

Num. 15759

Convocatoria para cubrir plazas de personal docente e investigador de las categorías previstas a la LOU, de contratados, para el curso 2005-2006 Seu universitaria d'Eivissa i Formentera.

Resolución del Rector de la Universidad de las Illes Balears por la cual salen a concurso las plazas de personal docente e investigador que se detallan:

Departamento de Filología Catalana y Lingüística General

Un asociado (6h). Área de conocimiento: Filología Catalana. Perfil: Gramática catalana y su didáctica. Sociolingüística

Departamento de Derecho Privado

Un asociado de (3h). Área de conocimiento. Derecho Romano. Perfil: Derecho romano

Los candidatos han de acreditar los requisitos exigidos para su categoría a la Ley orgánica de universidades 6/200, de 21 de diciembre (BOE número 307, de 24 de diciembre), y en aquello que sea aplicable al Decreto de la CAIB 104/2002, de 2 de Agosto (BOIB número 95 de 8 de Agosto), al Real decreto 898/1985, de 20 de Abril sobre régimen de profesorado universitario (BOE de 19 de Junio), y al decreto 32/1999, de 26 de Marzo, por el cual se aprueba la reforma de los Estatutos de esta Universidd (BOIB, número 45, de 19 de Abril).

Las instancias, acompañadas de toda la documentación, se enviaran al Magnífico y Excelentísimo Sr. Rector de la Universidad de as Illes Baleras y se han de presentar a la Seu universitaria d'Eivissa i Formentera, c/. Bes, núm. 9, 07800 Eivissa.

El plazo de presentación de las solicitudes es desde el día siguiente de la publicación de esta convocatoria al BOIB hasta el día 20 de septiembre de 2005

Toda la información referente a esta convocatoria, a los concursos, la duración del contrato y, si procede, al perfil de las plazas, se puede pedir al Servicio de Recursos Humanos de la UIB, Son Lledó, campus universitario, cra. de Valldemossa, km 7.5, Palma.

Las plazas que estén sujetas a impartir docencia tienen un horario fijado previamente que los candidatos se comprometen a asumir.

La duración de los contratos de ayudantes y profesores asociados será de un año renovable.

El resultado de la provisión de plazas se hara pública a la página web de la Universidad.

Palma, 5 de septiembre de 2005

El Rector

(por delegación FOU núm. 221)
Esperanza Munar,
Vicerrectora de Profesorado

El Gerente,

Andreu Alcover

— o —

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE INTERIOR

Num. 15657

Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 1 de septiembre de 2005, por el cual se ratifica el acuerdo Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta del Consejero de Interior, en sesión celebrada el día 1 de septiembre de 2005, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

‘Primero. Ratificar, en todas sus partes, el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears adoptado el pasado día 28 de junio de 2005, de aprobación del texto del nuevo convenio colectivo.

Segundo. Ordenar la publicación del texto íntegro del Convenio colectivo, una vez formalizados los trámites legales necesarios.’

IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SER-

VICIO 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 de los trabajadores, por los sindicatos USO, UGT, CCOO, STEI-i y CSI-CSIF, a cuyas organizaciones sindicales pertenecen la totalidad de los miembros elegidos por 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, por los miembros designados con esta finalidad.

Artículo 2

Ámbito funcional, personal y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que pertenezcan al 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 la regulación de las relaciones laborales entre la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el personal laboral al servicio de los departamentos de la Administración de esta y de sus organismos autónomos, en aplicación de la normativa vigente contenida en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente, y al amparo del Convenio 151 de la OIT, como también de la Constitución, el Estatuto de Autonomía de las Illes Balears y la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Queda excluido del presente Convenio el personal que presta servicios en:

- entidades de derecho público sometidas a derecho privado.
- empresas de carácter público creadas por la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, sean sociedades con participación mayoritaria o sean sociedades vinculadas.
- el personal que presta servicios en consorcios y fundaciones en los cuales participe la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- los profesionales, la relación de los cuales con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se derive de la aceptación de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio, mediante un contrato específico.

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

Artículo 3

Ámbito temporal y vigencia.

Este Convenio tendrá una vigencia de 4 años, y se considerará en vigor desde el día 1 de enero de 2005 hasta el día 31 de diciembre de 2008, con independencia de su publicación en Butlletí Oficial de 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 se produce la oportuna denuncia por cualquiera de las partes, en el plazo de preaviso de cuatro meses respecto a la fecha en que finalice su vigencia.

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 desde la recepción del escrito de la denuncia; la parte receptora habrá de responder a la propuesta de negociación y las dos partes podrán establecer un calendario o un plan de negociación.

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se habrá de ajustar a aquello que dispone el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde la denuncia hasta la firma, la inscripción y la publicación del nuevo convenio, se entenderá prorrogado este en todas sus cláusulas, excepto en los efectos económicos que se habrán de sujetar a aquello que prevea el nuevo convenio.

Artículo 5

Empresa y representantes de los trabajadores.

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

entidades autónomas.

Los representantes de los trabajadores tendrán las competencias que se determinen en el Estatuto de los Trabajadores, la ley orgánica de libertad sindical y el presente 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 la han de llevar a cabo la representación de la Administración, por una parte, y los representantes de los trabajadores del departamento afectado con los representantes de los trabajadores que sean designados especialmente para esta negociación, de otra. 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 se estaban desarrollando 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 en el correspondiente acuerdo de homologación determine otra cosa.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto 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 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 la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio que se ha acordado, y el resto del convenio restará en vigor. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará, a la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 8

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 9

Equiparación a mejoras funcionariales.

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a las cuales se refiere el siguiente convenio, podrá ser de aplicación al personal laboral, previo expreso acuerdo de la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje.

Artículo 10

Comisión Paritaria de interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje.

Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este convenio, se habrá de constituir una Comisión Paritaria de interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, compuesta por representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma y por representantes de los trabajadores designados por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio de entre los miembros 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 un presidente de entre sus miembros.

Los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en actas que se levantarán 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 tomarán 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 substancial 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 la Comisión Paritaria 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 huelgas 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, 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 no vinculantes y se tendrán que emitir en un plazo no inferior a quince días desde que hayan sido tratados en la Comisión Paritaria.

Artículo 11

Interpretación del Convenio.

Los trabajadores podrán presentar, ante los representantes laborales, las dudas que se puedan suscitar en la aplicación de este convenio, con independencia del derecho que tengan a reclamar.

Estos representantes laborales habrán de informar al trabajador sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo pondrán en conocimiento de la Jefatura del Servicio y Departamento, por si a ese nivel pudiera quedar resuelto. Si ello no resultara posible o subsistiera alguna discrepancia se dirigirán a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y elaborará, en su caso, el acuerdo correspondiente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a acudir a la Jurisdicción Social, en su caso.

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 12

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 esta se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y de las facultades de audiencia, información y de negociación reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores, la ley orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente, con el objeto de conseguir una mejor 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 ningún trabajador, ningún trabajo que le menoscabe la dignidad profesional o sea lesivo a su dignidad como persona.

Artículo 13

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 que funcionalmente tenga de cada consejería o entidad autónoma.

Artículo 14

Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales.

Los trabajadores al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tienen 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 substancial 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: título universitario de grado superior o equivalente.

Grupo B. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado medio o equivalente.

Grupo C. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: Título de bachillerato, título de técnico superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico especialista correspondiente a Formación Profesional de 2º grado, o título equivalente, o formación laboral equivalente.

Grupo D. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar, título de técnico medio correspondiente a ciclos formativos de grado medio, título de técnico especialista correspondiente a Formación Profesional de 1º grado, o título equivalente, o formación laboral equivalente.

Grupo E. Comprende aquellas categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: Certificado de escolaridad o formación laboral equivalente.

Para los grupos C, D y E se entenderá que tienen formación laboral equivalente los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la Administración autonómica y tengan acreditada una experiencia laboral de más de 3 años en la categoría profesional concreta o hayan 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 un de estos grupos podrán existir niveles existir niveles que agruparan las diferentes categorías profesionales.

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

Nunca no se podrán producir ascensos de categoría simplemente por el transcurso del tiempo del transcurso del tiempo de servicio.

En materia de clasificación profesional se estará 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, el trabajador podrá acudir, para la resolución de estas, a la Comisión Paritaria. Las decisiones de la Comisión Paritaria sobre estas cuestiones se considerarán vinculantes y se presentarán a la consideración del consejero 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 15

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 16

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 los representantes de los trabajadores la propuesta correspondiente, con una antelación mínima de diez días.

La Administración de la Comunidad Autónoma tendrá una relación de los puestos de trabajo laborales 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 a los trabajadores incluidos 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 17

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Administración, cuando existan probadas razones 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, entre otras, de las condiciones de trabajo las que afecten las materias siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- 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 18

Movilidad funcional

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

El trabajador afectado 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 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.

2. Trabajos de categoría superior.

Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, la Administración podrá encomendar a sus trabajadores el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que posean, por un periodo no superior a 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años, con el informe previo del jefe responsable de cada organismo o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda los 3 meses. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todos los trabajadores del área afectada.

tada que reúnan 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.

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

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, los organismos y las entidades incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio las resulta necesario encomendar las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tiene, únicamente podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, que no podrá exceder, en ningún caso, de un mes cada año para llevarlas a término, y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de su categoría profesional, y además recibirá un incremento del 10 % en sus retribuciones totales. Estas encomiendas se han de llevar a cabo por turnos rotatorios entre los trabajadores del servicio.

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

4 Protección de la maternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la promoción de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 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 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 médico de la seguridad social o de la mutua que asista facultativamente a la trabajadora, está tendrá que desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Este cambio de puesto de trabajo 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 comportará ninguna modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

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 sus trabajadores, que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esta finalidad se adoptaran las medidas de prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto que la adaptación no sea posible y, con la finalidad de garantizar el mantenimiento de su relación laboral, al trabajador se le habrá de encomendar el desempeño de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional, que este vacante, dotado y que sea de necesaria cobertura, las funciones del cual 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.

El trabajador percibirá las retribuciones del puesto que desempeñaba, excepto los complementos de puesto de trabajo que percibirá los correspondientes al nuevo puesto. En el supuesto que las retribuciones totales en el nuevo puesto sean inferiores, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento por la diferencia entre estas y las que percibía.

Artículo 19

Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento del trabajador, 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.

Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal

podrá ser superiores o inferiores a un mes de duración y nunca excederán del límite de un año.

a) 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.

b) Igualmente, siempre que haya razones 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 al trabajador por escrito y quince días antes, haciéndose constar tanto las razones del desplazamiento como la duración aproximada de este.

Si el desplazamiento supone que el trabajador no pueda pernoctar en su domicilio, la duración de este no podrá ser superior a tres meses. El trabajador 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, los gastos del cual serán a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma.

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

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, compete a la autoridad laboral el conocer de la cuestión y la decisión que adopte será de cumplimiento inmediato.

2.- Traslados forzosos por necesidades del servicio.

El traslado forzoso por necesidades del servicio únicamente se podrá realizar cuando haya razones 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 las necesidades del servicio, se tuviera que desdoblarse alguna unidad funcional, los trabajadores destinados en la misma, podrán participar en un concurso restringido de traslados, que de forma consensuada posibilite criterios objetivos para su distribución.

A) Cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a:

a) Una cantidad a tanto alzado de 4.200 euros, incrementada en un 20 por ciento por cada persona que viva a cargo del trabajador.

b) Abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para el trabajador y cada una de las personas a su cargo.

c) Si la Comunidad Autónoma facilitase vivienda, esta será adecuada a las necesidades familiares del trabajador. En caso contrario, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 10.000 euros, más un 20 por ciento de esta cantidad por cada persona que viva a cargo del trabajador.

d) También se garantizará la obtención de plazas escolares en centros oficiales para los hijos de los trabajadores trasladados cuando estos cursen estudios de educación Preescolar, de educación Primaria, de educación Secundaria, de Ciclos formativos de formación profesional, de bachillerato, o de 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 del trabajador, este recibirá una ayuda por los gastos derivados de esta causa en los siguientes supuestos:

- entre 10 y 25 kilómetros de distancia: 1.500 euros

- más de 25 y hasta 40 kilómetros de distancia: 2.250 euros

- más de 40 kilómetros de distancia: 3.000 euros

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 al trabajador, 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 al mantenimiento de cualquier otra condición más favorable que tenga reconocida.

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

Los trabajadores trasladados por necesidades del servicio tendrán prefe-

rencia para ocupar las vacantes de su categoría que se produzcan en el lugar de origen y de 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 era trabajador 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) Representantes sindicales.
- b) Discapacitados.
- c) Familias monoparentales.
- d) Mayores de cincuenta años.
- e) Titulares de familia numerosa.
- f) Mayor antigüedad.

CAPÍTULO III

Provisión de vacantes, selección y contratación

Artículo 20

Selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

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

- a) reingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del convenio.
- b) provisión de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género.
- c) concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado); concurso de fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial.
- d) promoción interna y convocatoria libre.
- e) movilidad entre Administraciones públicas.

Artículo 21

Reingreso.

El trabajador 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 promoción.

Si no existen vacantes en su categoría pero, en cambio, hay en una categoría profesional inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante o bien esperar que se produzca una vacante en su categoría, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa y, todo ello, sin perjuicio de estar a la espera de la primera convocatoria de provisión de vacantes que se realice y en la cual habrá de participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

Artículo 22

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

Los puestos de trabajo que no se cubran de acuerdo el artículo anterior, se ofrecerán a aquellos trabajadores que hayan solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o por motivos de violencia de género, siempre que cumplan con lo dispuesto en el artículo 18.5 del presente convenio o con lo dispuesto en el artículo 40. 3 bis) del Estatuto de los Trabajadores. .

Artículo 23

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 constituirá 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.

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 destinación; las características y los requisitos mínimos exigidos que hayan de reunir los trabajadores que aspiren a ocuparlas, que figuren reflejadas en las relaciones 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 preferencia de adjudicación entre ellas.

Podrán participar en los concursos de provisión de puestos todos los trabajadores en situación de activo o excedencia, fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial, que tengan la misma categoría profesional que la vacante objeto del concurso, excepto de los suspendidos por sanción, que no podrán hacerlo hasta el cumplimiento de esta.

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 los aspirantes y proponer la adjudicación a los trabajadores que obtengan la puntuación mayor de las plazas vacantes a proveer. Esta Comisión estará compuesta por cinco miembros, de los cuales tres se designarán por la Comunidad Autónoma y los dos restantes, por el Comité Intercentros, de entre sus componentes.

Aquellos trabajadores en situación de traslado forzoso por necesidad del servicio, que soliciten el traslado por ocupar vacantes en la localidad de origen del traslado forzoso, tendrán preferencia absoluta, sin perjuicio del orden de puntuación en que queden situados según el resto de méritos acreditados para la adjudicación de estas vacantes.

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.

Los trabajadores nombrados para puestos de trabajo de libre designación podrán ser cesados libremente de estos puestos y en ningún caso el desempeño de los mismos constituirá mérito alguno para la provisión de otros puestos de trabajo.

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 estos 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 Butlletí Oficial de las Illes Balears, en soporte informático, así como en los tablones de anuncios de todas las consejerías de la Comunidad Autónoma, para conocimiento de todos los solicitantes e interesados.

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

Los trabajadores no podrán participar en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de resolución del último destino 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 esta.

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

Asimismo, podrá conceder una prórroga de la incorporación hasta un mes, si el destinado proviene de fuera de la isla y así lo solicita por razones justificadas.

Artículo 24

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, entre el personal fijo de plantilla y, mediante el sistema de selección oportuno, en turno libre.

Para la promoción interna se reservará, como mínimo, un 55 por ciento del total de las plazas vacantes. El personal laboral fijo de plantilla podrá participar en las convocatorias conjuntas de selección de personal, simultáneamente, 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 25

Promoción interna.

La promoción interna de los trabajadores de la Comunidad Autónoma consiste en la posibilidad que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este Convenio pueda acceder 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, los trabajadores 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 como personal laboral fijo, 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 al 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 en los niveles 1 y 2 donde se tendrá que tener la titulación requerida para la vacante a la cual se pretenda acceder.

Las convocatorias de promoción interna de desarrollaran de acuerdo con la normativa contenida en el artículo 26 de este Convenio y estas convocatorias constaran siempre de dos fases:

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

Esta prueba será de carácter eliminatorio y, en una valoración de cero a diez, se habrá que obtener, como mínimo, un cinco 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 de 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 de concurso si no se ha obtenido la puntuación mínima para superar la prueba de aptitud teórico práctica.

Artículo 26

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

La finalidad de la selección de la de conseguir que el personal seleccionado sea el más idóneo para llevara 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 a través de los sistemas de concurso, concurso-oposición y oposición, que 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 competente en materia de función pública, y han de contener, en todo caso, lo siguiente:

a) La determinación del nombre 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 los 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 llevar a término por personas con minusvalías con los sistemas de acreditación de éstas.

d) Los sistemas selectivos, el contenido de las pruebas o, 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 que los tribunales no podrán aprobar ni declarar que han superado los pruebas selectivas un número superior de 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 los aspirantes, de acuerdo con el resultado del sorteo efectuado previamente, cuando se trate de exámenes orales o pruebas prácticas o cuando el número de 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 los 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 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.

Estas 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% 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% 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 los candidatos y los puestos de trabajo ofrecidos.

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

e) Conocimiento de la lengua catalana.

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

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 cada convocatoria de personal serán nombrados por el consejero competente en materia de función pública y tendrán la consideración de órganos dependientes de su autoridad, y las corresponderá el desarrollo y la calificación de las pruebas selectivas y la valoración de los méritos profesionales de los aspirantes.

Estarán constituidos por cinco miembros, como mínimo, y tendrá que haber el mismo número de suplentes. Todos ellos habrán de poseer una titulación académica de igual o superior nivel que el exigido a los aspirantes (excepto los representantes sindicales), y la mitad más uno habrán de poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida a los aspirantes, si esta es específica.

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

- El presidente será designado libremente por el consejero competente en materia de función pública, entre personas de prestigio profesional reconocido dentro del ámbito autonómico.

-Tres vocales como mínimo serán nombrados por sorteo de entre el personal en situación de servicio activo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que pertenezca, al grupo, nivel o categoría profesional de que se trate. El sorteo se realizará con participación del Comité Intercentros

-Un vocal, como mínimo, será un representante de lea organizaciones sindicales con presencia en el Comité Intercentros y será designado por acuerdo del mismo Comité Intercentros.

- El secretario será designado por votación de todos los miembros de entre los vocales.

Los miembros de los tribunales o comisiones de selección de personal se

tendrán que abstenerse de formar parte de estas, cuando coincidan las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y habrán de notificarlo a la autoridad convocante. Los aspirantes a las plazas convocadas los podrán rehusar. Tampoco podrán formar parte de ellas 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 asesores especialistas para todas o alguna de las pruebas que se hayan de realizar, si cabe, de acuerdo con lo que prevean las convocatorias correspondientes. Estos asesores se limitarán a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en estas, colaborarán con los órganos de selección.

4.- Resolución de la Convocatoria

Concluidas las pruebas, se propondrá al órgano competente la lista de candidatos 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 requisitos exigidos en esta. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

Los trabajadores que acceden 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 máximas puntuaciones globales y siguiendo un orden descendente.

5.- Remisión a la normativa de la CAIB

En todo aquello que no este 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 27

Movilidad entre administraciones públicas.

Una vez concluida la convocatoria de promoción interna y de turno libre se podrán atender la solicitudes de traslado formuladas por trabajadores 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 28

Selección de persona laboral no permanente.

Para realizar trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la substitución por interinaje de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, 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 consejería 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 puestos a cubrir, y la modalidad de contratación a aplicar, con otro tipo de pruebas selectivas.

Las bolsas de trabajo se confeccionarán para aquellas categorías profesionales de carácter no funcionarizable, de acuerdo con las categorías de este convenio, y siempre que haya una previsión de necesidades a cubrir.

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

2.- Oferta genérica.

En el caso de agotarse o de inexistencia de bolsa de trabajo se podrá contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Ocupación, con participación del Comité de empresa.

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.

En los casos de contrataciones temporales que tengan su origen el los supuestos de jubilación anticipada previstos en el artículo 53, la selección del substituto, que será siempre un trabajador inscrito como desocupado en los servicios públicos de empleo, se llevará de acuerdo con el orden de prelación esta-

blecido en los párrafos anteriores.

El personal laboral con 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 30 para el personal laboral fijo.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo mediante contrato de trabajo de duración determinada no 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 podrá computar 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 las del personal fijo de la misma categoría.

Las plazas presupuestadas y catalogadas que estén cubiertas por personal contratado habrán de salir a concurso en un plazo de seis meses.

Las bajas por incapacidad temporal de más de 15 días y por maternidad, se cubrirán desde el inicio, preferentemente por personal laboral fijo, realizando tareas de superior categoría, o por personal laboral contratado.

Artículo 29

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 realizar contratos formativos con el objeto de proporcionar al trabajador/a 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 de dedicado a la formación teórica, que tendrá que ser presencial, será del 25 % de la jornada máxima prevista en este Convenio y se realizará alternándose con el trabajo efectivo, y el salario será

- Para menores de 18 años, el salario mínimo interprofesional.
- Para mayores de 18 años:

- el primer año, el 80 % de la categoría que corresponda.
- el segundo año, el 90 % de la categoría que corresponda.

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

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

Artículo 30

Contratación y período de prueba

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

A los nuevos trabajadores 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, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos en plantilla del mismo grupo y categoría profesional, y durante este período puede rescindir su relación laboral cualquiera de las partes. Cuando la Administración estime que el trabajador 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.

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

Artículo 31

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 y profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a 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.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán 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 los mismos puestos de trabajo y sin ningún coste para los trabajadores 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 los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, como también los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su colocación, en 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, contabilizadas a partir del mes de septiembre de cada año. Cuando por causas ajenas a la voluntad de este no hubiesen recibido las sesenta horas de formación, podrán completar mediante cursos autorizados por la consejería donde estén adscritos y con desarrollo en el último trimestre del año.

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

Si los cursos programados por la Escuela Balear de Administración Pública no contemplaran 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 32

Integración social y laboral de los discapacitados.

De acuerdo con lo que disponen el artículo 44 de la Ley 2/1989, de 22 de febrero, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y el artículo 2 del Decreto 36/2004, de 16 de abril, por el cual se regula el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad a la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en las ofertas de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears se reservará una cuota mínima del 5% de las vacantes para que las cubran personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% hasta que, progresivamente, este colectivo llegue al 2% de los efectivos totales del Personal Laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Esta reserva mínima a la cual se refiere el apartado, se podrá desglosar en:

- a) Un mínimo del 4,5% de las vacantes se reservaran para que las cubran personas con discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite.
- b) Un mínimo del 0,5% de las places vacantes se reservaran para que las cubran personas con discapacidad que tenga su origen en retraso mental leve, moderado o límite, o con sordera profunda, severa o media prelocutiva, en las condiciones que se indiquen en el citado Decreto.

Artículo 33

Principios de igualdad, mérito y capacidad.

En los procesos de selección señalados, 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, 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 34

Estabilidad en la ocupación.

El contrato de trabajo estará basado en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la ley.

CAPÍTULO IV

Jornada y horario

Artículo 35

Jornada laboral.

La jornada de trabajo para todo el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo dispone el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 29 de diciembre de 2000, (BOIB núm. 11 de 25/01/2001) queda establecida en treinta y cinco horas semanales, que corresponden a 1526 horas en cómputo anual.

La permanencia física del personal laboral en las dependencias donde preste sus servicios será desde la 08,00 horas hasta las 15,00 horas, de lunes a viernes.

No obstante lo establecido anteriormente, existirá una banda horaria de flexibilidad entre las 08,00 y las 08,30 horas para la entrada en el trabajo, la cual, si se utiliza, se ha de compensar el mismo día entre las 15,00 y las 15,30 horas.

En el caso que el personal funcionario, en virtud de norma legal o reglamentaria, consiguiese una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, las partes firmantes de este Convenio se obligan a fijar, mediante la Comisión Paritaria, una jornada igual para el personal laboral.

Artículo 36

Horario.

El horario habitual de trabajo será el establecido en el punto segundo del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de día 29 de diciembre de 2000, (BOIB núm. 11 de 25/01/2001)

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 diarias por turno de trabajo (mañana y tarde) y 10 horas si el turno se realiza de noche.

A estos, la jornada máxima diaria será de 10 horas efectivas de trabajo. Siempre se respetará 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 del los cuarenta y ocho anuales y, si el descanso semanal de este, 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 los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores mayores de 55 años que lo soliciten de forma voluntaria quedarán exentos de realizar turnos nocturnos.

2.- Personal Docente.

El personal laboral docente del Conservatorio de Música tendrá una jornada de trabajo de treinta y cinco horas semanales. De estas, treinta horas serán de permanencia efectiva en el centro.

En el caso del Conservatorio de Música y Danza tendrá la distribución siguiente:

- a) 21 horas serán lectivas.
- b) 4 horas serán complementarias, de permanencia efectiva en el centro, distribuidas de la siguiente: dos se dedicarán a tutoría, de las cuales una se dedicará a la atención de padres o alumnos y la otra será de colaboración con las tareas encomendadas por el jefe de estudios. También se dedicará un hora semanal a reuniones de departamento que serán de asistencia obligatoria para el profesorado. La hora restante se podrá dedicar a cualquiera de las funciones siguientes, a criterio del director:
 - Diferentes trabajos, encomendados en función de las necesidades del centro.
 - Atención a la biblioteca.
 - Trabajo con el equipo docente.
 - Colaboración con el jefe del Departamento.

- Colaboración en actividades complementarias y extraescolares.
- Cualquier otra de las enumeradas en la programación general anual.

c) Las cinco horas restantes, hasta completar las treinta de dedicación al centro, serán computadas mensualmente, por el jefe de estudios, a cada profesor y comprenderán las actividades siguientes:

- asistencia a reuniones del Claustro.
- asistencia a reuniones del Consejo Escolar.
- asistencia a sesiones de evaluación.
- Otras actividades complementarias y extraescolares.

En el caso de Centros de Menores, la jornada de trabajo para los educadores se establece en treinta y cinco horas semanales, con la distribución siguiente:

a) 30 horas semanales de actividades directas con menores, en grupo o en trabajos individualizados.

b) 2,5 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 las sus peculiaridades de organización 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.

Los trabajadores con jornada partida disfrutarán 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 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 diez y las seis 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 las días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de 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 los trabajadores que por su trabajo informático estén expuestos a pantallas tendrán 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 computará a efectos retributivos en los términos legales o pactados establecidos, pero no a los efectos de jornada máxima de trabajo.

El personal incluido en el ámbito de este Convenio colectivo tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días ininterrumpidos semanales.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos, licencias y fiestas

Artículo 37

Vacaciones

1. Los trabajadores al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tienen derecho a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas de un mes natural o veintidós días hábiles por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado, en caso de ser inferior.

En el caso de optar por disfrutar de las vacaciones por días hábiles, estos habrán de disfrutarse por períodos de 5 días hábiles como mínimo.

Si se ha prestado un año completo de servicio, las vacaciones comprenden tantos días como tenga el mes en que se disfruten, con inclusión del primer y último día del mes en cuestión, garantizándose el disfrute de un mínimo de

treinta días naturales consecutivos.

En el caso que por necesidades del servicio sea necesario que el trabajador disfrute de las vacaciones fuera del período normal, la duración será de 40 días naturales.

Asimismo, en caso que por necesidades del servicio sea necesario dividir las vacaciones en diferentes períodos dentro del período de vacaciones normal, se tendrá derecho a 34 días naturales.

El personal que cumpla los períodos de prestación de servicios que se señalan a continuación tendrá derecho al disfrute de los días adicionales de vacaciones siguientes:

- un día hábil de vacaciones adicional si tienen quince años de servicio;
- dos días hábiles de vacaciones adicionales si tienen veinte años de servicio;
- tres días hábiles de vacaciones adicionales si tienen veinticinco años de servicio;
- cuatro días hábiles de vacaciones adicionales si tienen treinta años de servicio o más.

En cualquiera de los supuestos del párrafo anterior, para disfrutar de los días adicionales se ha de optar por disfrutar las vacaciones en la modalidad de cómputo mediante días hábiles. Este derecho será efectivo a partir del año natural siguiente a la fecha en que se cumplan los períodos señalados en cada caso. Se entiende por servicios prestados, al único efecto de tener derecho a los días adicionales de vacaciones, la totalidad de servicios prestados y reconocidos.

2. El trabajador 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 los trabajadores vayan disfrutando sus vacaciones, dentro del período establecido como ordinario, por turnos rotatorios y, en caso de conflicto, se atenderá al siguiente orden de prioridades:

Primer: Trabajadores con hijos en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período vacacional escolar y estando referida, dicha preferencia, al período vacacional concreto, no a un mes concreto.

Segundo: Trabajadores que tengan reconocida una antigüedad mayor al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Tercero: Trabajadores que soliciten un único período coincidente con un mes natural.

Cuarto: Se posibilitará la coincidencia en el período de vacaciones de los cónyuges cuando ambos presten servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma.

En el supuesto que una vez concedidas o señaladas las vacaciones, el trabajador se da de baja por enfermedad o accidente y ha de empezar el período de disfrute en esta situación, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro normal de vacaciones.

La baja por enfermedad o accidente laboral sobrevenido en período de vacaciones, dejará en suspenso el disfrute de éstas si su duración es superior a cuatro días. Tal circunstancia deberá acreditarse mediante la presentación del correspondiente parte de baja en el plazo de cuatro días desde que se produjo la misma. Si el alta se produce antes de la finalización del período vacacional, se continuará disfrutando del mismo. Si terminado el período vacacional persistiera aún la situación de baja, se permanecerá en la misma hasta que se produzca el alta médica.

En uno y otro caso, al trabajador se le reconocerá un crédito de días de descanso igual a aquel en 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, 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 serán forzosamente dentro del año natural, excepto de 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. El abono del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el promedio de lo percibido, por todos los conceptos retributivos durante el trimestre anterior, excepto horas extraordinarias, horas nocturnas, dietas, indemnizaciones y pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Artículo 38

Reducción de jornada.

1. El personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la reducción proporcional de las retribuciones, en los supuestos siguientes:

a) Por razón de guarda legal de un menor de doce años.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de 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 adopción o al acogimiento y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla tres años.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, 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 las que se hace referencia en los párrafos anteriores.

b) Por el nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, los hijos recién nacidos hayan de permanecer hospitalizados después del parto, se tendrá derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de retribuciones, que será compatible con el permiso regulado en la letra b) del punto 2 de este mismo artículo.

c) Por razón de guarda legal de un discapacitado psíquico, físico o sensorial que no cumpla ninguna actividad retribuida

d) Para cuidado de su cónyuge o pareja de hecho, padre o madre, físicamente o psíquicamente incapacitados.

e) En casos debidamente justificados, per incapacidad física, psíquica o sensorial, de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de persona a cargo directa, previa valoración de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones.

2. La jornada reducida se concretará por acuerdo entre el personal que la solicite y la Secretaría General que corresponda en cada caso.

3. La jornada reducida se computará como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones al régimen de protección social, en los mismos supuestos en que se puede disfrutar de excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo, previstos en el artículo 49.2 de este convenio y el supuesto establecido en la letra f) de este artículo.

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 39

Flexibilización horaria.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears puede establecer modalidades de horario flexible, encaminadas a promover la conciliación de la vida familiar y laboral del personal laboral a su servicio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en la forma y las condiciones que se negocien.

En todo caso, en cuanto a la flexibilización horaria, se han de atender especialmente a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) Cuidado de hijos menores de doce años.

b) Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial

c) Cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o personal a cargo directa, con incapacidad física, psíquica o sensorial.

d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario flexible u otras formas de ordenación.

Artículo 40

Permisos horarios

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

a) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a un

permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo. Este período de tiempo se puede dividir en dos fracciones o substituirse, a elección del trabajador o trabajadora, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad. Cuando haya dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso diario se multiplicará por el número correspondiente. Este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal. Asimismo, el período de duración de este permiso puede acumularse, como una licencia de un mes, a la licencia por maternidad y paternidad.

b) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, estos hayan de permanecer hospitalizados después de las seis semanas posteriores al parto, se tendrá derecho de hasta dos horas diarias de ausencia del trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras.

c) Por hospitalización de un hijo menor de edad, se tendrá derecho a un permiso diario de una hora de ausencia del trabajo, mientras dure la hospitalización, que se puede substituir por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad.

d) Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria en finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo discapacitado, o bien acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones.

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

f) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para cumplirlos.

A estos efectos, se entenderán como deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

— Comparecer por citación previa en los juzgados, comisarías, Delegación del Gobierno, Gobierno Militar, pasar revista militar o de armas, renovar el DNI, el pasaporte y obtener certificados o inscripciones en los registros de centros oficiales.

— Acompañar parientes minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad para realizar trámites puntuales por razón de su estado.

— Asistir al examen o a la renovación del permiso de conducir.

— Comparecer a requerimientos y trámites notariales.

— Efectuar los trámites necesarios en organismos oficiales, incluidas vistas médicas con citación previa.

— Asistir a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de estos de las cuales se forme parte en calidad de cargo electo como regidor o como parlamentario.

2. Los permisos regulados en las letras a), b), c), d) y e) de este punto, únicamente se podrán disfrutar por el padre o por la madre y en el supuesto de que ambos trabajen, con excepción del permiso regulado en la letra e) que se podrá disfrutar simultáneamente por ambos.

3. El personal laboral que solicite alguno de los permisos regulado en las letras a), b), c), d) y e) del primer punto de este artículo, ha de acreditar documentalmente que el otro cónyuge, si es el caso, trabaja y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo

Artículo 41

Permisos por días

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

a) Por nacimiento, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo de un menor, tres días, si el suceso se ha producido en la misma isla de residencia habitual del personal laboral, y cinco días, si ha sido fuera de la isla de residencia habitual.

b) Per defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho, o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o de persona a cargo directa, tres días, si el suceso se ha producido en la misma isla residencia habitual del personal laboral, y cinco días, si ha sido fuera de la isla de residencia habitual.

c) Per defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad, dos días, si el suceso se ha producido en la misma isla residencia habitual del personal laboral, y cuatro días, si ha sido fuera de la isla de residencia habitual.

d) En casos debidamente justificados y previa valoración de las circunstancias que concurran en cada supuesto, por defunción, accidente, enfermedad grave, u hospitalización de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad, un día, si el suceso se ha producido en la misma isla residencia habitual del personal laboral, y tres días, si ha sido fuera de la isla de residencia habitual.

e) Por traslado del domicilio sin cambio de residencia, un día. Si ello supusiera además, cambio de residencia a otra localidad, hasta un total de tres

días.

f) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se establecen en la legislación sindical o en aquellos términos que convencionalmente se establezcan entre Administración y sindicatos.

g) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de celebración, sin perjuicio de la ampliación por el tiempo indispensable cuando la concurrencia a estos exámenes exija desplazamiento desde el lugar de residencia. Se entenderán comprendidas en este punto las pruebas selectivas, incluidos los exámenes parciales liberadores, convocados por cualquier Administración, institución pública o centros oficiales de enseñanza o asimilados. No se podrá conceder el permiso cuando los exámenes se realicen en las misma localidad y en día inhábil para la prestación del servicio.

2. Los trabajadores al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen derecho a un máximo de siete días de permiso al año por asuntos propios sin necesidad de justificación, o los que resulten proporcionalmente del tiempo de prestación de servicios.

La determinación de los días de permiso se condicionará a las necesidades del servicio, de acuerdo con el informe previo del jefe del departamento del servicio de que se trate, y en el momento de su concesión, deberá garantizarse que las tareas del trabajador solicitante del permiso han sido asumidas, sin daño para los ciudadanos o para la propia organización administrativa, por la unidad o dependencia correspondiente.

Respecto al personal que desempeña su 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 veinte de enero del año siguiente y, hasta el 31 del mismo mes, si se trata de trabajadores que desempeñan su trabajo en régimen de turnos. 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 laborales. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que será acumulable 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 42

Licencias con retribución

1. El personal laboral tienen derecho a obtener licencias por los motivos siguientes:

- a) Por matrimonio.
- b) Por maternidad y paternidad.

2. Por razón de matrimonio o por inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro oficial, se tendrá derecho a disfrutar de permiso por un período máximo de dieciocho días naturales, anteriores o posteriores a la celebración de este, a elección de los trabajadores.

Si el período elegido es anterior a la celebración, ha de coincidir con los días inmediatamente anteriores a este. Si es posterior, el período de disfrute se ha de situar dentro de los dos meses posteriores a la fecha de la celebración.

La licencia se puede dividir en dos períodos que se han de disfrutar sin interrupción, uno antes de la celebración y otro después.

Cuando las necesidades del servicio no lo impidan u, con el informe previo del jefe del departamento o del servicio, la licencia se podrá acumular total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

3. En el supuesto de parto la duración de la licencia de maternidad y de paternidad será de dieciocho semanas ininterrumpidas. Esta licencia se disfrutará de la manera siguiente:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, son de descanso obligatorio para la madre.

- Las dos últimas semanas únicamente puede disfrutarlas el padre. Estas tienen la consideración de permiso de paternidad, y el disfrute se ha de posponer al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

- Para el resto de semanas, en el caso que el padre y la madre trabajen, esta, al inicio de la licencia, podrá optar para que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de la licencia posterior al parto, bien de forma simultánea o bien sucesiva con la madre, excepto que, en el momento de hacerla efectiva, la incorporación de la madre al trabajo supusiera un riesgo para su salud.

4. En el supuesto de defunción de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad de la licencia o de la parte que reste, si cabe.

5. En el supuesto de parto múltiple, la licencia a la cual se refiere el apartado anterior se ampliará en tres semanas más por cada hijo, a partir del segun-

do, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre.

6. La licencia se ampliará también en dos semanas más por cada hijo o hija anterior, que en el momento del parto sea menor de dos años, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto sea mayor de dos años y menor de cuatro, el disfrute de la cual corresponderá al padre o a la madre, a elección de estos.

7. En el supuesto de parto de un hijo con discapacidad, la licencia de dieciocho semanas se ampliará en dos semanas adicionales, a repartir entre el padre y la madre, a elección de estos.

8. En los supuestos de parto prematuro y cuando por cualquier otra causa el nacido haya de permanecer hospitalizado después del parto, la licencia puede computarse, a instancia de la madre o, en defecto de esta, del padre, a partir del alta hospitalaria

9. El personal laboral que solicite esta licencia, deberá acreditar documentalmente que el otro progenitor, si cabe, trabaja y que, o no disfruta de la licencia solicitada por el mismo motivo, o bien el disfrute se lleva a término en las condiciones de simultaneidad y/o alternancia previstas en este artículo.

10. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la duración de la licencia de maternidad y paternidad, será de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las cuales las dos últimas puede disfrutarlas únicamente el padre. Estas semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute se ha de posponer al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de un hijo mayor de 6 años, la duración de la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o cuando por sus circunstancias y experiencias personales, o por proceder del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes.

La licencia se computará, a elección de ambos padres, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.

Caso que el padre y la madre trabajen, las primeras dieciséis semanas de licencia se podrán distribuir a opción de estos y podrán disfrutarse de manera simultánea o sucesiva, siempre que se haga ininterrumpidamente y con una única alternancia. Caso que el disfrute de estos períodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de más de un hijo o hija.

11. En el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre.

12. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de hijos o hijas con discapacidad o cuando por sus circunstancias y experiencias personales, o por proceder del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes, la licencia de dieciocho semanas, se ha de ampliar en dos semanas adicionales, que se han de repartir entre el padre y la madre, a elección de estos.

13. La licencia se ampliará también en dos semanas más por cada hijo o hija anterior, que en el momento de hacerse efectiva la nueva adopción o el acogimiento sean menores de dos años, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la nueva adopción o el acogimiento sea mayor de dos años y menor de cuatro, el disfrute de la cual corresponderá al padre o a la madre, a elección de estos.

14. En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

15. El personal laboral que solicite esta licencia, deberá acreditar documentalmente que el otro progenitor, si es el caso, trabaja y que, o bien no disfruta de la licencia solicitada por este motivo, o bien el disfrute se lleva a cabo en las condiciones de simultaneidad y/o alternancia previstas en este artículo.

16. La duración de la licencia por maternidad y paternidad, en aquello que coincida con el derecho reconocido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y con los períodos establecidos en la normativa reguladora de la Seguridad Social, tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 43

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 esta. 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 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 esta. 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 este, y para su concesión será necesario un informe previo favorable del órgano directivo del cual dependa la unidad orgánica donde el trabajador 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 esta. 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 conste en la resolución pertinente, el trabajador 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 44

Tramitación y concesión de permisos y licencias

Corresponderá al Secretario General de cada consejería la tramitación y la concesión de los permisos y de las 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 le deberán enviar la comunicación pertinente.

Artículo 45

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 servicio, además del descanso correspondiente, que recuperaran 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 46

Ausencia del trabajo en supuestos de violencia de género

En los casos en que la trabajadora víctima de violencia de género se haya de ausentar de su puesto de trabajo por este motivo, la falta de asistencia total o parcial tendrá la consideración de justificada, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

CAPÍTULO VI

De la suspensión del contrato de trabajo

Artículo 47

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán 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 mujer trabajadora ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y este cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse razonablemente por motivos justificados.

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 a 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 del trabajador

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 48

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo a al cómputo de la antigüedad durante la vigencia de esta, 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 haya firmado acuerdos de colaboración. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de cese en el cargo, declarándolo en caso de no hacerlo, en 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 el trabajador, esta suponga el cese obligado en el servicio activo.

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

Los excedentes forzosos 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 al trabajador que se encuentre en excedencia forzosa. En este caso el trabajador asumirá la obligación de participar en el primer concurso de traslados que se convoque y la Administración adquirirá la carga de comunicar al interesado esta convocatoria.

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

Todos los casos de excedencia forzosa que es produzcan deberá comunicarse al Comité de Empresa.

Artículo 49

Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria a la cual pueden acceder los trabajadores de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears puede ser de la 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 del trabajador, deberá ser solicitada podrá ser solicitada por los trabajadores 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 el mismo trabajador cuando hayan transcurrido, al menos, tres años desde el final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria.

La concesión de la excedencia voluntaria ordinaria 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, el trabajador podrá solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no hay vacantes en su categoría pero, en cambio, hay en una categoría inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante o bien esperar que se produzca en su categoría y, todo ello, sin perjuicio de estar a la espera de la primera convocatoria de provisión de vacantes que se realice y en la cual habrá de participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

2.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de su nacimiento 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 actividad retribuida.

La concesión de este tipo de excedencia se hará con declaración previa del peticionario de no ejercer ninguna otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado del hijo menor, o de 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 cual este no será posible.

Una vez transcurrido el tiempo para el cual se concedió la excedencia por cuidado de hijos o de un familiar a cargo o, si es el caso, desaparecida la causa que motivo su otorgamiento, el trabajador 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 la situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos o familiar a cargo, el trabajador podrá solicitar el reingreso al trabajo en función de tener reserva del puesto de trabajo durante los tres años que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de hijos o durante el año que, como máximo, puede durar la excedencia por cuidado de familiares a cargo. En todo caso, durante el tiempo de cada período de excedencia en esta situación 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 el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a la participación de los cuales habrá de ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3.- La excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

El personal declarado en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad está obligado a notificar las razones que se produzcan en la relación de servicios que hayan dado lugar a esta excedencia, incluyendo el cese en la relaciones 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, el trabajador deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de máximo de treinta días desde el cese.

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

Si no se pide el reingreso o se solicita fuera de plazo, se declarará al trabajador 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 inferior a un año ni superior a cinco años.

El trabajador que este en situación de excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, siempre que solicite el reingreso al menos quince días antes de la finalización del período de excedencia, pasando a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado la reincorporación.

El personal laboral sin puesto de trabajo en propiedad tendrá derecho a la reserva del puesto 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 este 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 tendrá derecho a la reserva del puesto 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 este no será posible.

Artículo 50

Incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal, siempre que se acredite esta por los servicios médicos de la Seguridad Social y se presenten puntualmente los comunicados de baja y de confirmación de la incapacidad temporal correspondientes, el trabajador tendrá derecho a una retribución íntegra igual a la que le correspondería percibir en situación de activo.

Si la cantidad que haya de percibir por estar en incapacidad temporal resultase superior a su remuneración líquida mensual en activo, no tendrá derecho a complemento a cargo de la Comunidad Autónoma.

Una vez finalizada la situación de incapacidad temporal, el trabajador se tendrá que incorporar inmediatamente a su puesto de trabajo.

Para reducir y controlar el posible absentismo, la Administración podrá dejar de abonar la diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y la retribución antes indicada, cuando el trabajador tenga faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 30 por cien de las jornadas hábiles en tres meses consecutivos, o el 30 por cien en seis meses discontinuos dentro de un período de doce meses, previo informe vinculante del Comité de Empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

CAPÍTULO VII

De la extinción del contrato de trabajo

Artículo 51

Extinción del contrato.

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

Artículo 52

Jubilación forzosa.

Siempre que la legislación vigente lo permita, la jubilación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio será obligatoria cuando cumplan 65 años de edad. La Administración, conforme las necesidades del servicio, se tendrá que comprometer a no amortizar y a cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas por esta causa, ya sea con plazas de la misma categoría, ya sea con aquellas otras de diferente categoría 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.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia mínima para la jubilación. En estos supuestos la jubilación obligatoria se producirá cuando el trabajador complete estos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Asimismo, los trabajadores con edades comprendidas entre los 60 y los 64 años, ambas edades incluidas, que se jubilen anticipadamente, percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas, en cada momento, en el Decreto de acción social a favor de los funcionarios 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 trabajador que se jubile de manera obligatoria percibirá la mensualidad completa del mes en que aquella se produzca, con independencia del día en que cause baja en el trabajo.

Artículo 53
Jubilación a los 64 años.

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, los trabajadores se podrán jubilar voluntariamente al cumplir los 64 años, con el cien por ciento de sus derechos, en la forma y con las condiciones establecidos en el citado Real Decreto.

Para poder de permitir real y eficazmente la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años, con el cien por cien de los derechos, mediante la sustitución simultánea del trabajador jubilado por otro trabajador que se encuentre inscrito como desocupado en el Servicio de Ocupación de las Illes Balears, respetando al mismo tiempo el derecho a la promoción del personal laboral de la Comunidad Autónoma y lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, se establece:

1. Los trabajadores que deseen acogerse a este sistema de jubilación lo tendrán que solicitar, mediante la consejería correspondiente, con no menos de seis meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de sesenta y cuatro años, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento o fotocopia debidamente compulsada. La consejería de origen remitirá inmediatamente la solicitud a la consejería competente en materia de función pública.

2. El trabajador contratado para sustituir al que se jubile deberá estar inscrito como desempleado en la oficina de empleo correspondiente. El contrato formalizado será de carácter temporal, de un año de duración como mínimo, siguiendo el sistema establecido en este Convenio.

Antes de formalizar la contratación será preceptivo que el Comité de Empresa emita informe. En el caso que la contratación se realizase en categoría diferente y del mismo nivel, se necesitará acuerdo del la Comisión Paritaria.

3. El anterior procedimiento deberá agilizarse al máximo, de manera que el trabajador que cumpla los sesenta y cuatro años pueda darse de baja con efectos del último día del mes de cumplimiento de esta edad y de alta, al substituto con efectos de día 1 del mes siguiente.

Artículo 54
Jubilación parcial

De acuerdo con lo que dispone el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, los trabajadores contratados a jornada completa que tengan entre 60 y 65 años y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a) el trabajador, previo acuerdo con la consejería de adscripción, concertará un contrato a tiempo parcial, que consistirá en una reducción de la jornada de trabajo y de su salario.

b) simultáneamente se concertará con otro trabajador en situación de desempleo un contrato de relevo, la duración del cual será igual a la del tiempo que falte al trabajador substituido por tener la edad de 65 años de jubilación obligatoria. La jornada de trabajo de este trabajador será como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada para el trabajador substituido en el mismo puesto de trabajo o en otra categoría similar.

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

Artículo 55
Ayuda por jubilación

El trabajador en situación de jubilación parcial que decida pasar a la situación de jubilación total tendrá derecho a percibir la ayudas por jubilación que figuren reconocidas, en cada momento, en el Decreto de acción social a favor de los funcionarios y del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con las condiciones y requisitos que se establezcan.

CAPÍTULO VIII
Salud laboral

Artículo 56
Salud y seguridad en el trabajo

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz y 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 57
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 sus empleados, de acuerdo con 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 los trabajadores, 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 58
Plan de prevención

La Administración llevará a término la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemplará evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que habrá de 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.

Artículo 59
Planes de emergencia.

En todos aquellos centros de trabajo en que la normativa sobre esta materia lo declare obligatoria, 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 todos los trabajadores y usuarios.

Artículo 60
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 los trabajadores 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 de consulta y participación de los trabajadores regulado en el capítulo V de la ley 31/1995, en el ámbito de las administraciones públicas se ejercerá 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 61
Formación

La Administración proporcionará a sus trabajadores 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 especializadas en la materia, siempre y cuando se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 62
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 desarrollen.

Artículo 63
Equipos de protección individual.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears facilitará a los trabajadores los equipos y los medios de protección individual (EPIs) adecuados a los trabajos que realicen. Los Comités de Seguridad y salud participarán de los criterios sobre la dotación y elección de los citados equipos y medios.

Artículo 64
Coordinación de actividades empresariales.

Cuando en un mismo centro de trabajo lleven a término actividades, tra-

bajadores de la Administración y personal de otras empresas, estas habrán de cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y se deberán establecer los medios de coordinación y de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus trabajadores.

Artículo 65
Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores 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 sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 66
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 de los trabajadores, 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 67
Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, creada por acuerdo entre de 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.

Su composición, estructura organizativa y funcionamiento serán las que se determinen en el Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 30 de octubre de 2000, de aprobación definitiva.

Artículo 68
Servicio 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.

Su composición, estructura organizativa y funcionamiento serán las que se determinen en el citado Decreto 44/2001.

Artículo 69
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 70
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 estas, 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 Autónoma estará obligada a proporcionarlos en los términos que determine la consejería correspondiente, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX
Acción social

Artículo 71
Acción social

En materia de ayudas de acción social 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 de los funcionarios y del personal 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 72
Retribuciones salariales

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las siguientes:

1. Retribuciones básicas.
 - 1.1. Salario base.
 - 1.2. Complemento de antigüedad.
 - 1.3. Pagos extraordinarios.
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 técnico educativo.
 - 2.4 Complemento específico.
 - 2.5 Complemento de productividad.
 - 2.6 Complemento personal, transitorio y absorbible.
 - 2.7 Complemento per 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 será satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago de las mismas dentro del mes de su devengo, excepto en el mes de diciembre, que se efectuará antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en cuenta a tal fin señalada por cada trabajador en entidad de crédito.

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 el presente 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 proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 73
Salario base.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su cuantía es la que figura en el Anexo II.A del presente Convenio y viene determinada en función de los cinco grupos profesionales y de los ocho niveles retributivos en los que se integran las diferentes categorías profesionales que ostentan los trabajadores al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 74
Antigüedad.

El personal laboral fijo de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento compuesto por la cantidad señalada 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 día primero de 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 trabajador, fuera menor que el que actualmente viniera percibiendo, se respetará el mismo, 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 incremento de la cuantía de éstos.

El personal que preste sus servicios en jornada inferior a la normal, bien sea por el número de meses o por el porcentaje de jornada, devengará cada tres años un trienio. El valor de estos trienios será el resultado de aplicar el porcentaje de jornada sobre el importe fijado en las tablas salariales de acuerdo con su grupo y nivel de clasificación.

Al personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma se le reconocerá, a efectos de trienios, los servicios que acredite haber prestado en cualquier Administración Pública. El consejero competente en materia de Función Pública, mediante Orden, regulará el procedimiento para el reconocimiento de los aludidos servicios.

Artículo 75
Pagos extraordinarios.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por el importe, cada una de

ellas, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y se devengarán en nómina 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 ingreso o cese de un trabajador, se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias, correspondiente al tiempo de servicio prestado, prorrateadas por días trabajados. Al personal que preste servicio por horas, o de jornada reducida, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al salario percibido.

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

Artículo 76

Complemento de convenio.

Con esta denominación se establece un concepto de cuantía fija mensual que percibirán todos los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, y cuyo importe será fijado en el Anexo II. C del mismo para cada uno de los diferentes grupos y niveles de clasificación existentes.

Artículo 77

Complemento de compensación de costes de insularidad.

Este complemento está destinado a las desventajas económicas que el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, al igual que el resto de los trabajadores residentes en las Illes Balears, soportan 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, incluidos los servicios de distribución, todo ello derivado del hecho insular.

La cuantía de este será anual y se distribuirá en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cantidades previstas en el Anexo II.C.

Artículo 78

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

1. El complemento de puestos de trabajo lo percibirán aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que, por razón a las características de éstos, determinen la asignación de tal complemento, como consecuencia de la aplicación de un sistema objetivo de descripción, catalogación y valoración de puestos de trabajo. Es de carácter no consolidable y se devengará en tanto se ocupen tales puestos y en éstos concurren las circunstancias determinantes de su concepción o establecimiento.

2. El complemento técnico educativo lo percibirán quienes ostenten la categoría de educador o cuidador 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 los educadores y cuidadores de prestar una educación a los menores que están 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 traslados de menores.

b) La responsabilidad que supone los acompañamientos de menores en actividades lúdicas programadas (paseos ,excursiones ,acampadas, etc...).

c) Por las comparecencias judiciales que afectan a los menores integrados en la red de reforma y que apareja el tener que ir acompañado de un educador - tutor.

d) Por la peligrosidad, penosidad y conflictividad que supone en momentos puntuales las intervenciones educativas con los menores que en situaciones límite entran en conflicto. Este tipo de situaciones obliga a los educadores y cuidadores a implicarse en su función sin importar en ese momento los horarios, tiempos de descanso u otros derechos laborales.

Artículo 79

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.

Les cuantías mínimas de este complemento serán las que vienen recogidas en el Anexo II.F de este convenio.

Artículo 80

Complemento de productividad

Este complemento será destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. Se concederá por el consejero competente en materia de función pública, tras la negociación con el Comité de Empresa, a propuesta del consejero respectivo, dentro de los créditos asignados a cada consejería en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma y destinados específicamente a retri-

buir dicho complemento.

En todo caso, las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público de los demás trabajadores de la misma Unidad Administrativa o Departamento y, se informará, trimestralmente al Comité de Empresa.

Artículo 81

Complemento personal transitorio y absorbible.

En este Complemento se acreditarán aquellas cantidades que resulten de la diferencia existente entre las retribuciones que tuvieran reconocidas determinados trabajadores con anterioridad a la aplicación del presente Convenio y los que se deriven de la aplicación del mismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 8 de este texto articulado.

Artículo 82

Complemento per realización de turnos.

1.- Cuando los trabajadores, por necesidades del servicio o por la naturaleza de la labor que desarrollen hayan de trabajar habitualmente en turnos rotativos durante las 24 horas del día, incluso los festivos y los domingos, se les habrá de abonar 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, tarde o fijo e incluyan domingos, festivos o nocturnidad se cobrará un complemento mensual de tipo B.

3.- Cuando estos turnos incluyan la rotación de mañanas y tardes, cobrarán 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 se fijará en el Anexo II.D de este convenio.

Artículo 83

Complemento de nocturnidad.

Es aquel complemento destinado a retribuir el trabajo realizado por el personal laboral que realiza turnos, durante las horas comprendidas entre las 22 horas hasta las 6 horas.

El importe de este complemento será el establecido en el Anexo II.E de este Convenio.

Artículo 84

Liquidación de partes proporcionales.

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

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

Artículo 85

Horas nocturnas y festivas.

El valor de la hora ordinaria, solo a los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias, nocturnas y festivas, para cada un de los ocho niveles retributivos del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma, en función de la antigüedad que tenga reconocida cada trabajador, se calculará per la fórmula:

Valor hora ordinaria = Salario base anual + 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 incrementando en un 100 % el valor de la hora ordinaria.

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

Artículo 86

Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 100%, el valor de la hora ordinaria, calculado con arreglo a la fórmula de artículo anterior.

El valor de la hora extraordinaria nocturna, será el resultante de incrementar en un 100% el valor de la hora nocturna ordinaria.

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

La realización de horas extraordinarias será de carácter voluntaria y de común acuerdo entre el trabajador y la Administración, dando cuenta al Comité de Empresa y teniendo en cuenta las excepciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 87

Indemnizaciones per 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 substituya.

Artículo 88

Cláusula de revisión salarial.

A partir del mes de enero del año 2006, las partes firmantes de este convenio, una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo del personal laboral al servicio de la Administración autonómica en relación con el IPC de las Illes Balears, negociarán las medidas encaminadas a paliarla.

CAPÍTULO XI Derechos de representación

Artículo 89

Derechos de representación colectiva de los trabajadores de la Comunidad Autónoma.

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución española, 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 su órgano de representación.

Artículo 90

Órganos de representación de los trabajadores.

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

1. El Comité Intercentros
2. Comité de Empresa.
3. Las Secciones Sindicales.

Artículo 91

Comité intercentros, comités de empresa y secciones sindicales.

1. Comité Intercentros: se constituirá un Comité Intercentros compuesto por trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos 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 los miembros de éste Comité Intercentros, se designará, por la parte social, los componentes por la parte social de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio y Vigilancia del presente Convenio.

El Comité Intercentros elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a, y elaborará su propio reglamento, que no podrá contravenir la Legislación vigente, remitiendo copia a la Autoridad Laboral y a la consejería competente en materia de función pública.

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

Cada Comité de Empresa, elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a del Comité y 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 miembro 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 los distintos miembros que lo componen por cómputo trimestral y asignarlas a uno o a diversos componentes, sin exceder del máximo total de horas. Estos 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, de la Comisión Paritaria como de la Comisión Negociadora del Convenio colecti-

vo, las partes integrantes de estas podrán ir acompañadas de asesores o expertos.

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 92

Acción sindical.

Con independencia de los derechos 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 aquel Acuerdo sobre desarrollo de la acción sindical de las juntas de personal, comité/s de empresa y las secciones sindicales que esté en vigor.

Artículo 93

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, horario, 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 y estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo 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 los trabajadores y de sus familiares.

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

5. Ejercitar 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 vengan atribuidas expresamente por el presente Convenio.

Artículo 94

Comités de empresa

Son funciones de los Comités de Empresa:

1. Emitir informe con carácter previo y preceptivo en los siguientes casos:
 - Clasificaciones profesionales.
 - En los establecimientos 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 racionalmente pueda deducirse que se han sobrepasado los límites legales.

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

4. Informar el Comité Intercentros de todas aquellas cuestiones que le sean solicitadas por el mismo.

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

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

Artículo 95

Indemnizaciones per 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 del Comité, o por convocatoria de la Administración de la Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO XII Régimen disciplinario

Artículo 96

Régimen disciplinario.

En virtud de incumplimientos laborales, los trabajadores podrán ser sancionados de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este convenio. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador y al Comité de Empresa correspondiente, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Artículo 97

Graduación de faltas disciplinarias.

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

Artículo 98

Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de la Función Pública.

2. Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El abandono del servicio.

4. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

5. La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así por la ley o clasificados como tales.

6. La falta notoria de rendimiento, que comporte inhibición del cumplimiento de las tareas encomendadas.

7. La violación de la neutralidad o la independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

9. La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

10. La realización de actos dirigidos a coartar el ejercicio libre del derecho de huelga.

11. La participación en huelgas, de aquellos que la tengan expresamente prohibida por Ley.

12. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

13. Los actos limitativos de la libre expresión del pensamiento, las ideas y las opiniones.

14. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

15. El acoso sexual.

16. El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.

17. La violencia de género.

Artículo 99

Faltas graves.

Tienen la consideración de faltas graves:

1. La falta de obediencia a los superiores y a las autoridades.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionada con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

4. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

5. La desconsideración grave hacia los superiores, los compañeros o los 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 perjuicio 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 procedimiento 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 los trabajadores 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 100

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, los superiores, los compañeros o los subordinados. 4. La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.

5. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deba ser clasificado como falta muy grave o grave.

Artículo 101

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 concurso, o de movilidad por un período de dos a seis años.

- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

- Despido.

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.

El alcance de la sanción se determinará teniendo en cuenta los criterios siguientes:

a) La existencia de reiteración o reincidencia.

b) La existencia y la naturaleza de los daños y perjuicios causados en la Administración, especialmente en el patrimonio y en el funcionamiento del servicio de que se trate, o a los ciudadanos.

c) El grado de intencionalidad o negligencia del autor.

Artículo 102

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 de los funcionarios 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 103

Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Administración tuvo conocimiento de la comisión y, si es el caso, a los seis meses de haberse cometido. Estos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que se pueda instruir, si es el caso, siempre que la duración de este, en conjunto, no supere el plazo de seis meses sin que medie culpa por parte del trabajador expedientado.

Artículo 104

Prescripción de sanciones.

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha de su notificación.

Artículo 105

Responsabilidad de jefes y de superiores.

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

Artículo 106

Abuso de autoridad.

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

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

Ningún trabajador estará obligado a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito o falta u orden de carácter vejatorio, así como aquellas que procedan de personas no autorizadas debidamente por la Administración de la Comunidad Autónoma.

Artículo 107

Reclamaciones

Las reclamaciones que sobre los derechos reconocidos en este Convenio, o 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 del interesado. 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 el trabajador presente asimismo su reclamación ante los órganos competentes en materia laboral (Dirección e Inspección Provincial de Trabajo).

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 Procedimiento Laboral.

El escrito de la reclamación con los documentos pertinentes se presentará en el Organismo o Servicio a que esté afecto el interesado. 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 trabajadores o aun siendo individual, la temática planteada sea importante o grave, dicha consejería nombrará un investigador no perteneciente a la Consejería afectada. Con las pruebas practicadas, y los informes de la Secretaría General correspondiente y de los representantes del 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 obliguen a ampliar este plazo.

La resolución se comunicará al interesado, 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 108

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 abonadas 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, deban abonar los trabajadores 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 los trabajadores que hubieran incurrido en culpa, dolo o negligencia graves, el debido resarcimiento, previa la instrucción del expediente oportuno, con audiencia del interesado. El trabajador 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, invalidez 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 sus propios trabajadores 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 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 de Interior, se le aplicará el proceso de estabilidad de empleo que este vigente en el momento de la entrada en vigor de este convenio.

3. La Administración y el Comité Intercéntricos, de conformidad con la normativa vigente, 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, 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 todos los trabajadores laborales que ocupen 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 del Gobierno de las 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

A partir de la entrada en vigor de este convenio 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 de 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 funcionarios.

Disposición adicional quinta

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio, los profesores de religión, con relación laboral, que en aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de ordenación general del sistema educativo, le sean de aplicación 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 la profesores de religión católica en centros públicos de 26 de febrero de 1999.

Disposición adicional sexta.

De conformidad con lo permitido 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 meses, 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 esta disposición adicional.

Disposición adicional séptima

El cómputo del tiempo que el trabajador haya permanecido en la 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.

Disposición adicional octava

Durante el año 2006 la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y los representantes sindicales negociarán el complemento específico recogido en el artículo 79 del convenio, a los efectos de racionalizar y objetivizar este complemento.

Disposición adicional novena

El personal laboral fijo 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, pase de forma obligatoria a prestar sus funciones en una Empresa Pública vinculada a la administración autonómica, quedará en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad y mantendrá los derechos que le correspondan, incluido el de participar en los concursos de traslados que convoque la Comunidad Autónoma, en igualdad de condiciones que el resto de personal de la misma categoría profesional, para que puedan mantener así el derecho permanente de opción.

Disposición adicional décima

El consejero competente en materia de función pública podrá autorizar permutas de personal laboral fijo al servicio de la Administración de la

Comunidad Autónoma de las Illes Balears en activo siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Peticion conjunta de ambos interesados.
- Que los puestos de trabajo sean de la misma categoría profesional y misma forma de provisión.
- Informe favorable del Comité Intercentros.

Los puestos obtenidos lo serán con 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 los interesados. Asimismo, no podrán participar en las convocatorias de concursos de traslados hasta transcurridos dos años desde la concesión de esta permuta.

Disposición adicional undécima

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio presten sus servicios en la consejería de Educación y Cultura y tengan la categoría profesional de cuidador, pasarán a integrarse en la categoría profesional de auxiliar técnico educativo, las funciones de la cual se incluirán en el Anexo I de categorías profesionales.

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 cual, editará como mínimo 1.000 ejemplares para su distribución entre las distintas consejerías y las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, además de entregar un ejemplar de este a cada trabajador que lo solicite. Esta edición se realizará en los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Disposición adicional decimotercera

Mientras no se negocien las nuevas definiciones de las categorías profesionales se mantendrán las ya existentes.

Asimismo, las partes se obligan, en el momento de firmar este convenio, a negociar en un plazo de seis meses la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes.

Disposición adicional decimocuarta

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 transitoria primera

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el Comité Intercentros negociarán, en el período máximo de seis meses desde la firma del presente convenio, la creación de las bolsas de trabajo para la selección del personal laboral no permanente, reguladas en el artículo 28 de este convenio.

Disposición transitoria segunda

A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo estén disfrutando de una licencia, de permisos, o de una excedencia, les será de aplicación el régimen jurídico vigente en el momento de la concesión, siempre que este sea más favorable.

Disposición transitoria tercera

Este convenio, con independencia del día de su publicación, entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, con excepción de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral previstas en el capítulo V del mismo, las cuales entrarán en vigor el día de su publicación en el Butlletí Oficial de las Illes Balears.

Hasta la fecha de publicación serán de aplicación las medidas existentes en el convenio anterior.

Disposición transitoria cuarta

El personal laboral docente del Conservatorio de Música y Danza que no se haya funcionarizado, y ocupe, porqué así lo permita la normativa vigente, los cargos indicados a continuación, los cuales tienen una dedicación horaria especial y de responsabilidad y son de libre designación por la consejería de Educación y Cultura, percibirá, durante la permanencia en estos, las cuantías siguientes:

Director/a - Palma	524,67 euros/mensuales
Director/a - Menorca/Eivissa	474,95 euros/mensuales

Jefe de estudios - Palma	262,75 euros/mensuales
Jefe de estudios - Menorca/Eivissa	189,40 euros/mensuales
Secretario/a - Palma	262,75 euros/mensuales
Secretario/a - Menorca/Eivissa	189,40 euros/mensuales
Jefe de Departamento	127,30 euros/mensuales
Coord. de grado elemental	127,30 euros/mensuales

ANEXO I
CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES Y
DEFINICIÓN DE FUNCIONES

CUADRO DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO A - NIVEL 1

CATEGORÍA PROFESIONAL

TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR:

ESPECIALIDAD (*):

ADMINISTRACIÓN GENERAL
VETERINARIO
FARMACEUTICO
MÉDICO
PSICÓLOGO
PEDÁGOGO
INGENIERO SUPERIOR
BIÓLOGO
GEOGRAFO
TÉCNICO DE INFORMÁTICA

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

PROFESOR/A TITULAR CONSERVATORIO DE MÚSICA.
CAPELLÁN (A EXTINGUIR).

GRUPO B - NIVEL 2

CATEGORÍA PROFESIONAL

TÉCNICO/A TITULADO/A GRADO MEDIO:

ESPECIALIDAD (*):

ADMINISTRACIÓN GENERAL
INGENIERO TÉCNICO
TRABAJADOR SOCIAL
EDUCADOR SOCIAL
INFORMÁTICA
RESTAURADOR
EDUCADOR

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

PROFESOR/A AUXILIAR CONSERVATORIO DE MÚSICA.

GRUPO C - NIVEL 3

CATEGORÍA PROFESIONAL

ENCARGADO/A ADMINISTRATIVO
ENCARGADO/A DE PERSONAL Y INSTALACIONES
ENCARGADO/A DE MONITORES Y EMBARCACIONES
ENCARGADO/A DE TALLER
TÉCNICO/A PRÁCTICO DE CONTROL DE OBRAS
ENCARGADO/A GENERAL DE OBRAS
ENCARGADO/ADA GENERAL DE SONDEOS Y PROSPECCIONES
AYUDANTE TÉCNICO
DIRECTOR/A DE CENTROS SOCIALES (A EXTINGUIR)
CONTROLADOR/A PECUARIO
TÉCNICO/A PRÁCTICO METROLOGÍA (A EXTINGUIR)
AYUDANTE DE REDACCIÓN

GRUPO C - NIVEL 4

CATEGORÍA PROFESIONAL

ADMINISTRATIVO/A
JEFE DE COCINA
GOBERNANTE/A
ANALISTA DE LABORATORIO
DELINEANTE
OFICIAL DE COMPOSICIÓN

OFICIAL DE SEGURIDAD
MONITOR/A VELA
GUARDAMULLES
JEFE DE EQUIPO TALLER MECÁNICO
JEFE DE EQUIPO SONDEOS Y PROSPECCIONES
PRÁCTICO TOPOGRÁFICO
CAPATAZ AGRARIO
CAPATAZ DE OBRAS
CONTROLADOR/A DE OBRAS
ZELADOR/A DE EXPLOTACIÓN
ZELADOR SECONA (A EXTINGUIR)
PROGRAMADOR/A OFIMÁTICO
TÉCNICO/A ESPECIALISTA:

ESPECIALIDAD (*):

MANTENIMIENTO

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

OPERADOR/A MAQUINARIA PESADA
JEFE DE ALMACÉN
PATRÓN DE EMBARCACIONES
EDUCADOR/A INFANTIL

GRUPO D - NIVEL 5

CATEGORÍA PROFESIONAL

COCINERO/A 1A.
CONTRAMESTRE NAVAL
ENCARGADA/ADA DE INTERNADO
VIGILANTE/A DE EXPLOTACIÓN

OFICIAL 1A.:

ESPECIALIDAD (*):

MANTENIMIENTO
SONDISTA-PROSPECTOR
CARRETERAS
CARPINTERO DE RIBERA
AGROPECUARIO
CARPINTERO
ELECTRICISTA
FONTANERO
JARDINERO
MECÁNICO
VELERO
PINTOR

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

CONDUCTOR/A 1A
CUIDADOR/A CENTROS DE MENORES
ANIMADOR/A
SUBGOBERNANTE/A
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO
RECEPCIONISTA

GRUPO D - NIVEL 6

CATEGORÍA PROFESIONAL

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
AUXILIAR DE RECEPCIÓN, TELÉFONO Y REGISTRO.
AUXILIAR TOPOGRAFIA
AUXILIAR LABORATORIO

AUXILIAR TÉCNICO/A ENFERMERIA:

ESPECIALIDAD (*):

ENFERMERIA
LABORATORIO
FARMACIA
PSIQUIÁTRICO

ZELADOR/A SANITARIO
AUXILIAR PUERICULTURA
CONSERJE (A EXTINGUIR)
VIGILANTE DE SEGURIDAD

COCINERO/A 2A. (A EXTINGUIR)
AYUDANTE DE COCINA
FOTÓGRAF/A (A EXTINGUIR)

OFICIAL 2A:

ESPECIALIDAD (*):

AGROPECUARIO
MANTENIMIENTO
SONDISTA-PROSPECTOR
CARRETERAS
CARPINTERO DE RIBERA
JARDINERO
MECÁNICO
OFFSET
PELUQUERO/A
VELER/A
MODIST/A

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

CONDUCTOR/A 2A

GRUPO E - NIVEL 7

CATEGORÍA PROFESIONAL

EMPLEADO/A SERVICIOS
ORDENANZA
GUARDA-VIGILANTE (A EXTINGIR)
PEÓN ESPECIALIZADO
MARINER/A
SOCORRISTA
AUXILIAR DE AYUDA
MARINERO DE PUENTE

GRUPO E - NIVEL 8

CATEGORÍA PROFESIONAL

NETEJADOR/A
PEÓN
LAVANDERO/A-PLANCHADOR/A
MOZO DE AYUDA

ANEXO II.

TABLA SALARIAL 2005

ANEXO IIA

RETRIBUCIONES BÁSICAS
SUELDO BASE

GRUPOS Y NIVELES	Sueldo base mensual
Grupo A – Nivel 1	1.439,19
Grupo B – Nivel 2	1.287,72
Grupo C – Nivel 3	1.129,99
Grupo C – Nivel 4	1.060,41
Grupo D – Nivel 5	955,68
Grupo D – Nivel 6	893,69
Grupo E – Nivel 7	788,20
Grupo E – Nivel 8	721,47

Las categorías profesionales del nivel 4 correspondiente al grupo C percibirán mensualmente en concepto de sueldo base, además de la fijada en el anexo II.A la cantidad de 11 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 35 euros mensuales para el año 2006, hasta llegar en el año 2007 a igualarse con el sueldo base del nivel 3.

Las categorías profesionales del nivel 6 correspondiente al grupo D percibirán mensualmente en concepto de sueldo base, además de la fijada en el anexo II.A la cantidad de 10 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 31 euros mensuales para el año 2006, hasta llegar en el año 2007 a igualarse con el sueldo base del nivel 5.

Las categorías profesionales del nivel 8 correspondiente al grupo E percibirán mensualmente en concepto de sueldo base, además de la fijada en el anexo II.A la cantidad de 11 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 34 euros mensuales para el año 2006, hasta llegar en el año 2007 a igualarse con el sueldo base del nivel 7.

ANEXO II.B

RETRIBUCIONES BÁSICAS
TRIENIOS

GRUPOS Y NIVELES	Valor mensual trienio
Grupo A – Nivel 1	33,76
Grupo B – Nivel 2	33,76
Grupo C – Nivel 3	32,93
Grupo C – Nivel 4	32,93
Grupo D – Nivel 5	31,27
Grupo D – Nivel 6	31,27
Grupo E – Nivel 7	30,47
Grupo E – Nivel 8	30,47

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	157,60	80,48	89,54
Grupo B – Nivel 2	148,60	80,48	89,54
Grupo C – Nivel 3	130,68	80,48	89,54
Grupo C – Nivel 4	117,95	80,48	89,54
Grupo D – Nivel 5	107,00	80,48	89,54
Grupo D – Nivel 6	94,50	80,48	89,54
Grupo E – Nivel 7	87,03	80,48	89,54
Grupo E – Nivel 8	74,38	80,48	89,54

COMPLEMENTO DE CONVENIO

Las categorías profesionales de los niveles 1, 2 y 5 correspondientes a los grupos A, B y D percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 13 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 43 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 85 euros mensuales para el año 2007.

Las categorías profesionales del nivel 3 correspondiente al grupo C percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 15 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 43 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 94 euros mensuales para el año 2007.

Las categorías profesionales del nivel 4 correspondiente al grupo C percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 2 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 7 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 13 euros mensuales para el año 2007.

Las categorías profesionales del nivel 6 correspondiente al grupo D percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 2 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 7 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 13 euros mensuales para el año 2007.

Las categorías profesionales del nivel 7 correspondiente al grupo E percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 14 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 46 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 91 euros mensuales para el año 2007.

Las categorías profesionales del nivel 8 correspondiente al grupo E percibirán mensualmente en concepto de complemento de convenio, además de la fijada en el anexo II.C, la cantidad de 2 euros mensuales para el año 2005, la cantidad de 7 euros mensuales para el año 2006, y la cantidad de 13 euros mensuales para el año 2007.

ANEXO II.D

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO POR LA REALIZACIÓN DE TURNOS

Grupos y niveles	TIPOS DE TURNO		
	A Valor mensual	B Valor mensual	C Valor mensual
Grupo A – Nivel 1	161,80	150,14	65,73
Grupo B – Nivel 2	154,77	139,58	62,21
Grupo C – Nivel 3	144,21	129,05	58,69
Grupo C – Nivel 4	144,21	129,05	58,69

Grupo D – Nivel 5	130,14	122,00	55,18
Grupo D – Nivel 6	130,14	122,00	55,18
Grupo E – Nivel 7	116,08	111,45	51,66
Grupo E – Nivel 8	116,08	111,45	51,66

ANEXO ILE

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El importe de este complemento, para todo el personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, será de 20,67 euros 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 este vigente en esta materia para el personal sanitario estatutario y funcionario del Servicio de Salud de las Illes Balears.

ANEXO ILF

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
COMPLEMENTO ESPECÍFICO MÍNIMO

Grupos y niveles	Valor mensual mínimo del complemento específico
Grupo A – Nivel 1	102,05
Grupo B – Nivel 2	110,13
Grupo C – Nivel 3	110,13
Grupo C – Nivel 4	110,13
Grupo D – Nivel 5	110,13
Grupo D – Nivel 6	110,13
Grupo E – Nivel 7	110,13
Grupo E – Nivel 8	110,13

Palma, a 2 de septiembre de 2005

La Secretaria del Consejo de Gobierno,
María Rosa Estarás Ferragut

— o —

4.- Anuncios

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y
TRANSPORTES

Num. 15705

Notificación de los acuerdos de iniciación de los expedientes administrativos sancionadores por infracción de normas en materia de transportes.

No habiendo sido posible notificar el Acuerdo de Iniciación de los expedientes sancionadores y la apertura de los plazos de alegaciones y pruebas, por presunta infracción a las disposiciones ordenadoras del Transporte Terrestre, tipificadas en la Ley 16/87 (BOE 31/07/87), se procede a la notificación, conforme determina el artículo 59.5 de la Ley 30/92, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento Administrativo Común, a las personas que se detallan en el ANEXO adjunto, haciendo constar:

1º.- Disponen los denunciados de un PLAZO DE 15 (QUINCE) DÍAS HÁBILES, a contar a partir del siguiente al de la presente publicación, para hacer efectiva voluntariamente la sanción, en cuyo caso la cuantía pecuniaria de ésta se reducirá en un 25 por ciento; así como que el pago de la sanción pecuniaria con anterioridad a que se dicte la resolución sancionadora equivaldrá a la terminación del procedimiento, salvo en aquellos supuestos en que lleve aparejada una sanción accesoria; todo ello, de acuerdo con lo establecido en los párrafos segundo y tercero del artículo 146.3 de la Ley 16/87, de 30/07, de Ordenación de los Transportes Terrestres.

2º.- Disponen los denunciados de un PLAZO DE 15 (QUINCE) DÍAS HÁBILES, a contar a partir del siguiente al de la presente publicación, para formular sus alegaciones, con aportación o proposición de las pruebas que las justifiquen, ante esta Dirección General.

3º.- Mientras dure la tramitación de los expedientes sancionadores, los interesados podrán tomar vista de los mismos, y conocer la identidad del Instructor que ha sido nombrado en el Acuerdo de Iniciación a los efectos de recusación prevista en los artículos 23 de la Ley 3/2003 de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y 29 de la Ley 30/92 de R.J.A.P. y P.A.C.

4º.- El plazo máximo normativamente establecido para dictar la resolución y notificarla es de 1 año a contar desde la fecha del acuerdo de iniciación a tenor del artículo 50.3 de la Ley 3/2003 de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El transcurso de dicho plazo sin que se haya producido la resolución y notificación de la misma producirá la caducidad del procedimiento, siempre que dicho procedimiento no se hubiese suspendido o se hubiese paralizado por causa imputable al interesado, en cuyos casos se interrumpirá el cómputo del plazo para resolver y notificar la resolución, por el tiempo en que esté en suspenso o paralizado el procedimiento. Todo ello, de conformidad con lo establecido en los artículos 42.4 y 42.5 de la Ley 30/1.992 de 26 de Noviembre, según redacción dada por la Ley 4/1.999, de 13 de Enero, de modificación de la anterior.

(ver acuerdos de iniciación en versión catalana)

Palma, a 1 de septiembre de 2005

El Director General de Obras Públicas y Transportes,
Carlos Jover Jaume

— o —

CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE

Num. 15699

Anuncio de adjudicación del contrato de alquiler de un local destinado a ubicar las dependencias del Instituto Balear del Agua y del Litoral.

1. ENTIDAD ADJUDICADORA.

- a) Organismo: Instituto Balear del Agua y del Litoral
b) Núm. de expediente: GE/SE/05/044

2. OBJETO DEL CONTRATO.

- a) Tipo de contrato: Contrato de alquiler
b) Descripción del objeto del contrato: Alquiler de un local para ubicar las dependencias del Instituto Balear del Agua y del Litoral.
c) Boletín y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOIB núm. 100 de 2 de julio de 2005.

3. TRAMITACIÓN, PROCEDIMIENTO Y FORMA DE ADJUDICACIÓN.

- a) Tramitación: Ordinaria
b) Procedimiento: Abierto
c) Forma de adjudicación: Concurso

4. ADJUDICACIÓN.

- a) Fecha: 4 de agosto de 2005
b) Contratista: Sebastián y José Luis Roses Ferrer
c) Nacionalidad: Española
d) Importe de adjudicación: 389.760,00 euros (IVA incluido)

Palma, a 2 de setiembre de 2005

El Director-Gerente del Instituto Balear del Agua y del Litoral
Miquel Costa i Simó

— o —

Num. 15620

Notificación de la resolución del procedimiento sancionador simplificado, por obras en el lecho del cauce de Son Moguer, (parcelas 550, 551 y 552, polígono 3) del t.m. de Santanyi, sin contar con autorización administrativa.

Exp. Ref.: 36/2004/3

Expedientado: Sr. Rainer Kronbach.

No habiéndose podido notificar al interesado, el Sr. Rainer Kronbach, por encontrarse ausente de su domicilio, según notificación del Servicio de Correos, mediante el presente anuncio y de conformidad con lo que disponen los arts. 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (B.O.E. 12, DE 14 de enero de 1999), se hace pública la siguiente resolución:

Primero.- Declarar que el Sr. Rainer Kronbach, con NIE núm. X-