de estos grupos podrán existir niveles que agruparán las diferentes categorías profesionales.

A la totalidad de la plantilla laboral actual afectada por este Convenio no se le puede exigir títulos académicos para el ejercicio de su función actual, excepto en aquellos casos que por ley se exija titulación.

Nunca se podrán producir ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo de servicio.

En materia de clasificación profesional hay que ajustarse a lo que convengan las partes en el seno de la Comisión Paritaria. Si surge discrepancia entre las funciones ejercidas y la clasificación profesional que tiene asignada, la persona afectada podrá acudir para su resolución, a la Comisión Paritaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria sobre estas cuestiones se considerarán vinculantes y se presentarán a la consideración del consejero o consejera competente en materia de función pública para que resuelva.

Si la consejería competente en materia de función pública considera que alguna de estas decisiones incumple el ordenamiento jurídico, se devolverá a la Comisión Paritaria, con el informe previo correspondiente, para un nuevo estudio.

Artículo 16

Niveles de clasificación

Los grupos profesionales establecidos en el artículo anterior se articulan en ocho niveles de clasificación, que son los siguientes:



GRUPO	NIVEL
A	1
B	2
C	3 y 4
D	5 y 6
E	7 y 8

Artículo 17

Plantilla laboral

La plantilla de cada consejería, en la formulación ideal, consistirá en la relación cuantitativa y cualitativa de los puestos de trabajo necesarios en cada una de las dependencias para cubrir, de manera satisfactoria, las necesidades o prestaciones que se hayan de atender. Será competencia exclusiva de la Administración de la Comunidad Autónoma, respetando la legislación vigente, la fijación de las plantillas. Cuando se haya de producir cualquier modificación de la plantilla, la Comunidad Autónoma pondrá a disposición de la representación del personal laboral la propuesta correspondiente, con una antelación mínima de diez días.

La Administración de la Comunidad Autónoma tendrá una relación de los puestos de trabajo de personal laboral existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignados y los requisitos exigidos para su desempeño.

La determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de la Comunidad Autónoma estarán en consonancia con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen y con los requisitos de titulación y conocimientos que realmente precisen.

Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Artículo 18

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La Administración, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las materias siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo por turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites que, para la movilidad funcional, establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19

Movilidad funcional

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

La persona trabajadora afectada ha de poseer la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional, que tendrá la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen, requiere del informe previo del Comité de Empresa.

En el caso de que la movilidad funcional implique el ejercicio de funciones superiores o inferiores a las correspondientes a la categoría





profesional o al nivel, se regirá por lo que disponen los apartados siguientes.

19.2. Trabajos de categoría superior

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la Administración podrá encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que posean, por un período no superior a 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años, con el informe previo de la jefatura responsable de cada organismo o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda los 3 meses. De los inferiores a 3 meses se informará al Comité de Empresa. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que reúna los requisitos necesarios para efectuar las funciones y comportará la reserva del puesto.

Una vez superado este período, si el trabajo desarrollado no lo fuera con carácter de sustitución y existiera un puesto de trabajo vacante, se tendrá que abrir una convocatoria para su provisión mediante los procedimientos que establece este Convenio.

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

Cuando se realicen funciones de categoría superior, la persona afectada tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

19.3. Trabajos de inferior categoría

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva; a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o a los organismos y entidades incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio les resulta necesario encomendar a un trabajador o trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tiene, únicamente podrán hacerlo por el tiempo imprescindible para llevarlas a término, que no podrá exceder, en ningún caso, de un mes cada año, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional. Además recibirá un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estas encomiendas se han de llevar a cabo por turnos rotatorios entre las personas trabajadoras del servicio.

Para la aplicación de este artículo será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

19.4. Protección de la maternidad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, o para el feto, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

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

Este cambio de puesto de trabajo o funciones se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, los cuales habrán de ser emitidos en el plazo máximo de 15 días.

En ningún caso la adaptación o cambio de puesto de trabajo por protección de la maternidad comportara ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración garantizará la protección de la salud de las personas trabajadoras que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esta finalidad se adoptarán las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible y, con la finalidad de garantizar el mantenimiento de su relación laboral, a la persona trabajadora se le habrá de encomendar el desempeño de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional que esté vacante,

dotado y que sea de necesaria cobertura, cuyas funciones pueda desempeñar, siempre y cuando reúna los requisitos para ocupar este puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema ha de comportar, si fuera necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Administración, para poder desempeñar las nuevas tareas que se le asignen.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, los cuales habrán de ser emitidos en el plazo máximo de 30 días.

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

Artículo 20

Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, ya sea temporal o definitivo, desde la localidad donde esté ubicado el puesto de trabajo a otra diferente, en los supuestos y las condiciones que regulan los apartados siguientes:

1. Desplazamientos temporales por necesidades del servicio

- a) Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal podrán ser superiores o inferiores a un mes de duración, y nunca excederán del límite de un año.
- b) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tendrán su origen en la encomienda de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que se hayan de ejercer fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde se tiene el puesto de trabajo y se denominarán comisiones de servicio, las cuales se habrán de notificar al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, la Administración de la Comunidad Autónoma podrá desplazar temporalmente a su personal para la prestación de servicios fuera de la localidad donde los presta habitualmente por más de 30 días y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, lo cual se habrá de notificar al Comité de Empresa.

En estos casos se habrá de comunicar a la persona afectada, por escrito y con quince días de antelación, haciéndose constar tanto las razones del desplazamiento como la duración aproximada de éste.

Si el desplazamiento supone que la persona trabajadora no pueda pernoctar en su domicilio, la duración de éste no podrá ser superior a tres meses. El personal afectado tendrá derecho, en cualquier caso, a cinco días laborales de estancia en el domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, sin que se computen los del viaje, cuyos gastos serán a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma.

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

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

2. Traslados forzosos por necesidades del servicio

El traslado forzoso por necesidades del servicio únicamente se podrá realizar cuando haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen y de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por necesidades del servicio se tuviera que desdoblarse alguna unidad funcional, el personal laboral destinado en la misma podrá participar en un concurso restringido de traslados que, de forma consensuada, posibilite criterios objetivos para su redistribución.

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

- a) Una cantidad a tanto alzado de 4.200€, incrementada en un 20 por ciento por cada persona que viva a cargo del trabajador o trabajadora.
- b) Abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para la persona trabajadora y cada una de las personas a su cargo.
- c) Si la Comunidad Autónoma facilitase vivienda, ésta será adecuada a las necesidades familiares de la persona trasladada. En caso contrario, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 10.000€, más un 20 por ciento de esta cantidad por cada persona que viva a cargo del personal laboral trasladado.
- d) También se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos del personal laboral trasladado cuando éstos cursen estudios de educación Preescolar, de educación Primaria, de educación Secundaria, de ciclos formativos de formación





profesional, de bachillerato o equivalentes; o en su defecto, el abono de los gastos de escolarización.

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

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

A estos efectos, se entenderá como alejamiento del domicilio habitual aquel que comporte tanto una mayor distancia como una mayor dificultad en el transporte.

La decisión del traslado tendrá que ser notificada por la Administración a la persona afectada, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

En el caso de que la persona trabajadora opte por rescindir su contrato de trabajo tendrá derecho a recibir la indemnización que se fije, como si se tratará de una extinción por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable de la Comunidad Autónoma.

El personal laboral trasladado por necesidades del servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el lugar de origen y la Comunidad Autónoma habrá de informarles de las que haya en cada momento.

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es personal laboral de la Comunidad Autónoma, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo vacante.

Sin perjuicio de todo lo indicado, los últimos en ser trasladados, dentro de cada categoría profesional, atendiendo al orden que se expone a continuación, serán los siguientes:

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

CAPÍTULO III

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 21

Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo vacantes del personal laboral cuya cobertura sea necesaria, se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos y en el siguiente orden:

- a) provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género,
- b) reingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Convenio,
- c) concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado); concurso de personal fijo discontinuo y fijo a tiempo parcial,
- d) promoción interna y convocatoria libre,
- e) movilidad entre Administraciones públicas.

Artículo 22

Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género

Los puestos de trabajo vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal laboral que haya solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, y/o de violencia de género, siempre que cumplan con lo dispuesto en el artículo 19.5 del presente Convenio o con el artículo 40.3 bis) i ter) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público.





Artículo 23

Reingreso

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

Si no existen vacantes en su categoría pero, en cambio, hay una vacante de igual nivel o de cualquier nivel inferior a la que ocupaba, podrá optar a dicha vacante, siempre que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para ocuparla o, bien esperar a que se produzca una en su categoría, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupe, sin perjuicio de que sea adscrito provisionalmente en otro puesto en la forma prevista en el artículo 38 o que haya de esperar a la primera convocatoria de provisión de vacantes que se lleve a cabo.

En los casos contemplados en los dos párrafos anteriores, el personal reingresado ha de participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

En los casos de inexistencia de vacantes de la misma categoría profesional, la Dirección General competente en materia de función pública deberá ofrecer a la persona solicitante del reingreso aquellos puestos de trabajo que sean del mismo nivel retributivo que el que ocupaba antes de la excedencia y, siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlo. En caso de no existir vacantes del mismo nivel retributivo, previa petición expresa de la persona interesada, se le tendrá que ofrecer vacantes de un nivel inferior siempre que cumpla los requisitos para poder ocuparlos y, así sucesivamente.

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

Artículo 24

Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslados)

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se podrá realizar por el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con lo que prevean, al efecto, las relaciones de puestos de trabajo.

El concurso de méritos constituye el sistema normal de provisión de plazas vacantes y se tendrán en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, los cuales se determinarán de acuerdo con los baremos correspondientes de cada convocatoria acordados con el Comité Intercentros.

La libre designación con convocatoria pública únicamente se podrá aplicar para la provisión de puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, tengan reconocido este sistema de provisión en la relación de puestos de trabajo.

Las convocatorias habrán de indicar: el número de plazas a cubrir; su denominación e identificación; su lugar de destino, las características y los requisitos mínimos exigidos que hayan de reunir los trabajadores y trabajadoras que aspiren a ocuparlas, que figuren reflejadas en la relación de puestos de trabajo; la relación de méritos que se tendrán en cuenta para valorarlas; el órgano al cual se han de dirigir las solicitudes; y si son varias las plazas solicitadas en el impreso de solicitud, se habrá de especificar el orden de preferencia de adjudicación entre ellas.

Podrán participar en los concursos de provisión de puestos todo el personal laboral fijo a tiempo completo y a jornada parcial, y fijos discontinuos, en situación de activo y en excedencia que tengan la misma categoría profesional que la vacante objeto del concurso, excepto los suspendidos por sanción, que no podrán hacerlo hasta el cumplimiento de ésta.

1. Provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos

En las provisiones de puestos de trabajo convocadas mediante el sistema de concurso de méritos, la Comisión de Valoración de Méritos designada en cada convocatoria será el órgano facultado para, a la vista de las solicitudes presentadas, valorar los méritos acreditados por las personas aspirantes y proponer la adjudicación a las personas que obtengan la puntuación mayor. Esta Comisión estará compuesta por cinco personas, de las cuales, tres se designarán por la Comunidad Autónoma y las dos restantes por el Comité Intercentros o subsidiariamente por los Comités de Empresa, entre sus componentes.

El personal laboral en situación de traslado forzoso por necesidad del servicio que solicite el traslado para ocupar vacantes en la misma localidad de origen de la que fue trasladado, tendrá preferencia absoluta, sin perjuicio del orden de puntuación en que quede situado según los restantes méritos acreditados para adjudicar estas vacantes. En el caso que soliciten retornar a la localidad de origen dos o más personas





en situación de traslado forzoso tendrá prioridad aquella que tenga más puntuación conforme al baremo de méritos, salvo el caso en que como consecuencia del traslado forzoso, una de las personas trasladadas forzosamente estuviera destinada en una isla distinta a la suya de origen, motivo por el cual tendrá ésta preferencia sobre el resto de personas solicitantes.

Los méritos a valorar y el baremo de acuerdo con el cual se puntuarán aquellos para adjudicar las vacantes serán los que con carácter general se establezca con el Comité Intercentros, sin perjuicio de los especiales de cada convocatoria. Para la confección del baremo serán méritos de necesaria consideración: la experiencia profesional previa, la antigüedad en las administraciones públicas, los cursos de formación y el conocimiento de la lengua catalana.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación corresponde a la consejería competente en materia de función pública y la designación se realizará con informe previo de las consejerías a las que estén adscritos los puestos de trabajo a cubrir.

El personal nombrado para puestos de trabajo de libre designación podrá ser cesado libremente de estos puestos y en ningún caso el desempeño de los mismos constituirá mérito alguno para la provisión de otros puestos, excepto cuando se trate de cubrir puestos de la misma categoría y nivel, supuestos en el que si computará.

3. Reglas comunes a los procedimientos de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los concursos de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para la resolución de los mismos será de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la presentación de instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca podrá ser superior a dos meses. La convocatoria se tendrá que publicar en el Boletín Oficial de las Illes Balears, como también en la página web de la Escuela Balear de la Administración Pública y la intranet de la Comunidad Autónoma, para conocimiento de todas las personas solicitantes e interesados.

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

El personal no podrá participar en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de adjudicación del último puesto de trabajo obtenido por concurso, excepto que hayan sido nombrados posteriormente para ocupar un puesto de libre designación o soliciten puestos de la misma consejería y localidad.

El plazo para la toma de posesión, que se quedará sin efecto mientras no se produzca la vacante prevista, será de tres días, si se reside en la misma localidad donde radique la plaza; de siete días, si se reside en la misma isla; o de un mes, si se reside fuera de la isla. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de la toma de posesión será de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de ésta.

A pesar de ello, por necesidades del servicio, el consejero o consejera competente en materia de función pública podrá acordar una prórroga de hasta un mes para la incorporación de éste y tendrá que comunicarlo a la unidad en que se haya destinado a la persona trabajadora.

Asimismo, podrá conceder una prórroga de la incorporación de hasta un mes, si la persona destinada proviene de fuera de la isla y así lo solicita por razones justificadas. En todo caso, la denegación de la prórroga será motivada.

Artículo 25

Promoción interna y convocatoria libre

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

Se negociará el número de plazas vacantes con el Comité Intercentros que afecten a la promoción interna, reservando como mínimo un 30 por cien de dichas vacantes.

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

Las plazas vacantes reservadas para la promoción interna, que los aspirantes no puedan cubrir en este turno, se añadirán al turno de oferta pública de empleo, que tendrá que garantizar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.





Artículo 26

Promoción interna

La promoción interna del personal laboral de la Comunidad Autónoma consiste en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este Convenio pueda acceder desde un determinado nivel a otro igual o superior.

La convocatoria de promoción interna necesitará que existan las vacantes correspondientes y se tendrá que realizar conjuntamente con la oferta pública de empleo correspondiente.

Para participar en la promoción interna, las personas aspirantes tendrán que cumplir alguno de los requisitos siguientes:

- a. Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior hasta dos niveles al de la vacante ofrecida, llevar dos años de servicios efectivos en esta categoría profesional y tener la titulación requerida para la vacante a la cual se pretende acceder.
- b. Ser personal laboral fijo de una categoría profesional igual o inferior a la de la vacante ofrecida, y llevar al menos tres años efectivos de servicios por cada nivel de los que separan el que se ejerce respecto del que se aspire, aunque no se tenga la titulación requerida, excepto los niveles 1 y 2 y, en aquellas categorías profesionales que exigen una habilitación específica, en los cuales se ha de poseer la titulación o habilitación requerida para la vacante a la que se pretenda acceder.

Las convocatorias de promoción interna se desarrollarán de acuerdo con la normativa contenida en el artículo 27 de este Convenio, y estas convocatorias constarán siempre de dos fases:

1. Prueba de aptitud: se realizará una prueba teórico y/o práctica ajustada a las funciones propias de la vacante de que se trate.

Esta prueba será de carácter eliminatorio y se ha de obtener una puntuación mínima del 50 por cien del total para superarla.

2. Concurso de méritos: se tendrá que establecer un baremo de puntuación que tendrá en cuenta y valorará las titulaciones académicas, la formación y la preparación, la experiencia profesional, la antigüedad reconocida y los conocimientos del catalán.

La calificación final se obtendrá con la suma total de las obtenidas en cada una de las fases, si bien no se podrá valorar la fase del concurso si no se ha obtenido la puntuación mínima para superar la prueba de aptitud teórica y/o práctica.

Artículo 27

Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y turno libre

La finalidad de la selección es la de conseguir que el personal seleccionado sea el más idóneo para llevar a término las funciones asignadas a la categoría profesional y/o especialidad del puesto de trabajo ofrecido en el marco de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como publicidad en el acceso a la función pública.

El personal laboral fijo al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears ha de acceder a su puesto de trabajo de acuerdo con la convocatoria pública de empleo, mediante convocatoria pública y preferentemente a través del sistema de concurso oposición, sin perjuicio de utilizar cuando corresponda los sistemas de oposición o concurso. Estos sistemas de selección se regirán por los siguientes puntos, que se tendrán que aplicar cuando corresponda en función del sistema elegido.

1. Las convocatorias de promoción interna y de turno libre las ha de convocar el consejero o consejera competente en materia de función pública y han de contener, en todo caso, lo siguiente:

- a) La determinación del número total de plazas a cubrir, el grupo, el nivel, la categoría profesional y, si cabe, la especialidad y las funciones, con la localidad y el centro de trabajo donde se hayan de llevar a término.
- b) Los requisitos exigidos a las personas aspirantes para poder participar, de acuerdo con las relaciones de puestos de trabajo, especificando el nivel exigido de lengua catalana.
- c) Establecer los puestos de trabajo que se puedan ocupar por personas con discapacidad y los sistemas para acreditar la discapacidad.
- d) Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas y, si cabe, las condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia que se han de valorar, como también las normas y criterios para efectuar esta valoración.
- e) La designación y composición de los tribunales calificadores.
- f) La mención expresa de que los tribunales no podrán aprobar ni declarar que han superado las pruebas selectivas un número superior de personas aspirantes al de las plazas convocadas. Cualquier propuesta que contravenga lo que se ha establecido anteriormente será nula de pleno derecho.
- g) La determinación de las características y consecuencias del período de prácticas cuando sea procedente.
- h) El sistema de calificaciones y de puntuaciones mínimas de cada prueba para no ser eliminados.



- i) El programa sobre el cual tratarán las pruebas.
- j) El calendario de realización de las pruebas.
- k) El orden de actuación de las personas aspirantes, de acuerdo con el resultado del sorteo efectuado previamente, cuando se trate de exámenes orales o pruebas prácticas o cuando el número de personas aspirantes así lo aconseje.
- l) El modelo de solicitud y autoridad, centro o dependencia a quien se han de dirigir las solicitudes, indicando las dependencias donde las personas aspirantes tienen los modelos normalizados, así como la tasa correspondiente.

2. Sistemas de selección

En el caso de concurso oposición, el procedimiento ha de incluir:

Primera fase. Oposición: las pruebas a realizar, con la puntuación mínima que se establezca para superar esta fase de oposición y en caso de prueba teórico y/o práctica, los temarios y bibliografía de referencia. Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio.

Segunda fase. Concurso: la fase de concurso no podrá superar el 45% del total de la convocatoria.

La convocatoria ha de incluir los méritos y capacidades susceptibles de calificación; su forma de acreditación; y los baremos de puntuación, que han de estar relacionados con las tareas y funciones asignadas a cada puesto de trabajo.

La valoración de los méritos y las capacidades en esta fase se hará de acuerdo con los conceptos siguientes:

a) Titulaciones académicas

Éstas se han de valorar cuando sean relevantes para el puesto de trabajo a proveer, de acuerdo con lo que se establezca en la convocatoria correspondiente. No se han de valorar los títulos académicos de nivel inferior que sean necesarios para conseguir las titulaciones exigidas en la convocatoria, ni para conseguir otras de un nivel superior que se puedan alegar como mérito.

La puntuación de este concepto ha de ser de un 20 por cien de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

b) Formación y perfeccionamiento

Se han de valorar exclusivamente los que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias del puesto de trabajo convocado, en función de la duración, dificultad, programa y existencia de pruebas calificadoras.

La puntuación de este concepto ha de ser de un 20 por cien de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

c) Experiencia profesional

Se ha de valorar la que ha tenido lugar en igual o similar categoría, y el grado de similitud entre el contenido técnico de los puestos ocupados anteriormente por las personas candidatas y los puestos de trabajo ofrecidos.

La puntuación de este concepto ha de ser de un 30 por cien de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

d) Antigüedad reconocida en las administraciones públicas.

La puntuación de este concepto ha de ser de un 20 por cien de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

f) Conocimiento de la lengua catalana

La puntuación de este concepto ha de ser de un 10 por cien de la puntuación máxima total de la fase de concurso.

El sistema de oposición consiste en realizar una o más pruebas de capacidad para determinar la aptitud de las personas aspirantes. Sin embargo, y únicamente a los efectos de determinar el orden de prelación final de las personas aspirantes aprobadas para la adjudicación de los puestos de trabajo, las convocatorias podrán establecer que dicho orden se establezca por la puntuación obtenida en los ejercicios de oposición y también por la valoración de determinados méritos. En cualquier caso, solamente podrán tener acceso a la valoración de méritos las personas aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

El sistema de concurso consiste en calificar los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes, de acuerdo con el baremo incluido en la convocatoria.

El contenido de las fases de este procedimiento se establecerá por acuerdo con el Comité Intercentros.

3. Órganos de selección



Los tribunales o comisiones de selección de personal serán nombrados por el consejero o la consejera competente en materia de función pública y tendrán la consideración de órganos dependientes de su autoridad, y les corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas y la valoración de los méritos profesionales de las personas aspirantes.

Estarán constituidas por tres personas como titulares, como mínimo, y tendrá que haber el mismo número de personas como suplentes. Tanto las personas titulares como las suplentes habrán de poseer una titulación académica de igual o superior nivel que el exigido a las personas aspirantes, y la mitad más uno habrán de poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a las personas aspirantes, si ésta es específica.

La determinación de la composición de los tribunales se tendrá que llevar a término de acuerdo con las normas siguientes:

- La persona que ocupe la presidencia será designada libremente por el consejero o consejera competente en materia de función pública, entre personas de prestigio profesional reconocido dentro del ámbito autonómico.
- Las personas designadas como vocales serán nombradas por sorteo entre el personal laboral en situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que pertenezcan al grupo, nivel o categoría profesional de que se trate. El sorteo se realizará con participación del Comité Intercentros.
- La Secretaría corresponderá a la persona designada por votación del tribunal entre las personas designadas como vocales.

Las personas integrantes de los tribunales o las comisiones de selección de personal se tendrán que abstener de formar parte de éstas cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habrán de notificarlo a la autoridad convocante. Las personas aspirantes a las plazas convocadas los podrán recusar. Tampoco podrán formar parte de ellas, el personal laboral que tenga asignado un crédito horario por realizar funciones sindicales o de representación de personal, ni las personas que hayan realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores al de la publicación de la convocatoria correspondiente.

Los tribunales podrán disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que se hayan de realizar, si cabe, de acuerdo con lo que prevean las convocatorias correspondientes. Este personal asesor se limitará a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en éstas, colaborarán con los órganos de selección.

De conformidad con el artículo 61.7 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Comité Intercentros podrá designar una persona, con voz y sin voto, que participará como observadora en el desarrollo de todo el proceso selectivo.

4. Resolución de la convocatoria

Concluidas las pruebas, se propondrá al órgano competente la lista de personas candidatas para la formalización de los contratos de trabajo, que en ningún caso puede exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

La autoridad que haya efectuado la convocatoria procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y méritos y de los requisitos exigidos en ésta. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

Las personas trabajadoras que accedan a una plaza a través del turno de promoción interna tendrán preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes de las convocatorias conjuntas. La prioridad en la adjudicación de las vacantes se realizará partiendo de las puntuaciones máximas globales y siguiendo un orden descendente.

5. Remisión a la normativa de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En todo aquello que no esté establecido en este artículo se aplicará, de forma supletoria, el Decreto 27/1994, de 11 de marzo, por el cual se aprueba el Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o norma que lo sustituya.

Artículo 28

Movilidad entre administraciones públicas

La Administración potenciará la firma de convenios con otras administraciones públicas que faciliten la movilidad interadministrativa recíproca.

Una vez concluida la convocatoria de promoción interna y de turno libre, se podrán atender las solicitudes de traslado formuladas por personas trabajadoras de otras administraciones públicas. En todo caso será requisito imprescindible para la concesión de este tipo de traslado que la administración de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que también lo permita.

Los criterios de adjudicación de vacantes por este sistema y las condiciones de integración de este personal serán establecidos con el Comité Intercentros.

Artículo 29

Selección del personal laboral no permanente

Para realizar trabajos ocasionales o urgentes, o bien por interinidad, se podrá contratar personal laboral mediante la modalidad de duración determinada, sujeta a la legislación laboral vigente.

La selección de este personal se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1. Bolsas de trabajo

La conserjería competente en materia de función pública confeccionará periódicamente bolsas de trabajo mediante convocatoria pública por el sistema de concurso o, atendiendo a la índole de las funciones a realizar, el número de pruebas a cubrir y la modalidad de contratación a aplicar, con otro tipo de pruebas selectivas.

Las bolsas de trabajo se confeccionarán, de acuerdo con las categorías de este Convenio, y siempre que haya una previsión de necesidades para cubrir. Estas bolsas, serán de público conocimiento a través de la página web del Gobierno Balear.

La convocatoria y las bases de estas bolsas se negociarán con la participación del Comité Intercentros. En la confección de las mismas participarán las personas designadas que el Comité Intercentros determine.

2. Oferta genérica

En el caso de finalización o inexistencia de bolsa de trabajo se podrá contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación, con la participación del Comité de Empresa. A estos efectos, se pondrá a disposición del órgano de selección toda la documentación relativa a la oferta genérica en cuestión.

3. Contratación nominativa

Excepcionalmente, y de manera motivada, se podrá contratar nominativamente, por razones de urgencia, mediante el Servicio de Ocupación de las Illes Balears, cuando se prevea que la contratación tenga una duración igual o inferior a cuarenta y cinco días. De estas contrataciones, siempre se informará al Comité de Empresa.

Las personas seleccionadas tanto mediante oferta genérica como nominativa han de estar desempleadas a tiempo completo y acreditar estar inscritas en demanda de empleo en el Servicio de Ocupación de las Illes Balears.

En los casos de contrataciones temporales que tengan su origen en los supuestos de jubilación parcial y/o anticipada, en la selección de la persona sustituta se habrá de estar a lo previsto en los artículos 58 y 59 de este Convenio Colectivo.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada, deberá reunir en todo caso los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso a las categorías profesionales correspondientes a los puestos de trabajo que ocupen con carácter permanente. Asimismo, será de aplicación el mismo período de prueba establecido en el artículo 32 para el personal laboral fijo.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante contrato de trabajo de duración determinada constituirá mérito preferente para el acceso a la plantilla de personal laboral fijo de la Comunidad Autónoma. No obstante, el tiempo de servicios prestados se computará en los supuestos de concurso o concurso oposición y siempre que los servicios sean adecuados a las plazas que se convoquen.

El personal contratado tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo. Las retribuciones económicas y ayudas sociales del personal contratado serán las mismas que la del personal fijo de la misma categoría.

Las plazas presupuestadas y catalogadas que estén cubiertas por personal contratado habrán de salir a concurso, preferentemente en un plazo de 1 año y, como máximo cada 2 años.

Las bajas por incapacidad temporal de más de 15 días y por maternidad se cubrirán desde el inicio, preferentemente por personal laboral fijo, que realizará tareas categoría superior prevista en el artículo 19 del Convenio, o por personal laboral contratado.

Artículo 30

Contratos formativos

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los



Trabajadores, podrá suscribir contratos formativos con el objeto de proporcionar al personal laboral la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Solo se podrán concertar contratos de aprendizaje y en prácticas en aquellas categorías profesionales que se determinen con acuerdo del Comité Intercentros.

a) En el contrato de aprendizaje el tiempo dedicado a la formación teórica, que tendrá que ser presencial, será del 25 por cien de la jornada máxima prevista en este Convenio y se realizará alternándose con el trabajo efectivo y el salario será:

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

b) En el contrato en prácticas el salario que corresponderá a las personas contratadas en esta modalidad será el siguiente:

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

Sin embargo, cuando la Administración autonómica haya de concertar contratos formativos como consecuencia de haber resultado beneficiaria de una ayuda concedida, en este supuesto, las condiciones que deban observarse, serán las establecidas en las bases de la convocatoria en vez de las del presente Convenio.

Artículo 31

De la contratación de personal eventual

De conformidad con el artículo 3.2.b del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, la contratación laboral de duración determinada mediante la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción, podrá tener una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12, cuando se efectúe para atender exigencias circunstanciales del mercado, una acumulación de tareas o un exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, en atención al carácter estacional de la actividad de que se trate. Esta circunstancia deberá hacerse constar en el contrato que se realice al amparo de este precepto.

Artículo 32

Contratación y período de prueba

En el contrato ha de figurar una cláusula que haga referencia al hecho de que ha sido suscrito por el trabajador o trabajadora con conocimiento de las obligaciones que se derivan de la normativa de incompatibilidades que establece la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

A las nuevas personas trabajadoras se les informará y formará de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

El personal de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma al cual se le haya formalizado un contrato laboral ha de superar en cada caso los períodos de prueba siguientes:

- Personal de los grupos A y B: 3 meses.
- Personal del grupo C: 2 meses.
- Personal de los grupos D y E 1 mes.

Durante este período, este personal tiene los mismos derechos y obligaciones que el personal laboral fijo en plantilla del mismo grupo y categoría profesional, y durante este período cualquiera de las partes puede rescindir su relación laboral. Cuando la Administración estime que la persona trabajadora no ha superado el período de prueba, ha de informar motivadamente de su decisión a los Comités de Empresa correspondientes o, si cabe, al Comité Intercentros.

El personal laboral que acceda a la condición de fijo y que anteriormente y, sin solución de continuidad hayan ocupado puestos de trabajo de las mismas características mediante un contrato temporal se les computará el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del período de prueba.

Artículo 33

Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo señalado en el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos





académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a los cursos de reconversión y de capacitación profesional que se organicen por la propia Administración y por la Escuela Balear de Administración Pública, al menos una vez al año.

De conformidad con el artículo 14. g del Estatuto Básico del Empleado Público, la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, se efectuará preferentemente en horario laboral.

En cumplimiento del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal dispondrá de 20 horas anuales de su jornada laboral. Si se realiza el curso fuera de su jornada habitual, tendrá derecho a la compensación en cómputo de trabajo efectivo.

El personal laboral que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su período vacacional para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales, en la forma que se establece en el presente Convenio.

Esta formación es independiente de la formación específica del puesto de trabajo a la que se refiere la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que se realizará en tiempo de trabajo efectivo y en el mismo puesto de trabajo, y sin ningún coste para las personas trabajadoras y mediante acuerdo de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.

La Comunidad Autónoma, por sí misma o a propuesta del Comité de Empresa y con acuerdo favorable y previo del Comité Intercentros, organizará, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, como también los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su colocación, en los supuestos de transformación o modificación funcional del organismo. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán cuando surjan las circunstancias determinantes de su regulación y su programación deberá realizarse y publicarse, como mínimo, con tres meses de antelación a su realización.

El personal técnico educativo tendrá derecho a recibir un máximo de sesenta horas anuales de formación específica, contabilizándolas a partir del mes de septiembre de cada año. Cuando por causas ajenas a la voluntad de este personal no hubiesen recibido las sesenta horas de formación, podrán completarlas mediante cursos autorizados por la consejería donde estén adscritos y realizarlas durante el último trimestre del año.

El acceso a los cursos organizados por la Escuela Balear de Administración Pública deberá hacerse en igualdad de condiciones que el personal funcionario, sin que pueda haber diferencia a favor de la relación funcional sobre la laboral. En este sentido, el personal laboral fijo tendrá las mismas condiciones de acceso que el personal funcionario de carrera y el personal laboral temporal las mismas condiciones que el personal funcionario interino.

Si los cursos programados por la Escuela Balear de Administración Pública no contemplarán las necesidades formativas del personal laboral, a satisfacción del Comité de Empresa, se podrán presentar propuestas alternativas para ser negociadas con el Comité Intercentros.

Artículo 34

Integración social y laboral de las personas con discapacidad

De acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, se reservará una cuota mínima del 7 por cien de las vacantes para que sean cubiertas por personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por cien, del cual al menos el 2 por cien de las plazas ofertadas habrán de ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofertadas lo será para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 35

Principios de igualdad, mérito y capacidad

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

Artículo 36

Estabilidad en la ocupación

El contrato de trabajo se basará en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.



Artículo 37

Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, cuyo ámbito se define en el artículo 2 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se podrá ocupar con carácter temporal por personal fijo e indefinido no fijo a extinguir, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a. El trabajador o la trabajadora habrá de pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto a cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su ejercicio.
- b. En el supuesto de que haya más de una persona solicitante, se adjudicará atendiendo a la antigüedad en la Administración.
- c. La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable por otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Administración con el acuerdo del Comité de Empresa, podrá prorrogar dicho plazo.
- d. La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- e. De todas las adscripciones temporales se dará cuenta de manera inmediata al Comité de Empresa, especificando las causas que la motivan.
- f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal deberá ser incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.
- g. El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupa.
- h. Esta adscripción no da derecho a indemnización.

Artículo 38

Del personal laboral en adscripción provisional

Cuando un puesto de trabajo ocupado por una persona en adscripción provisional sea cubierto mediante concurso de méritos o libre designación por otra, la primera quedará a disposición de la dirección general competente en materia de función pública, que además tendrá que adscribirla provisionalmente en otro puesto de trabajo dentro del mismo termino municipal o en uno limítrofe de aquel en que ha sido cesada.

El personal laboral que ocupe un puesto de trabajo en adscripción provisional podrá ser adscrito provisionalmente en otro puesto que esté ubicado dentro del mismo término municipal o en uno limítrofe, con el informe previo de las consejerías implicadas. Este cambio de adscripción provisional no podrá comportar el traslado fuera de la isla de residencia, excepto en los casos en que la persona afectada manifieste su conformidad con el mismo.

CAPÍTULO IV **JORNADA Y HORARIO**

Artículo 39

Jornada laboral

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio es la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo de media en computo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuye a efectos de su cómputo, de forma mensual.

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

En el caso de que el personal funcionario, en virtud de una norma legal o reglamentaria, obtenga una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, se aplicará lo previsto en el artículo 10 del presente Convenio relativo a la equiparación de las mejoras funcionariales.

Artículo 40

Horario

La jornada semanal será, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, con una parte fija de horario de concurrencia obligada para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

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





Entrada: Entre las 7.30 h y las 9.00 h
Salida: Entre las 14.00 h y las 18.00 h, el martes y el miércoles
Entre las 14.00 h y las 16.30 h, el resto de días de la semana.

Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de hora, al efecto de su cómputo, se considerará que la entrada se produjo a las 8.00 horas y la salida a las 15.30 horas.

1. Personal que trabaja a turnos

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se presten los servicios correspondientes se hará efectiva durante 7 horas y 30 minutos diarias por turno de trabajo (mañana y tarde) y 10 horas si el turno se realiza de noche.

A estos efectos, la jornada máxima diaria será de 10 horas efectivas de trabajo. Siempre se ha de respetar un descanso de 12 horas entre jornadas.

Una vez realizada la jornada total ordinaria en el cómputo conjunto de las 4 semanas, o períodos inferiores, se dispondrá del tiempo sobrante como días libres hasta el inicio del cómputo siguiente.

El personal que realiza jornadas de trabajo sometidas a turnos tendrá libres, como mínimo, veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales y, si el descanso semanal, entre lunes y viernes, coincide con una fiesta laboral recogida como tal en el calendario laboral, recuperará dicha fiesta de acuerdo con la dirección del centro o unidad funcional o la representación de los trabajadores.

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

La modificación de la planificación de los servicios será negociada con la representación del personal, sin perjuicio de lo dispuestos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas mayores de 55 años que lo soliciten de forma voluntaria quedarán exentas de realizar turnos nocturnos.

2. Personal docente

El personal laboral docente de los conservatorios profesionales de Música y Danza tendrá una jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales, cuya distribución es la siguiente:

- a) 25 horas dedicadas a actividades lectivas y complementarias con horario fijo en el centro: clases, tutorías, reuniones de departamento, coordinaciones, actividades de refuerzo, participación en las agrupaciones instrumentales, participación en conciertos, recitales u otros espectáculos musicales y/o de danza, colaboración con el equipo directivo, atención al alumnado, etc. Estas horas han de constar en el horario individual del profesorado.
- b) 5 horas dedicadas a evaluaciones, reuniones de claustro y otras actividades en el centro debidamente programadas, si bien no sometidas a horario fijo. Estas horas no han de constar en el horario individual del profesorado.
- c) Las 7,5 horas restantes, hasta completar el horario laboral, se dedicarán a actividades relacionadas con la docencia, la formación permanente o a cualquier otra actividad artística o pedagógica complementaria, y no se tienen que realizar necesariamente en el centro.

En el caso de Centros de Menores, la jornada de trabajo para el personal educador se establece en 37 horas y 30 minutos semanales, con la distribución siguiente:

- a) 32 horas semanales de actividades directas con personas menores, en grupo o en trabajos individualizados.
- b) 3 horas semanales se emplearán en realizar diarios, anotaciones de los registros individualizados, programación, seguimiento y evaluación de los planes educativos.
- c) 2,5 horas semanales se emplearán para reuniones técnicas educativas de grupo.

3. Horarios especiales

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se podrán fijar horarios especiales cuando los servicios, centros o dependencias de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en función de sus peculiaridades organizativas demanden un horario diferente del habitual.

4. Cuestiones generales sobre el horario





Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se tendrá que disfrutar preferentemente entre las 10,00 y las 11,00 horas, si se realiza en el turno de mañana, y entre las 18,00 y las 19,00 horas, si se realiza en el turno de tarde.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, se podrán trasladar a otros días de la semana. En todo caso, no podrá trabajarse más de 6 días consecutivos.

El personal con jornada partida disfrutará de una pausa de 30 minutos, que podrá ser fraccionada en dos períodos de 15 minutos, en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se tendrá que disfrutar mediante acuerdo entre la Administración y el Comité de Empresa para garantizar las necesidades del centro de trabajo.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas de la mañana tendrán el carácter de nocturnas, excepto que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno.

Anualmente la Comunidad Autónoma elaborará el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, de acuerdo con la jornada pactada.

En referencia al descanso por tareas informáticas, de acuerdo con la normativa sobre prevención de riesgos laborales y exposición a pantallas de visualización, se establece que el personal que por su trabajo informático esté expuesto a pantallas tendrá un descanso de 10 minutos por cada hora y media de exposición. En ningún caso podrá acumular este tiempo al descanso de 30 minutos.

La Administración tenderá a implantar el horario flexible, de acuerdo siempre con las necesidades del servicio.

El tiempo de desplazamiento por encargo de la Administración y durante el transcurso de la jornada, contará a efectos retributivos en los términos establecidos legalmente o por pactos, pero no a efectos del máximo diario de jornada efectiva.

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

CAPÍTULO V **VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FESTIVOS**

Artículo 41 **Vacaciones**

1. El personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o treinta días naturales por cada año completo de servicio activo o bien, de los días que le correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año. A tales efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Asimismo, el disfrute de las vacaciones se podrá hacer por días hábiles no consecutivos.

El personal laboral podrá disfrutar de hasta quince días de vacaciones fuera del período ordinario de disfrute pero supeditados a las necesidades del servicio.

2. El personal podrá pedir el fraccionamiento de sus vacaciones anuales en dos períodos iguales y en todo caso conocerá las fechas que le correspondan tres meses antes, al menos, del inicio de sus vacaciones.

3. Se considerará como período normal de vacaciones aquel comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, sin perjuicio de aquel que corresponda a los centros y trabajos especiales, por la mayor actividad que desarrollan durante este período.

4. Las consejerías, respecto de sus centros de trabajo o unidades funcionales, han de procurar que el personal que quiera disfrutar las vacaciones dentro del período establecido como ordinario pueda disfrutarlas por turnos rotativos y, en caso de conflicto, se atenderá al siguiente orden de prioridades:

Primero. Personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período vacacional escolar y estando referida, dicha preferencia, al período vacacional completo, no a un mes concreto.

Segundo. Personas trabajadoras que tengan reconocida una antigüedad mayor al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma.





Tercera. Personas trabajadoras que soliciten un único período coincidente con 22 días hábiles o 30 días naturales, en ambos casos consecutivos.

Cuarta. Se posibilitará la coincidencia en el período de vacaciones de los cónyuges o pareja de hecho estables cuando ambos presten servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma.

De una parte, si una vez concedidas o fijadas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja y tiene que comenzar su período de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro período de vacaciones.

Por otra parte, si la baja deviene en período de vacaciones, se dejará en suspenso el disfrute de las mismas. Esta circunstancia se acreditará mediante la presentación de la correspondiente comunicación de baja en el plazo de cuatro días, a contar desde que se produzca la baja. Si el alta se produce antes de la finalización del período de vacaciones concedido, se continuará disfrutando del mismo. Si una vez acabado el período de vacaciones todavía persiste la situación de baja, deberá permanecer en esta situación hasta que se produzca el alta médica.

Tanto en un caso como en el otro, se reconocerá a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo que haya permanecido de baja en el período vacacional. Dicho crédito de días podrá hacerlo efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y según lo permitan las necesidades del servicio.

5. El personal docente del Conservatorio de Música y Danza, disfrutará las vacaciones en los períodos fijados como tales en el calendario del curso, respetando la jornada anual pactada en este Convenio para este colectivo de trabajadores.

6. El inicio y la finalización de las vacaciones se producirá dentro del año natural, excepto en los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por incapacidad temporal se aplacen para el siguiente año.

7. El personal que ingrese durante el año disfrutará de las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado, y se computará la fracción de mes como mes completo y por año natural.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones se le abonará la parte correspondiente al período de tiempo trabajado, y se computarán las fracciones de semana por semana completa y a partir de 15 días por mes completo.

8. En el caso de finalización del contrato de trabajo, el finiquito por vacaciones se calculará conforme a las retribuciones normales de su categoría y puesto de trabajo.

Artículo 42

Reducción de jornada

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

- a) Por razón de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años.

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

Ahora bien, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que la persona menor a su cargo cumpla un año, y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptiva de personas menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o el acogimiento y la reducción proporcional que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales, hasta que la persona menor cumpla tres años.

En el caso de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral, funcionario o estatutario de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales a que se hace referencia en los párrafos anteriores.

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

Como en el caso anterior, la persona trabajadora ha de tener atribuida la guarda legal para poder acceder a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de retribuciones.

En cambio, el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de su sueldo en los términos previstos en el



supuesto anterior, cuando la persona discapacitada, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65 por cien, y si recibe una pensión, ésta sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

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

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

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

La persona trabajadora tiene derecho a reducir hasta un 50 por cien de su jornada laboral, con carácter retribuido y por el período máximo de 1 mes.

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

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de la reducción se podrá prorratear entre las mismas, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

Se podrá acumular a jornadas enteras a través de la negociación colectiva.

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

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

El personal laboral tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la consiguiente disminución proporcional de sus retribuciones, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44.1. b de este Convenio.

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

2. La jornada reducida se concretará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores.

3. La jornada reducida computará como jornada completa, a efectos de reconocimiento de antigüedad.

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

Artículo 43

Flexibilización horaria por conciliación de la vida laboral y familiar

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

- cuidado de hijos o hijas menores de 12 años.
- cuidado de hijos o hijas con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- cuidado de cónyuge o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a su cargo directo con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- Por razón de violencia de género para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social, sin perjuicio del derecho de reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones prevista en el artículo 42.1.e y las faltas de asistencia justificada en los términos previstos en el artículo 45.1.g, ambos de este Convenio.

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

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





Artículo 44

Permisos horarios

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

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

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

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

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

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

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

b) Por nacimiento prematuro de un hijo o una hija, o cuando por cualquier otra causa hayan de quedar hospitalizados después del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, y percibirán las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 42.1 f de este Convenio.

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

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

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

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

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

También pueden ser ejercidos indistintamente por uno u otro de los progenitores, en los supuestos relativos a los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral contemplados en la letra d de este artículo.

3. El personal laboral que solicite alguno de los permisos regulados en las letras a, y b, y en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra d de este precepto, ha de acreditar documentalmente que el otro cónyuge y/o progenitor, si es el caso, no

disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

Artículo 45

Permisos por días

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

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

Cuando se trate de defunción o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

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

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y con cambio de residencia, tres días. Los cambios de domicilio se tienen que acreditar mediante certificado de empadronamiento.
- c) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establezca la legislación sindical o en los que convencionalmente se establezcan entre Administración y sindicatos.
- d) Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días que tengan lugar.
- e) Por asuntos particulares, tres días.
- f) Por matrimonio, quince días naturales.
- g) Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer. Las faltas de asistencia de dichas trabajadora, bien sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según corresponda.

2. La determinación de los días de permiso previstos en la letra e del punto primero de este precepto, se condicionará a las necesidades del servicio, con el informe previo de la Jefatura del Departamento o del Servicio de que se trate y, en el momento de la concesión se garantizará que las tareas de la persona trabajadora solicitante del permiso han sido asumidas, sin daño para la ciudadanía o para la organización administrativa propia, por la unidad o la dependencia correspondiente.

Respecto del personal que ejerce el trabajo en régimen de turnos, éste podrá acumular los días de permiso por asuntos propios a los días que le correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso deberá hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados, no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

3. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que se podrán acumular a los días de vacaciones o de asuntos propios.

4. A efectos de permisos, siempre que en el articulado del presente Convenio no se exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen en días, se entenderá que éstos son hábiles.

Artículo 46

Licencias con retribución

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

- a) Por parto o maternidad.
- b) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.
- c) De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija.
- d) Por cuidado de un hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

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

Este permiso se disfrutará de la forma siguiente:

- El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, si bien, las seis semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la



madre.

- En caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que les correspondan en caso de discapacidad del hijo o la hija o de parto múltiple.

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

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

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

3. El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas y, se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija adoptado o acogido y, por cada hijo o hija, a partir del segundo, en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple.

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

En el caso que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

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

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, tendrán derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, en el que percibirán durante ese período exclusivamente las retribuciones básicas. En todo caso, este permiso no podrá denegarse en atención a necesidades del servicio.

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este precepto serán los que se establezca en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulan, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

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

5. En los casos previstos en los permisos contemplados en los números 2, 3 y 4 de este artículo, el tiempo transcurridos durante el disfrute de estas licencias, se computará como de servicios efectivos a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la





persona que disfrute del permiso y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del disfrute del permiso.

6. El personal laboral que haga uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrá derecho, una vez finalizado el mismo, a reincorporarse a su puesto de trabajo, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

7. El permiso por cuidado de un hijo o hija menor que esté afectado por cáncer u otra enfermedad grave, se concederá siempre que trabajen ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente.

Este permiso consistirá en una reducción de la jornada de trabajo, de al menos la mitad de la duración de la misma, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad en donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud o el órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, con máximo, hasta que la persona menor cumpla los 18 años.

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en órganos o entidades a los que les sea de aplicación este Convenio, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por motivos fundados en el correcto funcionamiento del servicio, correspondiendo en tal caso a los padres escoger quién continuará ejerciendo el permiso.

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

Artículo 47

Licencias sin retribución

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

- a) Licencia por asuntos propios.

La concesión de esta licencia se subordinará a las necesidades del servicio. Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes de la fecha prevista para su disfrute, y se habrá de resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesaria una resolución expresa, la cual habrá de ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no podrá ser superior a tres meses cada dos años.

- b) Licencia sin sueldo para la realización de misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados.

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de una misión en países en vías de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado.

Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes de la fecha prevista para su disfrute, y se habrá de resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesario resolución expresa, la cual habrá de ser motivada cuando sea desestimatoria.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de un año cada cinco años, siendo el período máximo de disfrute continuado de tres meses.

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



La concesión de esta licencia vendrá determinada por circunstancias de enfermedad grave de larga duración o de defunción de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y por la acreditación de la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones.

Se deberá solicitar, como máximo, en el plazo de los cinco días siguientes en que se tenga conocimiento de la circunstancia que da lugar a la concesión.

La duración acumulada de esta licencia no podrá exceder de tres meses y en dependencia directa de las circunstancias que dieron lugar a ella.

d) Licencia para la realización de estudios

La concesión de esta licencia vendrá determinada por la realización de estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o de la unidad donde se integra la persona solicitante y para su concesión será necesario un informe previo favorable del órgano directivo del cual dependa la unidad orgánica donde la persona preste sus servicios.

Se deberá solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para su disfrute, y deberá resolverse en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de ésta. Para la concesión de esta licencia será necesario resolución expresa, que deberá ser motivada cuando sea desestimatoria.

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

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

El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en este artículo se computará a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo que disponga la normativa vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 48

Tramitación y concesión de permisos y licencias

Corresponderá a la Secretaria General de cada consejería la tramitación y concesión de permisos y licencias reguladas en los artículos anteriores, así como de las solicitudes de flexibilización horaria, de acuerdo con las instrucciones y directrices que establezca la Consejería competente en materia de Función Pública, a la que se le deberá enviar la comunicación pertinente.

Artículo 49

Fiestas anuales

El personal laboral tendrá derecho al disfrute de los días de fiesta que rigen en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En cuanto al disfrute de las fiestas que se puedan conceder no se producirán diferencias entre el personal laboral y el funcionario.

Aquellos que en días festivos hayan de prestar servicios, además del descanso correspondiente, que recuperarán en día distinto, percibirán una gratificación en la cuantía que, cuando sea oportuno, se acuerde con la Administración. Si el festivo coincide con el día libre semanal, se recuperará en día distinto y no se podrá percibir ninguna gratificación.

Artículo 50

Extensión a parejas estables

De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo, se entenderán referidas también a los miembros de una pareja estable, salvo en el caso del permiso por matrimonio regulado en el artículo 45.1.f del Convenio.

CAPÍTULO VI
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 51

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del

contrato, con reserva de puesto de trabajo, en los siguientes casos:

1. Riesgo durante el embarazo

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

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

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

2. Privación de libertad de la persona trabajadora

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

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

Artículo 52

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por contrato de trabajo de prestación de servicios en organismos internacionales o con gobiernos con los cuales se hayan firmado acuerdos de colaboración. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al del cese en el cargo, declarando al trabajador o trabajadora, en caso de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente la excedencia forzosa también se producirá y declarará por las causas siguientes:

- a) Cuando, en caso de reforma de plantilla o supresión de la plaza que ocupaba la persona trabajadora, ésta suponga el cese obligado en el servicio activo.
- b) Cuando la persona declarada en situación de suspensión firme, una vez cumplida la sanción por el tiempo que se le haya impuesto, solicite el reingreso y no sea posible concederlo por falta de vacante con dotación presupuestaria.

Las personas en excedencia forzosa por razón de alguna de las causas a y b expuestas en los párrafos anteriores tendrán derecho a la percepción del salario base, de los trienios, de las pagas extraordinarias y de la ayuda familiar, como también al cómputo del tiempo en esta situación a efectos de antigüedad.

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

Si la persona afectada, por su parte, habiéndole comunicado la convocatoria, no se presenta, se le declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

Todos los casos de excedencia forzosa que se produzcan deberán comunicarse al Comité de Empresa.

Artículo 53

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la cual puede acceder el personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears puede ser una de las siguientes clases: ordinaria por interés particular, por cuidado de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, podrá ser solicitada por las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma (para el cómputo de la cual se incluirá la antigüedad que tenga reconocida por servicios en otras administraciones) y la duración de la permanencia en esta situación no podrá ser inferior a dos años.





Este derecho solo podrá ser ejercido nuevamente por la misma persona cuando hayan transcurrido al menos tres años desde la finalización de la anterior situación de excedencia voluntaria ordinaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria deberá efectuarse en el plazo de un mes a partir de la petición correspondiente.

Asimismo, mientras se permanezca en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez transcurrido el período mínimo de dos años en esta situación, la persona trabajadora podrá solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no existen vacantes de su categoría se tendrá que estar a lo previsto en el artículo 23 del presente Convenio en materia de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

El personal laboral tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por cuidado de hijos o hijas, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o la hija o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no realice ninguna actividad retribuida.

La concesión de este tipo de excedencia se hará con declaración previa de la persona peticionaria de no ejercer ninguna otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo menor, o de un familiar hasta segundo grado.

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

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

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

El período de permanencia en esta situación será computado a los efectos de antigüedad y la persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación habrá de ser convocada, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

Quedará automáticamente en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad, en la categoría que corresponda, el personal que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades opte por un puesto de trabajo de distinta categoría profesional o cuerpo funcional del sector público.

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

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

El reingreso se producirá, si es el caso, con ocasión de existir un puesto vacante con dotación presupuestaria y, si una vez solicitado el reingreso en tiempo y forma no se obtiene por falta de vacante, la persona trabajadora quedará en situación de excedencia voluntaria ordinaria sin límite de tiempo, hasta que se produzca la vacante correspondiente y se obtenga el reingreso.

Si no se pide el reingreso o se solicita fuera de plazo, se declarará a la persona en situación de excedencia voluntaria ordinaria, desde la fecha en que se produjo el cese de la relación de servicios con otra entidad pública.



4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es aquella que se puede conceder al personal laboral con relación indefinida con más de un año de antigüedad en la Administración de la Comunidad Autónoma (completada de la manera explicitada respecto de la excedencia voluntaria ordinaria) para cursar estudios por tiempo no superior a cinco años.

La persona que esté en situación de excedencia por estudios tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y se podrá reincorporar cuando quiera siempre que lo solicite con 15 días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado su reincorporación.

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

5. Excedencia voluntaria especial

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

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

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

Artículo 54

Enfermedad e indisposiciones

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

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

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

Artículo 55

Incapacidad temporal

El personal laboral en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tendrá derecho, hasta el tercer día, a un complemento retributivo del 50 por cien de las retribuciones percibidas en el mes anterior al que se haya producido la incapacidad temporal. Del cuarto hasta el vigésimo día, ambos inclusive, tendrá derecho a un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser equivalente al 75 por cien de las retribuciones fijas e invariables percibidas en el mes anterior al que se haya producido la incapacidad temporal. A partir del vigésimo primer día deberá percibir una prestación equivalente al 100 por cien de las retribuciones que venía percibiendo el mes anterior a causar la incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, durante todo el período de duración, hasta el 100 por cien de las retribuciones que se percibían el mes anterior al del inicio de la incapacidad temporal.

También tendrán derecho al 100 por cien de las retribuciones que se percibían en el mes anterior al de la baja temporal, mediante un



complemento económico de la prestación reconocida por la Seguridad Social, en aquellos supuestos que se determinen por Acuerdo del Consejo de Gobierno.

CAPÍTULO VII

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56

Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57

Jubilación

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el acceso a la jubilación tiene carácter voluntario, de manera que con carácter general, el personal laboral de la Administración autonómica, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, podrá optar por acceder a la misma o continuar prestando sus servicios.

La Administración, de conformidad con las necesidades del servicio, excepto en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir, deberá cubrir efectivamente los puestos vacantes producidos como consecuencia de jubilaciones, con plazas de la misma categoría o bien, con otras de diferentes categorías que se hayan creado por transformación de las vacantes citadas, con información previa al Comité de Empresa y de acuerdo con los sistemas de selección y provisión que correspondan.

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas, en cada momento, en el Decreto de Acción Social a favor del personal funcionario y del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con las condiciones y requisitos que se establezcan.

La Administración informará al Comité de Empresa correspondiente de todas las jubilaciones anticipadas que se produzcan.

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

Artículo 58

Jubilación a los 64 años

El personal laboral podrá acceder a la jubilación anticipada a los 64 años en la forma y condiciones que establezca la normativa de Seguridad Social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación la solicitará, a través de la consejería correspondiente, con al menos dos meses de antelación a la fecha que cumpla la edad de 64 años, circunstancia que se acreditará mediante un certificado de nacimiento o una fotocopia debidamente compulsada. La consejería de origen tramitará inmediatamente la solicitud a la consejería competente en materia de función pública.

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

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

Cuando la persona sustituta a contratar haya de estar inscrita como desempleada en la oficina de empleo, antes de formalizar la contratación será preceptivo que el Comité de Empresa emita informe.

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

Artículo 59

Jubilación parcial

El personal laboral que reúna los requisitos establecidos legalmente, podrá acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en cada





momento en la normativa de Seguridad Social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación la ha de solicitar, a través de la consejería correspondiente, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, a los efectos de contar con el tiempo suficiente para poder concertar con la persona que pretende jubilarse parcialmente un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada y salario dentro de los parámetros previstos legalmente y simultáneamente, la Administración autonómica pueda llevar a cabo la selección del relevista, conforme con la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento en materia de jubilación parcial.

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

Artículo 60

Ayuda por jubilación

La persona en situación de jubilación parcial que decida pasar a la situación de jubilación total tendrá derecho a percibir las ayudas por jubilación que figuren reconocidas, en cada momento, en el Decreto de Acción Social a favor del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, conforme a las condiciones y requisitos que se establezcan.

CAPÍTULO VIII **SALUD LABORAL**

Artículo 61

Salud y seguridad en el trabajo

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

Artículo 62

Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para poder hacer efectivo este derecho, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears adoptará las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para llevar a término tareas preventivas.

Artículo 63

Plan de prevención

La Administración llevará a término la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemplarán evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Administración, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

No obstante la Administración anualmente procederá, previa consulta en el seno de la Comisión Paritaria mencionada en el artículo 72, a realizar planes anuales de actividad preventiva dirigida en particular, a la seguridad y salud laboral del personal comprendido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 64

Planes y medidas de emergencia

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

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, en todos los centros de trabajo se han de tomar las medidas de emergencia necesarias de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.





Artículo 65

Información, consulta y participación

Con el fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración adoptará las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras y los delegados y delegadas de prevención reciban todas las informaciones necesarias en relación a los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y a las medidas y actividades de protección y prevención, y a las medidas de emergencia que se hayan de adoptar de acuerdo con la normativa aplicable.

El derecho a consulta y participación del personal laboral regulado en el capítulo V de la Ley 31/1995, en el ámbito de las administraciones públicas se han de ejercer con las adaptaciones necesarias en atención a la diversidad de las actividades que se llevan a término y las diferentes condiciones en que estas se realizan, la complejidad y la dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de negociación colectiva en los términos previstos en la Ley 9/1987.

Artículo 66

Formación

La Administración proporcionará a su personal laboral la formación necesaria en materia preventiva, teórica y práctica, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que lleve a término o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la cual se refiere el apartado anterior podrá impartirse a través de los diferentes planes de formación de la Administración y de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y del Servicio de Prevención, mediante medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializados en la materia, siempre y cuando se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 67

Vigilancia de la salud

El personal al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá derecho a una revisión médica periódica y específica, en función de los riesgos detectados en su puesto de trabajo.

Esta revisión médica se realizará en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las normas que la desarrollan.

Artículo 68

Equipos de protección individual

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears facilitará al personal los equipos y los medios de protección individual (EPIs) adecuados a los trabajos que realicen. Los Comités de Seguridad y Salud y los delegados y delegadas de prevención participarán en la determinación sobre la dotación y elección de los equipos y medios mencionados.

Artículo 69

Coordinación de actividades empresariales

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

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

Artículo 70

Delegados y delegadas de prevención

Los delegados y delegadas de prevención ejercen la representación del personal laboral con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y tendrán atribuidas las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo.

Artículo 71

Comités de Seguridad y Salud

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y la salud del personal laboral. Tendrán atribuidas las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la Ley 31/1995,



de 8 de noviembre, y aquellas otras que se acuerden.

Artículo 72

Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, creada por acuerdo entre la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y las organizaciones sindicales más representativas, será el órgano específico de participación de estas organizaciones en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La composición, estructura organizativa y funcionamiento de esta Comisión serán las que se determinan en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2000, por el que se aprueba esta Comisión.

Artículo 73

Servició de Prevención de Riesgos Laborales

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, creado por el Decreto 44/2001, de 23 de marzo, es el órgano encargado de garantizar la protección adecuada de la seguridad y de la salud del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

La composición, estructura organizativa y funcionamiento son las que se determinan en el citado Decreto 44/2001.

Artículo 74

Presencia de recursos preventivos

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley 31/1995.

Artículo 75

Ropa de trabajo

La Administración facilitará vestuario apropiado, incluido el calzado, para aquellos puestos que lo requieran por sus características. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de prendas que les correspondan y la renovación de éstas, se estará a aquello que determine la consejería correspondiente, con negociación previa con el Comité de Empresa, durante el primer trimestre del año.

Si en algunas unidades administrativas, por la costumbre o la adecuación de las actividades habituales, la Administración exige vestir uniforme en algunos puestos de trabajo, la Comunidad estará obligada a proporcionarlos en los términos que determine la consejería correspondiente, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

Artículo 76

Acción social

En materia de ayudas sociales y demás prestaciones, al personal laboral le será de aplicación el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el cual se regula la acción social a favor del personal funcionario y laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o la normativa que esté vigente en el momento de la aplicación.

CAPÍTULO X ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 77

Retribuciones salariales

Las retribuciones del personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio son las siguientes:

1. Retribuciones básicas.



- 1.1. Salario base.
- 1.2. Complemento de antigüedad.
- 1.3. Pagas extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias.
 - 2.1. Complemento de convenio.
 - 2.2. Complemento de compensación de costes de insularidad.
 - 2.3. Complemento de puesto de trabajo o de destino y técnicoeducativo.
 - 2.4. Complemento específico.
 - 2.5. Complemento de productividad.
 - 2.6. Complemento personal, transitorio y absorbible.
 - 2.7. Complemento por realización de turnos.
 - 2.8. Complemento de nocturnidad.
 - 2.9. Horas extraordinarias.
3. Indemnizaciones por razón del servicio.
 - 3.1. Dietas.
 - 3.2. Gastos de desplazamiento.

Estas retribuciones serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago de las mismas dentro del mes de su devengo, excepto en el mes de diciembre, que se efectuarán antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en la cuenta de la entidad de crédito indicada para este fin por la persona afectada.

Las aludidas retribuciones anuales de los distintos niveles retributivos son las que constan en el Anexo II y están fijadas en función de la jornada de trabajo pactada en este convenio, dejándose constancia de ello a los efectos previstos en el artículo 26.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores

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

Asimismo, se proporcionará a la persona trabajadora el recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 78

Salario base

El salario base es la parte de retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo. Su cuantía es la que figura en el Anexo II.A del presente convenio y se establece en función de los cinco grupos profesionales y ocho niveles retributivos en que se integran las diferentes categorías profesionales del personal laboral al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Artículo 79

Antigüedad

El personal laboral percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento consistente en la cantidad que se indica en el Anexo II.B

Este complemento se devengará por cada período de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos por la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears. El derecho al devengo de cada trienio será efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que coincida con el día primero del mes, en cuyo caso se abonará el mismo mes en que se cumpla.

Si el complemento de antigüedad, que por aplicación de este sistema le correspondiera a cada persona, fuera menor que el que percibe actualmente, se respetará este último, manteniendo inalterada su cuantía hasta que la cantidad que le corresponda por aplicación del nuevo sistema supere dicha cuantía reconocida, bien sea por devengo de nuevos trienios o por el incremento de la cuantía de éstos.

Al personal laboral al servicio de la comunidad autónoma se le reconocerán, a los efectos de trienios, los servicios que acredite haber prestado en cualquier administración pública. El consejero o la consejera competente en materia de función pública regulará, mediante orden, el procedimiento para reconocer dichos servicios.





Artículo 80

Pagas extraordinarias

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

Cuando se produzca el ingreso o el cese de de un trabajador o trabajadora, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondiente al tiempo de servicios prestado, prorrateadas por días trabajados. Al personal que presta servicios por horas, o de jornada reducida, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

A los efectos de la percepción de las pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo efectivo trabajado.

Artículo 81

Complemento de convenio

Con esta denominación se establece un concepto de cuantía fija mensual que percibirá todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio y cuyo importe es el establecido en el Anexo II.C para cada uno de los diferentes grupos y niveles de clasificación existentes.

Artículo 82

Complemento de compensación de costes de insularidad

Este complemento está destinado a compensar las desventajas económica que el personal laboral al servicio de la Administración de la comunidad autónoma, al igual que el resto de personas trabajadoras residentes en las Illes Balears, soporta a causa del mayor importe que tienen los costes de transporte de personas y mercancías y los costes de los procesos interiores de producción de bienes y servicios, incluyendo los servicios de distribución, derivados del hecho insular.

La cuantía de este complemento es anual y se distribuye en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cantidades que prevé el Anexo II.C

Artículo 83

Complemento del puesto de trabajo o de destino y técnicoeducativo

1. El complemento del puesto de trabajo o de destino lo percibirá el personal laboral que ocupe puestos de trabajo cuyas características determinen la asignación de este complemento, como consecuencia de la aplicación de un sistema objetivo de descripción, de catalogación y valoración del puesto de trabajo. El complemento no tiene carácter consolidable y se devengará mientras se ocupe el puesto de trabajo y concurren las circunstancias que determinen su concesión o establecimiento.

2. El complemento técnicoeducativo lo percibirán quienes ostenten la categoría de educador/a y/o de cuidador/a y ejerzan sus funciones en centros de menores – según las diversas modalidades recogidas en la Ley 7/1995, de 21 de marzo, de Protección de Menores- en función de:

- a) La obligación y responsabilidad que tienen el equipo de personal educador y cuidador de prestar una educación a las personas menores a su cargo en lo concerniente a la adquisición de hábitos y costumbres en la convivencia diaria y a la hora de realizar acompañamientos en el traslado de menores.
- b) La responsabilidad que suponen los acompañamientos de personas menores en actividades lúdicas programas (paseos, excursiones, acampadas, etc.)
- c) Por las comparecencias judiciales que afecten a las personas menores integradas en la red de reforma que comporten tener que ir acompañados de un educador/a o tutor/a.
- d) Por la peligrosidad, penosidad y conflictividad que suponen en momentos puntuales las intervenciones educativas con los menores que en situaciones límite entran en conflicto. Este tipo de situaciones obliga al personal educador y cuidador a implicarse en su función sin importar en ese momento los horarios, tiempos de descanso u otros derechos laborales.

Artículo 84

Complemento específico

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las cuantías mínimas de este complemento serán las que figuran en el Anexo II.F de este convenio.





Artículo 85

Complemento de productividad

Este complemento se destina a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal ejerce su trabajo. Lo concede el consejero o consejera competente en materia de función pública, tras la negociación con el Comité de Empresa, a propuesta del consejero o consejera respectivo, con cargo a los créditos asignados a cada consejería en la Ley de Presupuestos de la comunidad autónoma destinados específicamente a retribuir este complemento.

En todo caso, las cuantías que perciba cada trabajador o trabajadora por este concepto serán de conocimiento público para el resto de personal de la misma Unidad Administrativa o Departamento, y se informará, también, trimestralmente, al Comité de Empresa.

Artículo 86

Complemento personal transitorio y absorbible

Con este complemento se compensan las cantidades resultantes de la diferencia entre las retribuciones reconocidas a determinadas personas trabajadoras antes de la aplicación de este Convenio y las derivadas de aplicarlo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 8 de este Convenio.

Artículo 87

Complemento por realización de turnos

1. Cuando el personal, por necesidades del servicio o por la naturaleza de la labor que desempeñen, tenga que trabajar habitualmente por turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluidos festivos y domingos, se les abonará un complemento mensual de tipo A.

El cobro de este complemento es incompatible con el cobro por realizar turnos los domingos y los festivos.

2. Cuando se realicen turnos de mañana, de tarde o fijos que incluyan domingos, festivos o nocturnidades, han de cobrar un complemento mensual del tipo B.

3. Cuando estos turnos incluyan la rotación de mañanas y tardes, se cobrará un complemento de tipo C.

El importe de cada uno de los tipos de turnos, para cada uno de los diferentes grupos y niveles de clasificación existentes, se fija en el Anexo II.D de este convenio.

Artículo 88

Complemento de nocturnidad

Es el complemento destinado a retribuir el trabajo realizado por el personal que hace turnos, durante las horas comprendidas desde las 22 a las 6 horas.

El importe de este complemento es el que establece el Anexo II.E de este convenio.

Artículo 89

Liquidación de partes proporcionales

En los casos de suspensión y/o extinción de la relación laboral, la consejería correspondiente está obligada a practicar, y la persona afectada a percibir, la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, de las vacaciones o de cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Cuando la persona interesada se incorpore se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo anterior.

Artículo 90

Horas nocturnas y festivos

El valor de la hora ordinaria, únicamente a los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias, nocturnas y festivas, para cada uno de los ocho niveles retributivos del personal laboral de la Administración de la comunidad autónoma, en función de la antigüedad que tenga reconocida cada persona trabajadora, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

El valor de la hora nocturna se calculará incrementando en un 25 por ciento el valor de la hora ordinaria. El valor de la hora en domingos y





festivos se calculará incrementado en un 100 por cien el valor de la hora ordinaria.

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

Artículo 91

Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria es el resultado de incrementar en un 100 por cien el valor de la hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula anterior.

El valor de la hora extraordinaria nocturna es el resultado de incrementar un 100 por cien el valor de la hora nocturna ordinaria.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, en lugar de ser remuneradas, podrán compensarse con tiempo de descanso, equivalente a dos horas por cada una realizada.

La realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario y ha de realizarse por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Administración, dando cuenta de ello al Comité de Empresa y teniendo en cuenta la excepciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 92

Indemnizaciones por razón del servicio

En materia de gastos de desplazamiento, de dietas y de kilometraje será de aplicación el decreto vigente que regule las indemnizaciones por razón del servicio o norma que lo sustituya.

Artículo 93

Cláusula de revisión salarial

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

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

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 94

Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Comunidad Autónoma

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución Española, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma tiene derecho a participar en la empresa a través de sus órganos de representación.

Artículo 95

Órganos de representación del personal laboral

Serán órganos de representación laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

1. El Comité Intercentros.
2. Los Comités de Empresa.
3. Las secciones sindicales.
4. Los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 96

Comité Intercentros, Comités de Empresa y secciones sindicales

1. Comité Intercentros: se constituirá un Comité Intercentros compuesto por trece personas que serán designadas entre quienes integran los diferentes Comités de Empresa de los diferentes centros. En su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Sus atribuciones y competencias serán las que se acuerden en el presente Convenio.

De entre las personas integrantes del Comité Intercentros, la parte social designará las personas que formarán la parte social de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje de este Convenio.

El Comité Intercentros elegirá entre las personas que lo integran, la persona que ha de ejercer la presidencia y la que ha de asumir la secretaría, y elaborará su propio reglamento, que no podrá contravenir la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral y a la consejería competente en materia de función pública.

2. Comités de empresa: son órganos representativos y colegiados del conjunto del personal laboral de los diferentes centros, para la defensa de sus intereses.

Cada Comité de Empresa elegirá entre las personas que lo integran, aquella que ha de ejercer la presidencia y la que ha de asumir la secretaría, elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, y a la consejería competente en materia de función pública.

Cada persona integrante del Comité de Empresa dispondrá de 40 horas mensuales para atender las funciones representativas. A estos efectos, no se computarán las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección.

El Comité podrá distribuir y acumular las horas de las distintas personas que lo componen por cómputo trimestral y asignárselas a uno o a diversos componentes, sin exceder del máximo total de horas. Éstos podrán, si cabe, quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de la remuneración que corresponda.

Para utilizar estas horas, bastará una comunicación previa al Jefe respectivo con un plazo adecuado y la justificación posterior del tiempo empleado.

Tanto a las reuniones del Comité Intercentros, del Comité de Empresa o de la Comisión Paritaria como a las de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, las partes integrantes de éstas podrán ir acompañadas de personas asesoras o expertas.

3. Secciones sindicales. Los sindicatos o confederaciones con representación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, podrán establecer las secciones sindicales correspondientes, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los pactos que se puedan negociar en materia de acción sindical.

Artículo 97

Acción sindical

Con independencia de los derechos de representación recogidos en la Ley 11/1985, de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de derechos de representación y acción social, será de aplicación el acuerdo sobre desarrollo de la acción sindical de las Juntas de Personal, Comités de Empresa y las secciones sindicales que esté en vigor.

Artículo 98

Comité Intercentros

Son funciones del Comité Intercentros:

1. Emitir informe previo y preceptivo en las cuestiones siguientes:

- Planes de formación profesional.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.
- Sobre los programas y la elaboración de baremos en las pruebas de acceso y promoción para el personal laboral de la Comunidad Autónoma.
- Informe sobre las transferencias de personal.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten globalmente al personal laboral de la Comunidad Autónoma (jornada, turnos, horarios, sistemas de remuneración y salario, sistemas de trabajo y rendimiento).

El plazo para emitir los informes será de 15 días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre desarrollo de la ocupación de la oferta de empleo público anual, referida al personal laboral, semestralmente.
- Sobre modelos de contrato de trabajo y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Trimestralmente sobre la evolución del índice de absentismo y sus causas, así como de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.



- Sobre la cotización a la Seguridad Social.
- Sobre el seguimiento, estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo de carácter laboral de la Comunidad Autónoma.

3. Vigilar y controlar:

- El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.
- La gestión de las obras sociales establecidas en beneficio de las personas trabajadoras y de sus familiares.

4. Participar en los tribunales calificadoros para las pruebas de acceso y promoción, bien directamente o por designación de personas adecuadas, que en cualquier caso deberán prestar servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma.

5. Ejercer las acciones legales oportunas entre la Administración de la Comunidad Autónoma y los organismos y tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

6. Cuantas otras funciones le vengán atribuidas expresamente por el presente Convenio.

Artículo 99

Comités de Empresa

Son funciones de los Comités de Empresa:

1. Emitir informe con carácter previo y preceptivo en los siguientes casos:

- En las clasificaciones profesionales.
- En el establecimiento de horarios especiales dentro del ámbito de su competencia.
- Sobre sanciones por faltas graves y muy graves.
- Sobre traslados.

El plazo para la emisión de los informes será de 15 días hábiles.

2. Recibir información:

- Sobre trabajos de superior e inferior categoría.
- Sobre realización de horas extraordinarias detalladas por servicio. Los comités podrán exigir que esta relación sea pormenorizada e individualizada cuando se pueda deducir racionalmente que se han sobrepasado los límites legales.

3. Establecer su criterio sobre el carácter de las horas extraordinarias realizadas.

4. Informar al Comité Intercentros de todas aquellas cuestiones que le sean solicitadas.

5. Ejercitar las acciones legales oportunas ante la Administración de la Comunidad Autónoma y los organismos o tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

6. Cuantas otras funciones le vengán atribuidas expresamente en el presente Convenio.

Artículo 100

Indemnizaciones por gastos a los representantes del personal

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de Empresa, ocasionados por la representación que ostentan, correrán a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma, siempre que sean originados por las reuniones periódicas o extraordinarias de los Comités, o por convocatoria de la Administración de la Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 101

Régimen disciplinario

En virtud de incumplimientos laborales, el personal laboral podrá ser sancionado de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora y al Comité de Empresa correspondiente y





al sindicato al que esté afiliada si hay constancia del mismo, haciéndose constar la fecha y el motivo de la sanción.

Artículo 102

Graduación de faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 103

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancias personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religioso o por convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene asignadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su puesto de trabajo o funciones asignadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de superiores, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derecho sindicales.
- l) Cuando haya sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de muy grave.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- o) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- p) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de la Cortes Generales y del Parlamento Balear.
- q) El acoso laboral

Artículo 104

Faltas graves

Tienen la consideración de faltas graves:

1. La falta de obediencia debida a superiores y autoridades.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
4. La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas muy graves o graves por sus subordinados.
5. La desconsideración grave hacia superiores, compañeros o subordinados.
6. La producción de daños graves a los locales, al material o a los documentos de los servicios.
7. La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
8. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicios a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.





9. La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento normal de los servicios y no constituya falta muy grave.
10. La ausencia del secreto debido respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
11. El incumplimiento de los plazos o de otras disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no supongan el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
12. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas al mes.
13. La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubiesen sido objeto de sanción por falta leve.
14. La perturbación grave del servicio.
15. El atentado grave a la dignidad de las personas trabajadoras o de la Administración.
16. La falta de consideración grave con los ciudadanos.
17. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
18. La utilización de los permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades distintas a las previstas por este Convenio.

Artículo 105

Faltas leves

Son faltas leves:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no constituya falta grave.
2. La falta de asistencia injustificada de uno a tres días.
3. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
4. La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
5. El incumplimiento de los deberes y las obligaciones de la persona trabajadora, siempre que no deba ser clasificado como falta muy grave o grave.

Artículo 106

Sanciones

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

1. Por faltas muy graves:

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

2. Por faltas graves:

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

3. Por faltas leves:

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

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo o indefinido no fijo a extinguir cuando sea declarado improcedente el despido acordado





como consecuencia de la incoacción de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

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

Artículo 107

Tramitación y procedimiento

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

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

Artículo 108

Prescripción de infracciones y sanciones

En materia de prescripción de infracciones y sanciones se estará a lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 109

Responsabilidad de jefaturas y superiores

Las jefaturas y superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que resulte procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor por la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 110

Abuso de autoridad

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

En principio se presumirá que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona que se considere perjudicada podrá poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o de la consejería competente en materia de Función Pública, bien directamente o través de la representación del personal, si lo considera oportuno. La consejería competente en materia de función pública ratificará o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona está obligada a obedecer órdenes que supongan comisión de delito o falta u orden de carácter vejatorio que se entiendan que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, así como aquellas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 111

Reclamaciones

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o en la legislación laboral, hayan de interponerse, se formularán por escrito ante la consejería competente en materia de función pública a partir del hecho o de la notificación o publicación del acuerdo que las motive.

En este escrito se hará constar:

- a) Nombre, apellidos, domicilio y código postal de la persona interesada, documento nacional de identidad, número de Registro de Personal, consejería y centro de trabajo, organismo o dependencia a que pertenezca.
- b) Hechos, razones y exposiciones de motivos en que se concreta con toda claridad la reclamación o petición.
- c) Lugar, fecha y firma.

La presentación ante dicha consejería no impedirá que la persona interesada presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral.

En el caso de que la demanda deba presentarse ante la jurisdicción social, el escrito ante la consejería competente en materia de función





pública agotará la reclamación previa a la vía laboral que establece el artículo 125 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

El escrito de reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el organismo o servicio a que esté adscrita la persona interesada. Una copia del mismo se enviará a la Comisión Paritaria. Cuando a juicio de la Comisión Paritaria y de la consejería competente en materia de función pública, la reclamación afecte a un colectivo de personal laboral, o aún siendo una reclamación individual, la temática planteada sea importante o grave, dicha consejería nombrará un investigador no perteneciente a la consejería afectada. Con las pruebas practicadas e informe de la Secretaria General correspondiente y de la representación de personal, la consejería competente en materia de función pública resolverá en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de presentación, a no ser que la índole de las pruebas practicadas obligue a ampliar este plazo.

La resolución se ha de comunicar a la persona interesada, al Comité y a la consejería correspondiente y será de inmediato cumplimiento.

No procederá ulterior reclamación contra las resoluciones dictadas por la consejería competente en materia de función pública, sin perjuicio de las acciones que para acudir ante la Jurisdicción social reconozca la legislación vigente.

Artículo 112

Responsabilidad civil

Las indemnizaciones y gastos por defensa judicial exigibles por razón de daños a las personas, animales o cosas, causados por la actuación del personal incluido en el ámbito de este Convenio en ejercicio de su función y en prestación de servicios autorizados, serán abonados por la Comunidad Autónoma salvo que estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil, ya sea consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Administración.

Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deba abonar el personal laboral en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

El pago de las cantidades por la Comunidad Autónoma se hará sin perjuicio de que se les pueda exigir a las personas que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. La persona trabajadora de quien se exigiera el resarcimiento podrá interponer, contra la resolución recaída, los recursos que sean procedentes de acuerdo con la legislación vigente.

La Administración de la Comunidad Autónoma, en tanto se lo permitan sus disponibilidades presupuestarias, podrá contratar una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, incapacidad permanente absoluta o mutilaciones debidas al desempeño de su actividad profesional.

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

Disposición adicional primera

1. El personal laboral que tenga reconocida la condición de indefinido no fijo por sentencia con efectos anteriores a día 7 de octubre de 1996, o aquel al cual se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinen esta condición a la entrada en vigor de este Convenio; y aquel otro transferido de la Administración del Estado a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con carácter de indefinido no fijo, tendrá la consideración de personal laboral indefinido a extinguir.
2. Al personal laboral no incluido en el párrafo anterior, con modalidades contractuales de duración determinada que se hayan convertido en estructurales con anterioridad a día 31 de diciembre de 2004, por motivo de corresponder a actividades permanentes de la Administración y que así sean declaradas por resolución del consejero o consejera competente en materia de función pública, se le aplicará el proceso de estabilidad de empleo que esté vigente en el momento de la entrada en vigor de este Convenio.
3. La Administración y el Comité Intercentros, de conformidad con la normativa vigente, de acuerdo con el espíritu del "Pacto entre la Administración autonómica y las organizaciones sindicales en materia de función pública" y con el de la "Declaración para el Diálogo social en el ámbito de la Administración General del Estado", durante la vigencia del Convenio, estudiará y elaborará de forma negociada, las características, el calendario y criterios que han de regir las convocatorias de este proceso de consolidación, así como el alcance, por lo que se refiere a las consecuencias que se deriven respecto del personal laboral. A todo el personal laboral que ocupe plazas de carácter temporal, afectadas por el proceso de consolidación, se les garantizará, de conformidad con la normativa vigente, la permanencia hasta que se lleve a término este proceso de consolidación respecto de cada puesto de trabajo.





Disposición adicional segunda

El personal de seguridad quedará encuadrado en las siguientes categorías profesionales:

- Oficial de seguridad.
- Vigilante de seguridad

Serán de libre designación los puestos de trabajo correspondientes a la categoría profesional de oficial de seguridad, los puestos de trabajo de responsable de equipo de la categoría profesional de vigilante de seguridad y los puestos de trabajo de la categoría profesional de vigilante de seguridad adscritos a la Presidencia y a la Vicepresidencia del Gobierno y a todos aquellos edificios en que tenga su despacho un consejero o consejera del Gobierno de las Illes Balears.

En este sentido, se modificará la relación de puestos de trabajo para adaptarla a los términos del apartado anterior.

Disposición adicional tercera

Todos los puestos de trabajo con destino en el Complejo de Marivent, por motivo de las especiales características de responsabilidad y seguridad inherentes a estos puestos, se proveerán por el sistema de libre designación mientras estos palacios constituyan la sede residencial del Jefe del Estado y su familia.

El sistema de selección del personal que haya de desempeñar las funciones propias de estos puestos de trabajo será el de concurso, con inclusión de una entrevista personal.

Disposición adicional cuarta

Dentro del objetivo prioritario de fomentar la carrera administrativa de los empleados públicos, entendida como el derecho a acceder, si cumplen los requisitos objetivamente, a las categorías o a los niveles superiores de la función pública, se negociarán medidas encaminadas a posibilitar la promoción cruzada de categorías profesionales laborales a cuerpos y escalas de personal funcionario.

Disposición adicional quinta

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 53.5 del presente Convenio, relativo a la excedencia voluntaria especial, el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir, podrá acceder a la excedencia voluntaria especial en los términos previstos en el artículo 15 del Decreto-Ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

Si bien inicialmente el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir de la Administración autonómica podrán acogerse a este tipo de excedencia regulada en el artículo 15 del Decreto-Ley 5/2012, hasta el 31 de diciembre de 2013, también podrá acogerse al mismo durante la vigencia inicial pactada en este Convenio.

Disposición adicional sexta

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

Si bien inicialmente el personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir de la Administración autonómica podrán acogerse a este tipo de licencia especial regulado en el artículo 16 del Decreto-Ley hasta el 31 de diciembre de 2013, también podrá acogerse al mismo durante la vigencia inicial pactada en este Convenio.

Disposición adicional séptima

A los efectos de equiparar en materia de licencia por asuntos propios, la situación del personal laboral con la del funcionario, la Administración deberá realizar las actuaciones conducentes, con la finalidad si es posible, de que el personal laboral durante el tiempo que disfrute de esta licencia al amparo del artículo 47 a del presente Convenio, se le cotice por la base de contingencias comunes correspondiente al mes anterior al inicio del permiso.

Disposición adicional octava

La suspensión del acuerdo relativo a la homogeneización de los complementos específicos del personal laboral se mantendrá vigente hasta que las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears levanten la suspensión sobre dicho acuerdo.



Una vez que se levante dicha suspensión, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y la representación sindical se comprometen a negociar y estudiar medidas tendentes a la racionalización de este complemento.

Disposición adicional novena

El cómputo del tiempo que el trabajador o trabajadora haya permanecido en situación de excedencia forzosa, de conformidad con el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores, se extenderá también a los efectos del cálculo de las indemnizaciones que le puedan corresponder cuando se extinga su relación laboral.

Asimismo, también se computará a efectos del cálculo de la indemnización por extinción de la relación laboral, el tiempo que el personal laboral fijo y el indefinido no fijo a extinguir hayan permanecido en la situación de excedencia voluntaria especial contemplada en el artículo 53.5 del presente Convenio.

Disposición adicional décima

El consejero o consejera competente en materia de función pública podrá autorizar permutas de personal laboral fijo e indefinido no fijo a extinguir al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en activo siempre que concurran las siguientes circunstancias:

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

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

Disposición adicional undécima

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

Estas solicitudes tendrán que efectuarse con una antelación de 3 meses a la fecha prevista de inicio de la situación de jubilación parcial.

Disposición adicional duodécima

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se compromete a dar una difusión amplia a este Convenio, por lo que el mismo estará a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras en la página web <http://www.caib.es> y en la aplicación del portal de servicios al personal.

Disposición adicional decimotercera

A los efectos de que la representación del personal laboral pueda efectuar adecuadamente su tarea de vigilancia en el cumplimiento de las normas y pactos que regulan la relación laboral, y conforme a lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, la Administración entregará a cada una de las representaciones de los trabajadores previa petición de las mismas, dentro del primer trimestre de cada año, la Relación de Puestos de Trabajo nominada del personal laboral al servicio de la Administración autonómica.

No obstante lo anterior, aquellas personas que manifiesten su oposición y no quieran que su nombre y apellidos aparezcan en la citada relación nominada, lo habrán de comunicar a la Dirección General competente en materia de función pública con una antelación mínima de un mes al comienzo del primer trimestre de cada año.

Disposición adicional decimocuarta

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



instituciones autonómicas.

Esta suspensión se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2013 o hasta la fecha que establezca una posterior normativa prolongando la suspensión y, en todo caso, en los términos que esta última prevea.

Una vez levantada la suspensión, el personal laboral se beneficiará de las ayudas sociales en los términos previstos en el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el que se regula la acción social a favor de los funcionarios y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, o de la normativa que se dicte en su sustitución.

Disposición adicional decimoquinta

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

Tomando como modelo el régimen de vacaciones, permisos, licencias y festivos que recogía el texto del capítulo V y el capítulo VI respecto a la incapacidad temporal en el extinto IV Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Administración autonómica deberá ir incorporando las mejoras sobre estas materias, a medida que las restricciones en las normativas sobre las mismas vayan desapareciendo.

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

Disposición adicional decimosexta.

Al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, le será de aplicación el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma (servicios generales) 2012-2015, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 y publicado en el Boletín Oficial de las Illes Balears número 98 de 8 de julio de 2012.

Disposición adicional decimoséptima

En todo aquello que no prevea el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición adicional decimoctava

Se hace constar, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que, cuando se pretenda inaplicar las condiciones de trabajo que afecten las materias señaladas en dicho artículo, habrá de iniciarse un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

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

Si a pesar de ello continua sin alcanzarse un acuerdo, se someterá la cuestión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, siguiendo el procedimiento establecido en el acuerdo interprofesional por el que se crea. Si a pesar de ello, continua sin alcanzarse un acuerdo, se someterá la cuestión al organismo autonómico que haya asumido las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Disposición final

El presente Convenio, independientemente del día en que se publique, entrará en vigor el día 5 de julio de 2013.



ANEXO I

CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES

CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A - NIVEL 1

CATEGORÍA PROFESIONAL

TÈCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR:

ESPECIALIDAD (*):

(* La denominación de la especialidad coincidirá con la titulación (*))

PROFESOR/A TITULAR CONSERVATORIO DE MÚSICA (A EXTINGUIR)

GRUPO B - NIVEL 2

CATEGORÍA PROFESIONAL

TÈCNICO/A TITULADO/A GRADO MEDIO:

ESPECIALIDAD (*):

(* La denominación de la especialidad coincidirá con la titulación (*))

PROFESOR/A AUXILIAR CONSERVATORIO DE MÚSICA (A EXTINGUIR)

EDUCADOR/A (A EXTINGUIR)

GRUPO C - NIVEL 3

CATEGORÍA PROFESIONAL

ENCARGADO/A ADMINISTRATIVO/A (A EXTINGUIR)

ENCARGADO/A DE MONITORES Y EMBARCACIONES (A EXTINGUIR)

AYUDANTE/A TÈCNICO/A (A EXTINGUIR)

CONTROLADOR/A PECUARIO (A EXTINGUIR)

AYUDANTE/A DE REDACCIÓN (A EXTINGUIR)

GRUPO C - NIVEL 4

CATEGORÍA PROFESIONAL

ADMINISTRATIVO/A (A EXTINGUIR)

MAYORDOMO/GOVERNANTE/A (A EXTINGUIR)

DELINEANTE (A EXTINGUIR)

OFICIAL DE COMPOSICIÓN (A EXTINGUIR)

OFICIAL DE SEGURIDAD

MONITOR/A VELA

ZELADOR/A SECONA (A EXTINGUIR)

TÈCNICO/A ESPECIALISTA:

ESPECIALIDAD (*):

MANTENIMIENTO (* La denominación de la especialidad coincidirá con la específica del oficio.)

PATRÓN DE EMBARCACIONES

GRUPO D - NIVEL 5

CATEGORÍA PROFESIONAL

COCINERO/A 1A.

CONTRAMAESTRE NAVAL (A EXTINGUIR)

ENCARGADO/A DE INTERNADO (A EXTINGUIR)

VIGILANTE DE EXPLOTACIÓN (A EXTINGUIR)

ENCARGADO/A DE ALMACEN (A EXTINGUIR)

OFICIAL 1A.:

ESPECIALIDAD (*):

MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS E INSTALACIONES





SONDISTA-PROSPECTOR/A

CARPINTERO/A DE RIBERA

CARPINTERO/A

ELECTRICISTA

JARDINERO/A

MECÁNICO/A

VELERO/A

PINTOR/A

FONTANERO/A

SOLDADOR/A CHAPISTA

MECÁNICO/A CALEFACTOR

(*) La denominación de la especialidad coincidirá con la específica del oficio.

CUIDADOR/A (A EXTINGUIR)

AUXILIAR TÈCNICO/A EDUCATIVO/A

RECEPCIONISTA

GRUP D - NIVEL 6

CATEGORÍA PROFESIONAL

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (A EXTINGUIR)

AUXILIAR DE RECEPCIÓN, TELÈFONO Y REGISTRO (A EXTINGUIR)

AUXILIAR TÈCNICO/A ENFERMERIA (A EXTINGUIR)

CELADOR/A SANITARIO/A (A EXTINGUIR)

CONSERJE (A EXTINGUIR)

VIGILANTE DE SEGURIDAD

COCINERO/A 2A. (A EXTINGUIR)

AYUDANTE/A DE COCINA

FOTÓGRAFO/A (A EXTINGUIR)

OFICIAL 2A:

ESPECIALIDAD (*):

MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS Y DE INSTALACIONES

SONDISTA-PROSPECTOR/A

CARPINTERO/A DE RIBERA

JARDINERO/A

MECÁNICO/A

OFFSET

VELERO/A

MODISTO/A

PICAPEDRERO/A

ELECTRICISTA

CARPINTERO/A

FONTANERO

PINTOR/A

SOLDADOR/A CHAPISTA

MECÁNICO/A CALEFACTOR

(*) La denominación de la especialidad coincidirá con la específica del oficio.

CONDUCTOR/A 2A (A EXTINGUIR)

GRUPO E - NIVEL 7

CATEGORÍA PROFESIONAL

EMPLEADO/A SERVICIOS

ORDENANZA (A EXTINGUIR)

GUARDA-VIGILANTE (A EXTINGUIR)

PEÓN ESPECIALITZADO/A

MARINERO/A

SOCORRISTA

AUXILIAR DE AYUDA





GRUPO E - NIVEL 8
CATEGORÍA PROFESIONAL
LIMPIADOR/A
PEÓN
LAVANDERO/A – PLANCHADOR/A
MOZO/A DE AYUDA





ANEXO II

TABLA SALARIAL 2013

ANEXO II.A

RETRIBUCIONES BÁSICAS

SUELDO BASE

GRUPOS Y NIVELES	Sueldo base mensual
Grupo A – Nivel 1	1.484,38
Grupo B – Nivel 2	1.328,14
Grupo C – Nivel 3	1.165,46
Grupo C – Nivel 4	1.165,46
Grupo D – Nivel 5	985,69
Grupo D – Nivel 6	985,69
Grupo E – Nivel 7	812,95
Grupo E – Nivel 8	812,95

ANEXO II.B

RETRIBUCIONES BÁSICAS

TRIENIOS

GRUPOS Y NIVELES	Valor mensual trienio
Grupo A – Nivel 1	34,83
Grupo B – Nivel 2	34,83
Grupo C – Nivel 3	33,99
Grupo C – Nivel 4	33,99
Grupo D – Nivel 5	32,26
Grupo D – Nivel 6	32,26
Grupo E – Nivel 7	31,44
Grupo E – Nivel 8	31,44



**ANEXO II.C****RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS****COMPLEMENTO DE CONVENIO Y COMPLEMENTO DE INSULARIDAD**

GRUPOS Y NIVELES	Complemento de convenio (mensual)	Complemento de insularidad Mallorca (mensual)	Complemento de insularidad Menorca, Ibiza y Formentera (mensual)
Grupo A – Nivel 1	303,72	83,01	92,35
Grupo B – Nivel 2	294,43	83,01	92,35
Grupo C – Nivel 3	290,97	83,01	92,35
Grupo C – Nivel 4	143,69	83,01	92,35
Grupo D – Nivel 5	251,52	83,01	92,35
Grupo D – Nivel 6	119,51	83,01	92,35
Grupo E – Nivel 7	240,93	83,01	92,35
Grupo E – Nivel 8	98,75	83,01	92,35

ANEXO II. C bis**INCREMENTO LABORAL PAGA EXTRAORDINARIA**

GRUPOS Y NIVELES	Valor una paga extraordinaria
Grupo A – Nivel 1	473,35
Grupo B – Nivel 2	394,78
Grupo C – Nivel 3	349,93
Grupo C – Nivel 4	349,93
Grupo D – Nivel 5	305,01
Grupo D – Nivel 6	305,01
Grupo E – Nivel 7	260,07
Grupo E – Nivel 8	260,07



ANEXO II.D
RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO POR REALIZACIÓN DE TURNOS

GRUPOS Y NIVELES	TIPO DE TURNO		
	A	B	C
	Valor mensual	Valor mensual	Valor mensual
Grupo A – Nivel 1	166,88	154,85	67,80
Grupo B – Nivel 2	159,62	143,96	64,16
Grupo C – Nivel 3	148,75	133,11	60,53
Grupo C – Nivel 4	148,75	133,11	60,53
Grupo D – Nivel 5	134,23	125,84	56,91
Grupo D – Nivel 6	134,23	125,84	56,91
Grupo E – Nivel 7	119,73	114,95	53,29
Grupo E – Nivel 8	119,73	114,95	53,29

ANEXO II.E –
RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El importe de este complemento, para todo el personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears es de 22,46 € por noche trabajada, con excepción del personal adscrito al Servicio de Salud de las Illes Balears, al cual le será de aplicación el acuerdo que esté vigente en esta materia para el personal sanitario estatutario y funcionario del Servicio de Salud de las Illes Balears.

ANEXO II.F
RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO ESPECÍFICO MÍNIMO

GRUPOS Y NIVELES	Valor mensual mínimo del complemento específico	Valor mensual mínimo del complemento específico a cuenta
Grupo A – Nivel 1	130,63	19,68
Grupo B – Nivel 2	137,79	17,29
Grupo C – Nivel 3	137,79	17,29
Grupo C – Nivel 4	137,79	17,29
Grupo D – Nivel 5	137,79	17,29
Grupo D – Nivel 6	137,79	17,29
Grupo E – Nivel 7	137,79	17,29
Grupo E – Nivel 8	137,79	17,29





ANEXO II.G

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO TÉCNICO EDUCATIVO

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

