

Els candidats han d'acreditar els requisits exigits per a la seva categoria a la Llei orgànica d'universitats 6/2001, de 21 de desembre (BOE núm. 307, de 24 de desembre), i en allò que sigui aplicable, al Decret de la CAIB 104/2002, de 2 d'agost (BOIB núm. 95, de 8 d'agost), al Reial decret 898/1985, de 20 d'abril, sobre règim de professorat universitari (BOE de 19 de juny), i al Decret 32/1999, de 26 de març, pel qual s'aprova la reforma dels Estatuts d'aquesta universitat (BOIB núm. 45, de 19 d'abril).

Les sol·licituds, acompanyades de tota la documentació, s'han d'adreçar al Magfc. i Excm. Sr. Rector de la Universitat de les Illes Balears i presentar a la Seu universitària d'Eivissa i Formentera, c/ Bes, 9, 07800 Eivissa.

El termini de presentació de sol·licituds és des de l'endemà d'haver-se publicat aquesta convocatòria al BOIB fins al dia 20 de setembre de 2005.

Tota la informació referent a aquesta convocatòria, als concursos, a la durada dels contractes i, si escau, al perfil de les places, es pot demanar al Servei de Recursos Humans de la UIB, Son Lledó, campus universitari, cra, de Valldemossa, km 7.5, Palma.

Les places que estiguin subjectes a impartició de docència tenen un horari fixat prèviament que els candidats es comprometen a assumir.

La durada dels contractes d'ajudants i professors associats és d'un any renovable.

El resultat de la provisió de les places es farà públic a la pàgina web de la Universitat.

Palma, 5 de setembre de 2005

El Rector

(per delegació FOU núm. 221),
Esperanza Munar,
vicerectora de Professorat

El Gerent,

Andreu Alcover

— 0 —

3.- D'altres disposicions

CONSELLERIA D'INTERIOR

Num. 15657

Acord del Consell de Govern de dia 1 de setembre de 2005, pel qual es ratifica l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

El Consell de Govern de les Illes Balears, a proposta del conseller d'Interior, en sessió celebrada el dia 1 de setembre de 2005, adoptà, entre altres, l'acord següent:

«Primer. Ratificar, en totes les parts, l'acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears adoptat el passat dia 28 de juny de 2005, d'aprovació del text del nou Conveni col·lectiu

Segon. Ordenar la publicació del text íntegre del Conveni col·lectiu, una vegada formalitzats els tràmits legals que pertocuin.»

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

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Parts negociadores

Han negociat aquest conveni, d'una banda, en representació dels treballadors, els sindicats USO, UGT, CCOO, STEI-i i CSI-CSIF, a les organitzacions sindicals dels quals pertanyen la totalitat dels membres elegits per al Comitè Intercentres, constituït en el si de la comunitat autònoma de les Illes Balears; i, de l'altra, en representació de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, els membres designats amb aquesta finalitat.

Article 2

Àmbit funcional, personal i territorial

Les normes contingudes en aquest conveni són aplicables a tots els treballadors que pertanyen al personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, independentment de quina sigui la forma contractual i sempre que no estiguin sotmesos a un règim estatutari específic.

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

Queda exclòs d'aquest conveni el personal següent:

- el personal que presta serveis en entitats de dret públic sotmeses a dret privat;
- el personal que presta serveis en empreses de caràcter públic creades per la comunitat autònoma de les Illes Balears, tant si són societats amb participació majoritària com si són societats vinculades;
- el personal que presta serveis en consorcis i fundacions en els quals participi la comunitat autònoma de les Illes Balears;
- els professionals la relació dels quals amb la comunitat autònoma de les Illes Balears es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost per dur a terme una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

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

Article 3

Àmbit temporal i vigència

Aquest conveni té una vigència de 4 anys, i es considerarà en vigor des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008, amb independència de quina sigui la data en què es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

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

Article 4

Denúncia i pròrroga

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no el denuncia oportunament qualsevol de les parts, en el termini de preavis de quatre mesos respecte a la data en què finalitzi la vigència.

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

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

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

Des de la denúncia fins a la signatura, la inscripció i la publicació del nou conveni, s'entendrà prorrogat en totes les clàusules, tret dels efectes econòmics, que s'hauran de subjectar al que estableixi el nou conveni.

Article 5

Empresa i representats dels treballadors

Als efectes d'aplicació d'aquest conveni, s'entén, com a empresa, l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i les seves entitats autònomes.

Els representants dels treballadors tenen les competències que determinen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest conveni col·lectiu.

Article 6

Aplicació del conveni al personal transferit

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

Per tal d'adequar les categories a les del conveni, es prendran en consideració les funcions que es feien en l'Administració d'origen i les que s'han de dur

a terme en l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

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

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

Article 7

Vinculació a la totalitat

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

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

Article 8

Absorció i compensació

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

Article 9

Equiparació a millors funcionaris

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal funcionari, en les matèries a què es refereix aquest conveni, pot ser aplicable al personal laboral que hi està subjecte, amb l'acord previ exprés de la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge.

Article 10

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

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

A la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir un president de la Comissió entre els seus membres.

Els representants dels treballadors en la Comissió Paritària poden ser assistits en les reunions per assessors.

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

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

La Comissió Paritària té les funcions següents:

a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar aquest conveni.

b) Estudiar l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball a les funcions que tenguin assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

La Comissió Paritària ha d'elevat el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió Negociadora d'aquest conveni, per tal de negociar i acordar, si escau, que s'apliqui durant el primer trimestre de cada any.

c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.

d) Rebre informació sobre les recl classificacions professionals i l'adscripció definitiva als grups i a les categories professionals.

e) Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.

f) Estar informada de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.

g) Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afectin el personal laboral de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

h) Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest conveni.

i) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.

j) Estudiar les queixes i reclamacions formulades davant el Comitè Intercentres pels treballadors, el comitè d'empresa o les seccions sindicals.

k) Així mateix, en els termes que determina l'Estatut dels treballadors, tot respectant les lleis, pot emetre laudes arbitrals en els procediments que s'habilitin per resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

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

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

Article 11

Interpretació del conveni

Els treballadors poden presentar, davant els representants laborals, els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació del conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquests representants laborals han d'informar el treballador sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho han de comunicar al cap del servei i al departament, per si es pot resoldre en aquest nivell. Si això és impossible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar al treballador, sense perjudici del dret del treballador a acudir a la jurisdicció social, si escau.

Capítol II Organització del treball

Article 12

Organització del treball

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

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

a) La millora dels serveis públics, mitjançant l'adequació de plantilles a les necessitats reals.

b) La millora de la qualitat de l'ocupació pública, cercant la professionalització, la promoció i la formació del personal.

c) L'establiment de les mesures necessàries que permetin fer el treball amb les degudes garanties de salut i seguretat.

L'Administració de la comunitat autònoma no pot encarregar a cap treballador cap treball que li menyscabi la dignitat professional o sigui lesiu a la dignitat com a persona.

Article 13

Dependència orgànica i funcional

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

El personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears depèn orgànicament de la conselleria que tenguin atribuïdes les competències en matèria de funció pública, sense perjudici de la competència

que tengui funcionalment cada conselleria o entitat autònoma.

Article 14

Classificació professional: grups i categories professionals

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

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

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau superior o equivalent.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau mitjà o equivalent.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau, o un títol equivalent o formació laboral equivalent.

Grup E. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o formació laboral equivalent.

Per als grups C, D i E s'entén que tenen formació laboral equivalent els treballadors que actualment presten serveis en l'Administració autonòmica i que tengui acreditada una experiència laboral de més de 3 anys en la categoria professional concreta o hagin superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartit per un centre oficial reconegut.

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

Als treballadors de tota la plantilla actual afectada per aquest conveni no se'ls poden exigir títols acadèmics per exercir la funció actual, excepte en els casos en què per llei s'exigeixi una titulació.

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

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

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

Article 15

Nivells de classificació

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

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

Article 16

Plantilla laboral

La plantilla de cada conselleria, en la formulació ideal, consisteix en la relació quantitativa i qualitativa de llocs de treball necessaris en cada una de les dependències per cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hi hagin d'atendre. És competència exclusiva de l'Administració de la comunitat autònoma, respectant la legislació vigent, fixar les plantilles. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la plantilla, la comunitat autònoma ha de posar a disposició dels representants dels treballadors la proposta corres-

ponent, amb una antelació mínima de deu dies.

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

La determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors inclosos en la plantilla laboral de la comunitat autònoma han d'estar en consonància amb les funcions i tasques que exerceixin efectivament i amb els requisits de titulació i coneixements que es necessitin realment.

Les relacions de llocs de treball són públiques.

Article 17

Modificació substancial de les condicions de treball

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

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

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

Article 18

Mobilitat funcional

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

El treballador afectat ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

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

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

2. Encàrrec de funcions de categoria superior

Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'Administració pot encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada organisme o centre de treball i el corresponent informe previ del Comitè d'Empresa, quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs s'han de fer per torns rotatius entre tots els treballadors de l'àrea afectada que compleixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i impliquen la reserva del lloc base.

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

Quan es duigu a terme treballs de categoria superior a la del treballador, aquest té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament exerceixi.

3. Treballs de categoria inferior

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

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

4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les per-

sones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball.

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

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

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut laboral corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

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

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

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

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

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

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

El treballador ha de percebre les retribucions del lloc que ocupa. Pel que fa als complementos de lloc de treball, ha de percebre els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes retribucions i les que percebia.

Article 19

Mobilitat geogràfica

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

1. Desplaçaments temporals per necessitats del servei

Els desplaçaments per necessitats del servei de caràcter temporal poden ser superiors o inferiors a un mes de durada i mai no han d'excedir el límit d'un any.

a) Els desplaçaments temporals inferiors a un mes de durada tenen l'origen en l'encàrrec de comeses especials que circumstancialment s'ordenen al personal i que s'hagin d'exercir fora de la localitat on radiqui el centre o la unitat funcional on es té el lloc de treball. En aquest cas, s'anomenen comissions de servei i s'han de notificar al Comitè d'Empresa.

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

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

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

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

Quan el treballador s'oposi al desplaçament, al·legant una justa causa, competeix a l'autoritat laboral conèixer de la qüestió, i la decisió que adopti serà de compliment immediat.

2. Trasllats forçosos per necessitats del servei

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

Si per les necessitats del servei s'ha de desdoblar alguna unitat funcional, els treballadors que hi estan destinats poden participar en un concurs restringit de trasllats, que de manera consensuada possibiliti criteris objectius per redistribuir-los.

A) Quan el trasllat forçós impliqui un canvi de residència el treballador té dret a:

a) Una quantitat a un tant alçat de 4.200 euros, incrementada en un 20% per cada persona que visqui a càrrec del treballador.

b) L'abonament de les despeses de viatge i quatre dietes senceres per al treballador i cada una de les persones a càrrec seu.

c) Si la comunitat autònoma facilita habitatge, aquest ha de ser adequat a les necessitats familiars del treballador. En cas contrari, se li ha d'abonar una quantitat a tant alçat de 10.000 euros, més un 20% d'aquesta quantitat per cada persona que visqui a càrrec del treballador.

d) També cal garantir l'obtenció de places escolars en centres oficials per als fills dels treballadors traslladats quan aquests cursin estudis d'educació pre-escolar, d'educació primària, d'educació secundària, de cicles formatius de formació professional, de batxillerat o equivalents; o, si escau, l'abonament de les despeses d'escolarització.

B) Quan el trasllat forçós no impliqui un canvi de residència i suposi un allunyament del domicili habitual del treballador, aquest ha de rebre una ajuda per despeses derivades d'aquesta causa en els supòsits següents:

- entre 10 i 25 quilòmetres de distància: 1.500 euros

- més de 25 i fins a 40 quilòmetres de distància: 2.250 euros

- més de 40 quilòmetres de distància: 3.000 euros

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

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

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

En el cas que el treballador opti per rescindir el contracte, té dret a rebre la indemnització que es fixi, com si es tractés d'una extinció autoritzada per causes tecnològiques o econòmiques, tret d'un acord més favorable de la comunitat autònoma.

Els treballadors traslladats per necessitats del servei tenen preferència per ocupar les vacants de la seva categoria que es produeixin en el lloc d'origen, i la comunitat autònoma ha d'informar-los de les que hi hagi en cada moment.

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

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

a) Representants sindicals.

b) Persones amb discapacitats.

c) Famílies monoparentals.

d) Majors de cinquanta anys.

e) Titulars de família nombrosa.

f) Major antiguitat.

Capítol III

Provisió de vacants, selecció i contractació

Article 20

Selecció de personal i proveïment de llocs de treball

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

a) reingrés, d'acord amb el que estableix l'article 21 del conveni;

b) provisió de canvi de llocs de treball per motius de salut i/o violència de gènere;

c) concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat); concurs de fixos discontinus i fixos a temps parcial;

- d) promoció interna i convocatòria lliure;
e) mobilitat entre administracions públiques.

Article 21 Reingrés

El treballador que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de treball té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en la seva categoria professional, sempre que no es trobi compresa dins dels vacants ja oferits en concurs de trasllat o de promoció.

Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha en una categoria professional inferior a la que ocupava, pot optar a aquesta vacant o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa, sense perjudici que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es faci i en la qual ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

Article 22 Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere

Els llocs de treball que no es proveeixen d'acord amb l'article anterior s'han d'oferir als treballadors que hagin sol·licitat canvi de lloc de treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen l'article 18.5 d'aquest conveni o l'article 40. 3 bis) de l'Estatut dels Treballadors.

Article 23 Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllats)

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

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

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

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

Poden participar en els concursos de proveïment de llocs tots els treballadors en situació d'actiu o excedència, fixos discontinus i fixos a temps parcial que tinguin la mateixa categoria professional que la vacant objecte del concurs, tret dels suspesos per sanció, que no ho poden fer fins que no s'hagi complert aquesta sanció.

1. Proveïment de llocs per concurs de mèrits

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

Els treballadors en situació de trasllat forçós per necessitat del servei que sol·licitin el trasllat per ocupar vacants a la localitat d'origen del trasllat forçós tenen preferència absoluta, sense perjudici de l'ordre de puntuació en què quedin situats segons la resta de mèrits acreditats per adjudicar aquestes vacants.

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

2. Proveïment de llocs de treball de lliure designació

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

Els treballadors nomenats per als llocs de treball de lliure designació poden ser separats lliurement d'aquests llocs, i haver-los ocupat no pot constituir mai un mèrit per proveir altres llocs de treball.

3. Regles comunes als procediments de proveïment

Tant en els concursos de mèrits com en els concursos de proveïment de llocs de treball de lliure designació, el termini per resoldre'ls és d'un mes comptador des de l'endemà de l'acabament del període per presentar instàncies, tret que la convocatòria n'estableixi un altre, que mai no pot ser superior a dos mesos. La convocatòria s'ha de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, en suport informàtic, com també en els taulers d'anuncis de totes les conselleries de la comunitat autònoma, perquè tots els sol·licitants i altres persones interessades n'estiguin informats.

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

Els treballadors no poden participar en els concursos de trasllat que es convoquin dins els dos anys següents a la data de resolució de la darrera destinació obtinguda per concurs, tret que hagin estat nomenats posteriorment per ocupar un lloc de lliure designació o sol·licitin llocs de la mateixa conselleria i localitat.

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

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

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

Article 24 Promoció interna i convocatòria lliure

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

Per a la promoció interna cal reservar, com a mínim, un 55% del total de places vacants. El personal laboral fix en plantilla pot participar en les convocatòries conjuntes de selecció de personal, simultàniament, tant en el torn de promoció interna com en el d'oferta pública d'ocupació.

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

Article 25 Promoció interna

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

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

Per concórrer a la promoció interna, els treballadors han de complir algun dels requisits següents:

a) Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior fins a dos nivells a la de la vacant oferta, dur dos anys efectius de serveis en aquesta categoria professional com a personal laboral fix i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

b) Ser personal laboral fix d'una categoria professional igual o inferior a la de la vacant oferta, i dur almenys tres anys efectius de serveis per cada nivell dels que separin el que s'exerceix respecte del nivell a què s'aspira, encara que no es tinguin la titulació requerida, tret dels nivells 1 i 2, en què s'ha de tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desplegar d'acord amb la normativa que conté l'article 26 d'aquest conveni, i aquestes convocatòries han de tenir sempre dues fases:

1. Prova d'aptitud: es farà una prova teoricopràctica ajustada a les funcions pròpies de la vacant de què es tracta.

Aquesta prova serà de caràcter eliminatori i, en una valoració de zero a deu, s'haurà d'obtenir, com a mínim, un cinc per superar-la.

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

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

Article 26

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

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

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

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

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

2. Sistemes de selecció

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

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

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

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

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

a) Titulacions acadèmiques

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

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

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

b) Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament

relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, la dificultat, el programa i l'existència de proves qualificadores.

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

c) Experiència professional

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

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

d) Antiguitat reconeguda a les administracions públiques

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

e) Coneixement de la llengua catalana

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

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

3. Òrgans de selecció

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

Han d'estar constituïts per cinc membres, com a mínim, i hi ha d'haver el mateix nombre de membres suplents. Tots ells han de posseir una titulació acadèmica d'igual o superior nivell que l'exigint als aspirants (excepte els representants sindicals), i la meitat més un han de posseir una titulació corresponent a la mateixa àrea de coneixements que l'exigida als aspirants, si aquesta és específica.

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

- El president ha de ser designat lliurement pel conseller competent en matèria de funció pública, entre persones de prestigi professional reconegut dins l'àmbit autonòmic.

- Tres vocals com a mínim han de ser nomenats per sorteig entre el personal laboral en situació de servei actiu a l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears que pertanyin al grup, el nivell o la categoria professional de què es tracti. El sorteig es farà amb la participació del Comitè Intercentres.

- Un vocal, com a mínim, ha de ser un representant de les organitzacions sindicals amb presència al Comitè Intercentres i ha de ser designat per acord del mateix Comitè Intercentres.

- El secretari ha de ser designat per votació de tots els membres entre els vocals.

Els membres dels tribunals o les comissions de selecció de personal s'han d'abstenir de formar-ne part quan hi concorrin les circumstàncies que preveu l'article 28 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, i han de notificar-ho a l'autoritat convocant. Els aspirants a les places convocades els poden recusar. Tampoc no en poden formar part les persones que hagin realitzat tasques de preparació d'aspirants a proves selectives en els cinc anys anteriors al de la publicació de la convocatòria corresponent.

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

4. Resolució de la convocatòria

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

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

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

5. Remissió a la normativa de la comunitat autònoma de les Illes Balears

En tot el que no estableix aquest article s'ha d'aplicar, supletòriament, el Decret 27/1994, d'11 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del per-

sonal al servei de la comunitat autònoma de les Illes Balears, o la norma que el substitueixi.

Article 27

Mobilitat entre administracions públiques

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

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

Article 28

Selecció de persona laboral no permanent

Per dur a terme treballs ocasional o urgents, o bé per substituir per interinitat de personal laboral fix amb reserva de lloc de treball, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

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

1. Borses de treball

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

Les borses de treball s'han de confeccionar per aquelles categories professionals de caràcter no funcionaritzable, d'acord amb les categories d'aquest conveni, i sempre que hi hagi una previsió de necessitats per cobrir.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació del Comitè Intercentres. En la confecció d'aquestes borses hi han de participar el representants que el Comitè determini.

2. Oferta genèrica

En cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei Públic d'Ocupació, amb la participació del Comitè d'Empresa.

3. Contractació nominativa

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

En els casos de contractacions temporals que tinguin origen en els supòsits de jubilació anticipada que preveu l'article 53, la selecció de la persona que l'ha de substituir, que ha de ser sempre un treballador inscrit com a desocupat en els serveis públics d'ocupació, s'ha de dur a terme d'acord amb l'ordre de prelatió establert en els paràgrafs anteriors.

El personal laboral amb un contracte de treball de durada determinada ha de complir en tot cas els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides en les proves d'accés a les categories professionals corresponents dels llocs de treball que ocupin amb caràcter permanent. Així mateix, els és aplicable el mateix període de prova que estableix l'article 30 per al personal laboral fix.

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

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

Les places pressupostades i catalogades que estiguin cobertes per personal contractat han de sortir a concurs en un termini màxim de sis mesos.

Les baixes per incapacitat temporal de més de 15 dies i per maternitat han de ser cobertes des de l'inici preferentment per personal laboral fix, que ha de fer tasques de categoria superior, o per personal laboral contractat.

Article 29

Contractes formatius

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

Només es poden concertar contractes d'aprenentatge i en pràctiques en les

categories professionals que es determinin amb l'acord del Comitè Intercentres.

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

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

b) En el contracte en pràctiques el salari que correspon als treballadors contractats en aquesta modalitat és el següent:

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

Article 30

Contractació i període de prova

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

Als nous treballadors se'ls ha d'informar i formar dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

El personal de nou ingrés a l'Administració de la comunitat autònoma al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: 3 mesos.
- Personal del grup C: 2 mesos.
- Personal dels grups D i E: 1 mes.

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

Als treballadors que accedeixin a la condició de fixos i que anteriorment i sense solució de continuïtat hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà d'un contracte temporal, se'ls ha de computar el temps treballat a l'efecte del compliment del període de prova.

Article 31

Formació i perfeccionament professional

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

Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període de vacances per assistir als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. També tenen dret a la concessió de permisos retribuïts per concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, en la forma que estableix aquest conveni.

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

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

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

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

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

Article 32

Integració social i laboral de les persones amb discapacitats

D'acord amb el que disposa l'article 44 de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i l'article 2 del Decret 36/2004, de 16 d'abril, pel qual es regula l'accés, la promoció interna i la provisió de llocs de treball de persones amb discapacitat a la funció pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, en les ofertes d'ocupació pública de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears s'ha de reservar una quota mínima del 5% de les vacants perquè les cobreixin persones amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% fins que, progressivament, aquest col·lectiu arribi al 2% dels efectius totals del personal laboral de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Aquesta reserva mínima a què es refereix l'apartat anterior, es pot desglossar en:

a) Un mínim del 4,5% de les vacants es reservaran perquè les cobreixin persones amb discapacitat física, sensorial o psíquica que no tinguin l'origen en retard mental lleu, moderat o limitat.

b) Un mínim del 0,5% de les places vacants es reservaran perquè les cobreixin persones amb discapacitat que tinguin l'origen en retard mental lleu, moderat o limitat, o amb sordesa profunda, severa o mitjana prelocutiva, en les condicions que s'indiquen en aquest Decret.

Article 33

Principis d'igualtat, mèrit i capacitat

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

Article 34

Estabilitat en l'ocupació

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

Capítol IV Jornada i horari

Article 35

Jornada laboral

La jornada de treball per a tot el personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma queda establerta en trenta-cinc hores setmanals, que corresponen a 1.526 hores en còmput anual, d'acord amb el que disposa l'Acord del Consell de Govern de dia 29 de desembre de 2000 (BOIB núm. 11, de 25 de gener de 2001).

La permanència física del personal laboral a les dependències on presta serveis és des de les 08.00 hores fins a les 15.00 hores, de dilluns a divendres.

No obstant això, hi ha una banda horària de flexibilitat entre les 08.00 i les 08.30 hores per entrar a la feina, la qual, si s'utilitza, s'ha de compensar el mateix dia entre les 15.00 i les 15.30 hores.

En el cas que el personal funcionari, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtengui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, les parts signants del conveni s'obliguen a fixar, mitjançant la Comissió Paritària, una jornada igual per al personal laboral.

Article 36

Horari

L'horari habitual de treball és el que estableix el punt segon de l'Acord del Consell de Govern de dia 29 de desembre de 2000 (BOIB núm. 11, de 25 de gener de 2001).

1. Personal que treballa per torns

La permanència física del personal que fa torns en les dependències on es

presten els serveis corresponents s'ha de fer efectiva durant 7 hores diàries per torn de treball (matí i horabaixa) i 10 hores si el torn es fa de nit.

A aquest efecte, la jornada màxima diària és de 10 hores efectives de treball. Sempre s'ha de respectar un descans de 12 hores entre jornades.

Un cop realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les 4 setmanes, o períodes inferiors, s'ha de disposar del temps sobrant com a dies lliures fins a l'inici del còmput següent.

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

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

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

Els treballadors majors de 55 anys que ho sol·licitin de forma voluntària queden exempts de fer torns nocturns.

2. Personal docent

El personal laboral docent del Conservatori de Música té una jornada de treball de trenta-cinc hores setmanals. D'aquestes hores, n'hi ha trenta de permanència efectiva en el centre.

En el cas del Conservatori de Música i Dansa té la distribució següent:

a) 21 hores són lectives.

b) 4 hores són complementàries, de permanència efectiva en el centre, distribuïdes de la manera següent: dues s'han de dedicar a tutoria, de les quals una s'ha de dedicar a l'atenció de pares o alumnes i l'altra ha de ser de col·laboració amb les tasques encomanades pel cap d'estudis. També s'ha de dedicar una hora setmanal a reunions de departament, a les quals el professorat ha d'assistir obligatòriament. L'hora restant es pot dedicar a qualsevol de les funcions següents, a criteri de la direcció:

- Diferents treballs, encomanats en funció de les necessitats del centre.
- Atenció a la biblioteca.
- Treball amb l'equip docent.
- Col·laboració amb el cap de departament.
- Col·laboració en activitats complementàries i extraescolars.
- Qualsevol altra de les enumerades en la programació general anual.

c) Les cinc hores restants, fins a completar les trenta de dedicació al centre, les ha de computar mensualment el cap d'estudis a cada professor, i copenren les activitats següents:

- Assistència a reunions del claustre.
- Assistència a reunions del Consell Escolar.
- Assistència a sessions d'avaluació.
- Altres activitats complementàries i extraescolars.

En el cas de centres de menors, la jornada de treball per als educadors s'estableix en trenta-cinc hores setmanals, amb la distribució següent:

a) 30 hores setmanals d'activitats directes amb menors, en grup o en treballs individualitzats.

b) 2,5 hores setmanals s'han d'emprar per fer diaris, anotació dels registres individualitzats, programació, seguiment i avaluació de plans educatius.

c) 2,5 hores setmanals s'han d'emprar per a reunions tècniques educatives de grup.

3. Horaris especials

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

4. Qüestions generals sobre l'horari

S'ha de gaudir d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'haurà de gaudir, preferentment, entre les 10.00 i les 11.00 hores si es fa el torn de matí, i entre les 18.00 i les 19.00 hores si es fa el torn d'horabaixa.

Atesa l'indole de la prestació de determinats serveis, els descansos setmanals, com també les festes laborals, es poden traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es pot treballar més de 6 dies consecutius.

Els treballadors amb jornada partida han de gaudir d'una pausa de 30 minuts, que es pot fraccionar en dos períodes de 15 minuts, en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'ha de gaudir mitjançant acord entre l'Administració i el Comitè d'Empresa, per tal de garantir les necessitats del centre de treball.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les

sis del matí tenen el caràcter de nocturnes, tret que la relació laboral s'hagi establert tenint en compte la naturalesa del treball nocturn.

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

Pla que fa al descans per tasques informàtiques, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que els treballadors que pel seu treball informàtic estiguin exposats a pantalles han de tenir un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas no es pot acumular aquest temps amb el descans de 30 minuts.

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

El temps de desplaçament compta a efectes retributius en els termes legals o pactats establerts, però no a l'efecte de màxim diari de jornada efectiva.

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

Capítol V

Vacances, permisos, llicències i festes

Article 37

Vacances

1. Els treballadors al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears tenen dret a gaudir les vacances anuals retribuïdes d'un mes natural o vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei prestat, en el cas de ser inferior.

En el cas d'optar per gaudir les vacances per dies hàbils, s'han de gaudir per períodes de 5 dies hàbils com a mínim.

Si s'ha prestat un any complet de servei, les vacances comprenen tants de dies com tenguí el mes en què es gaudeixin, amb inclusió del primer i del darrer dia del mes en qüestió. S'ha de garantir el gaudi d'un mínim de trenta dies naturals consecutius.

En el cas que per necessitats del servei sigui necessari que el treballador gaudeixi les vacances fora del període normal, la durada ha de ser de 40 dies naturals.

Així mateix, en el cas que per necessitats del servei sigui necessari dividir les vacances en diferents períodes dins el període de vacances normal, es tindrà dret a 34 dies naturals.

El personal que compleixi els períodes de prestació de serveis que s'assenyalen a continuació té dret a gaudir dels dies addicionals de vacances següents:

- un dia hàbil de vacances addicional si tenen quinze anys de servei;
- dos dies hàbils de vacances addicionals si tenen vint anys de servei;
- tres dies hàbils de vacances addicionals si tenen vint-i-cinc anys de servei;
- quatre dies hàbils de vacances addicionals si tenen trenta anys de servei o més.

En qualsevol dels supòsits del paràgraf anterior, per gaudir dels dies addicionals s'ha d'optar per gaudir de les vacances en la modalitat de còmput mitjançant dies hàbils. Aquest dret serà efectiu a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes assenyalats en cada cas. S'entén per serveis prestats, a l'únic efecte de tenir dret als dies addicionals de vacances, la totalitat de serveis prestats i reconeguts.

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

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

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

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

Segon. Treballadors que tinguin reconeguda una antiguitat major al servei de l'Administració de la comunitat autònoma.

Tercer. Treballadors que sol·licitin un únic període coincident amb un mes natural.

Quart. S'ha de possibilitar la coincidència en el període de vacances dels cònjuges quan ambdós prestin serveis en l'Administració de la comunitat autò-

noma.

Si un cop concedides o assenyalades les vacances, el treballador es dona de baixa per malaltia o accident i ha de començar el període de gaudi en aquesta situació, té dret a la substitució del període concedit per un altre normal de vacances.

La baixa per malaltia o accident no laboral esdevinguda en període de vacances en deixarà en suspens el gaudi si la durada d'aquesta baixa és superior a quatre dies. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període. Si un cop acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, s'haurà de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.

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

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

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

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

Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit les vacances, se li ha d'abonar la part corresponent al període de temps treballat, i s'han de computar les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de 15 dies per mes complet.

8. L'abonament del període de vacances s'ha de fer d'acord amb la mitjana del que s'hagi percebut, per tots els conceptes retributius durant el trimestre anterior, tret de les hores extraordinàries, les hores nocturnes, les dietes, les indemnitzacions i les pagues extraordinàries de juny i desembre.

Article 38

Reducció de jornada

1. El personal laboral té dret a una reducció de la jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

a) Per raó de guarda legal d'un menor de dotze anys.

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec compleixi un any, i la reducció proporcional que pertougui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment i la reducció proporcional que pertougui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

b) Per naixement de fills prematurs o perquè, per qualsevol motiu, els fills recentment nats hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores, en disminució proporcional de retribucions, que és compatible amb el permís que regula la lletra b) del punt 2 d'aquest mateix article.

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

d) Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.

e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

f) Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions.

2. La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria general que correspongui en cada cas.

3. La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 49.2 d'aquest conveni i en el supò-

sit que estableix la lletra f) d'aquest article.

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

Article 39

Flexibilització horària

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot establir modalitats d'horari flexible, encaminades a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral del personal laboral al seu servei, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en la forma i les condicions que es negociïn.

En tot cas, quant a la flexibilització horària, s'han d'atendre especialment els treballadors que es trobin en alguna de les situacions següents:

- Cura de fills menors de dotze anys.
- Cura de fills amb discapacitació física, psíquica o sensorial.
- Cura del cònjuge, la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o una persona a càrrec directe, amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

Article 40

Permisos horaris

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

a) Per lactància d'un fill menor de nou mesos es té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina. Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció del treballador o la treballadora, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre corresponent. Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís pot acumular-se, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i paternitat.

b) Per naixement de fills prematurs o perquè, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, el personal té dret a fins a dues hores diàries d'absència de la feina, i s'han de percebre les retribucions íntegres.

c) Per hospitalització d'un fill menor d'edat, es té dret a un permís d'una hora d'absència de la feina, mentre duri l'hospitalització, que es pot substituir, a elecció del sol·licitant, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

d) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, per al temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

e) La treballadora en estat de gestació i el personal laboral que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, per al temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.

f) Per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

A l'efecte d'aquest apartat, s'entenen com a deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:

- Comparèixer per citació prèvia als jutjats, a les comissaries, a la Delegació del Govern, al Govern militar, passar revista militar o d'armes, renovar el DNI, el passaport i obtenir certificats o inscripcions en els registres de centres oficials.

- Acompanyar parents amb minusvalidesa psíquica, física o sensorial fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per fer tràmits puntuals per raó del seu estat.

- Assistir a l'examen o a la renovació del permís de conduir.

- Comparèixer a requeriments i tràmits notariais.

- Efectuar els tràmits necessaris en organismes oficials, incloses les visites mèdiques amb citació prèvia.

- Assistir a reunions dels òrgans de govern i les comissions dependents de què es formi part en qualitat de càrrec electe com a regidor o com a parlamentari.

2. Pel que fa als permisos regulats en les lletres a), b), c), d) i e) d'aquest punt, únicament els poden gaudir o el pare o bé la mare i en el supòsit que ambdós treballin, excepció feta del permís que regula la lletra e), del qual poden gaudir ambdós, simultàniament.

3. El personal laboral que sol·liciti algun dels permisos regulats en les lletres a), b), c), d) i e) del primer punt d'aquest article ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

Article 41

Permisos per dies

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

a) Per naixement, adopció, acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, tres dies si el succés s'ha produït a la mateixa illa de residència habitual del personal laboral, i cinc dies si ha estat fora de l'illa de residència habitual.

b) Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona a càrrec directe, tres dies si el succés s'ha produït a la mateixa illa de residència habitual del personal laboral, i cinc dies si ha estat fora de l'illa de residència habitual.

c) Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si el succés s'ha produït a la mateixa illa de residència habitual del personal laboral, i quatre dies si ha estat fora de l'illa de residència habitual.

d) En casos degudament justificats i una vegada valorades les circumstàncies que concorrin en cada supòsit, per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat, un dia si el succés s'ha produït a la mateixa illa de residència habitual del personal laboral, i tres dies si ha estat fora de l'illa de residència habitual.

e) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si això suposa, a més, canvi de residència a una altra localitat, fins a un total de tres dies.

f) Per fer funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre l'Administració i els sindicats.

g) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies en què es facin, sens perjudici de l'ampliació pel temps indispensable quan la concurrència a aquests exàmens exigeixi desplaçament des del lloc de residència. S'entenen compreses en aquest punt les proves selectives, incloent-hi els exàmens parcials alliberadors, convocats per qualsevol administració, institució pública o centres oficials d'ensenyament assimilats. No es pot concedir el permís quan els exàmens tinguin lloc a la mateixa localitat i en dia inhàbil per a la prestació del servei.

2. Els treballadors al servei de l'Administració de la comunitat autònoma tenen dret a un màxim de set dies de permís l'any per a assumptes propis sense necessitat de justificació, o els que resultin proporcionalment del temps de prestació de serveis.

La determinació dels dies de permís s'ha de condicionar a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap del departament o del servei de què es tracti i, en el moment de la concessió s'ha de garantir que les tasques del treballador sol·licitant del permís han estat assumides, sense dany per als ciutadans o per a l'organització administrativa pròpia, per la unitat o la dependència corresponent.

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

El gaudi del permís s'ha de fer dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia vint de gener de l'any següent, i fins al 31 del mateix mes, si es tracta de treballadors que exerceixen el treball en règim de torns. Els dies de permís no gaudits mai no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

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

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

Article 42

Llicències amb retribució

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

a) Per matrimoni.

b) Per maternitat i paternitat.

2. Per raó de matrimoni o per inscripció com a parella de fet en el registre oficial corresponent, es té dret a gaudir de permís per un període màxim de devuit dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest fet, a elecció dels treballadors.

Si el període elegit és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el període de gaudi ha de tenir lloc dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.

La llicència es pot dividir en dos períodes que s'han de gaudir sense interrupció, i abans de la celebració i un altre després.

Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del cap de departament o del servei, la llicència es pot acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

3. En cas de part, la durada de la llicència de maternitat i de paternitat és de devuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

- Les dues darreres setmanes pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes tenen la consideració de permís de paternitat, i el gaudi s'ha d'ajornar al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

4. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que resti, si escau.

5. En cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior, s'ha d'ampliar en tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

6. La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual correspon al pare o a la mare, a elecció d'aquests.

7. En el cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de devuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre al pare i la mare, a elecció d'aquests.

8. En casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

9. El personal laboral que sol·liciti aquesta llicència ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix de la llicència sol·licitada pel mateix motiu o bé que el gaudi es duu a terme en condicions de simultaneïtat i/o alternança que preveu aquest article.

10. En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la durada de la llicència de maternitat i paternitat és de devuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat, i el gaudi s'ha d'ajornar al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un fill major de sis anys la durada de la llicència és de setze setmanes quan es tracta de menors amb discapacitat o minusvalidesa, o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

La llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill o filla.

11. En el cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar en dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

12. En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills o filles amb discapacitat, o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de devuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

13. La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o l'acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o l'acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual correspon al pare o a la mare, a elecció d'aquests.

14. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaça-

ment previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

15. El personal laboral que sol·liciti aquesta llicència ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix de la llicència sol·licitada pel mateix motiu o bé que el gaudi es duu a terme en les condicions de simultaneïtat i/o alternança que preveu aquest article.

16. La durada de la llicència per maternitat i paternitat, en el que sigui coincident amb el dret que reconeix l'article 45 de l'Estatut dels treballadors i amb els períodes que estableix la normativa reguladora de la Seguretat Social, té la consideració de suspensió del contracte de treball.

Article 43

Llicències sense retribució

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

a) Llicència per assumptes propis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Llicència per dur a terme estudis.

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

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

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

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

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

Article 44

Tramitació i concessió de permisos i llicències

Correspon al secretari general de cada conselleria tramitar i concedir els permisos i les llicències regulades en els articles anteriors, com també les sol·licituds de flexibilització horària, d'acord amb les instruccions i directrius que estableixi la conselleria competent en matèria de funció pública, a la qual s'ha de trametre la comunicació pertinent.

Article 45

Festes anuals

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

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

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

Article 46

Absència del treball en supòsits de violència de gènere

En els casos en què la treballadora víctima de violència de gènere s'hagi d'absentar del seu lloc de treball per aquest motiu, la manca d'assistència total o parcial tindrà la consideració de justificada, pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o salut, segons correspongui.

Capítol VI

Suspensió del contracte de treball

Article 47

Suspensió amb reserva del lloc de treball

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

1. Risc durant l'embaràs

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i quan aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats.

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

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

2. Privació de llibertat del treballador

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

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

Article 48

Excedència forçosa

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

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

a) Quan, en cas de reforma de plantilla o supressió de la plaça que ocupava el treballador, aquesta suposí el cessament obligat en el servei actiu.

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

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

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

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

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

Article 49

Excedència voluntària

L'excedència voluntària a la qual poden accedir els treballadors de la comunitat autònoma de les Illes Balears pot ser de les classes següents: ordinària per interès particular, per tenir cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis i especial.

1. Excedència voluntària ordinària

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

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

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

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, el treballador pot sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha en una categoria inferior a la que ocupava, pot optar a aquesta vacant o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, sens perjudici que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es dugui a terme i en la qual ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

2. Excedència voluntària per cura de familiars

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de fills, tant quan aquests ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadopi, comptador des de la data del naixement del fill o des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al període que es gaudeixi.

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

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

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

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

En qualsevol moment, mentre es romangui en excedència voluntària per la cura de fills o d'un familiar a càrrec seu, el treballador pot sol·licitar el reingrés al treball en funció de tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de familiars a càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període d'excedència en aquesta situació té dret a la reserva de plaça i a la percepció de la prestació d'acció social corresponent pel concepte d'ajuda per fills menors de 21 anys.

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

3. Excedència voluntària per incompatibilitat

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

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

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

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

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

4. Excedència voluntària per raó d'estudis

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

El treballador que estigui en excedència per estudis té dret a la reserva de lloc de treball, sempre que sol·liciti el reingrés almenys quinze dies abans de la finalització del període d'excedència, i passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

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

5. Excedència voluntària especial

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

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

Article 50

Incapacitat temporal

Durant la situació d'incapacitat temporal, sempre que els serveis mèdics de la Seguretat Social acreditin aquesta situació i es presentin puntualment els comunicats de baixa i de confirmació de la incapacitat temporal corresponents, el treballador té dret a una retribució íntegra igual a la que li correspondria percebre en situació d'actiu.

Si la quantitat que ha de percebre per estar en incapacitat temporal resulta superior a la seva remuneració líquida mensual en actiu, no té dret a complement a càrrec de la comunitat autònoma.

Un cop finalitzada la situació d'incapacitat temporal, el treballador s'ha d'incorporar immediatament al seu lloc de treball.

Per reduir i controlar el possible absentisme, l'Administració pot deixar d'abonar la diferència entre les prestacions de la Seguretat Social i la retribució abans indicada, quan el treballador tenguí faltes d'assistència al treball, encara que siguin justificades, però intermitents, que assoleixin el 30% de les jornades hàbils en tres mesos consecutius, o el 30% en sis mesos discontinus dins un període de dotze mesos, amb un informe vinculant previ del Comitè d'Empresa.

No s'han de computar com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada de la vaga, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, els accidents de treball, la maternitat, les llicències i les vacances ni la malaltia o l'accident no laboral, quan la baixa l'hagin acordada els serveis sanitaris oficials i tenguí una durada de més de 20 dies consecutius.

Capítol VII

Extinció del contracte de treball

Article 51

Extinció del contracte

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

Article 52

Jubilació forçosa

Sempre que la legislació vigent ho permeti, la jubilació dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és obligatòria quan compleixin l'edat de 65 anys. L'Administració, de conformitat amb les necessitats del servei, s'ha de comprometre a no amortitzar i a cobrir efectivament les places vacants produïdes per aquesta causa, amb places de la mateixa categoria o bé

amb altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, una vegada informat el Comitè d'Empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i de proveïment que pertoquin.

L'edat de jubilació que estableix el paràgraf anterior es considerarà sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació. En aquests supòsits la jubilació obligatòria es produirà quan el treballador completi aquests períodes de carència en la cotització de la Seguretat Social.

Així mateix, els treballadors amb edats compreses entre els 60 i els 64 anys, ambdues edats incloses, que es jubilin anticipadament, han de percebre les indemnitzacions per jubilació anticipada que figurin reconegudes, en cada moment, en el Decret d'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral al servei de l'Administració de la comunitat autònoma, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixen.

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

Tot treballador que es jubili de manera obligatòria ha de percebre la mensualitat completa del mes en què es produeixi la jubilació, amb independència del dia en què sigui baixa en el treball.

Article 53

Jubilació als 64 anys

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació, els treballadors es poden jubilar voluntàriament en complir els 64 anys, amb el cent per cent dels drets, en la forma i amb les condicions que estableix el Reial decret esmentat.

Per permetre realment i eficaçment la jubilació voluntària als seixanta-quatre anys, amb el cent per cent dels drets, mitjançant la substitució simultània del treballador jubilat per un altre treballador que es trobi inscrit com a desocupat en el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, respectant al mateix temps el dret a la promoció del personal laboral de la comunitat autònoma i el que disposa el Reial decret 1194/85, de 17 de juliol, s'estableix:

1. Els treballadors que vulguin acollir-se a aquest sistema de jubilació ho han de sol·licitar, mitjançant la conselleria corresponent, amb no menys de sis mesos d'antelació a la data de compliment de l'edat de seixanta-quatre anys, circumstància que s'ha d'acreditar mitjançant un certificat de naixement o una fotocòpia degudament compulsada. La conselleria d'origen ha de trametre immediatament la sol·licitud a la conselleria competent en matèria de funció pública.

2. El treballador contractat per substituir el qui es jubili ha d'estar inscrit com a desocupat en l'oficina d'ocupació corresponent. El contracte formalitzat ha de ser de caràcter temporal, d'un any de durada com a mínim, seguint el sistema establert en aquest conveni.

Abans de formalitzar la contractació és preceptiu que el Comitè d'Empresa n'emeti un informe. En el cas que la contractació es faci en una categoria diferent i el mateix nivell, es necessitarà l'acord de la Comissió Paritària.

3. El procediment anterior s'ha d'agilitar al màxim, de manera que sempre el treballador que compleixi seixanta-quatre anys pugui donar-se de baixa amb efectes del darrer dia del mes de compliment d'aquesta edat, i el substitut d'alta amb efectes de dia 1 del mes següent.

Article 54

Jubilació parcial

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors contractats a jornada completa que tenguin entre 60 i 65 anys i compleixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social poden accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador, amb l'acord previ de la conselleria d'adscripció, ha de concertar un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari.

b) Simultàniament, s'ha de concertar amb un altre treballador en situació de desocupació un contracte de relleu, la durada del qual serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per tenir l'edat de 65 anys de jubilació obligatòria. La jornada de treball d'aquest treballador ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador substituït en el mateix lloc de treball o en un altre d'una categoria similar.

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

Article 55

Ajuda per jubilació

El treballador en situació de jubilació parcial que decideix passar a la situació de jubilació total té dret a percebre les ajudes per jubilació que figurin reconegudes, en cada moment, en el Decret d'acció social a favor dels funcio-

naris i del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma, d'acord amb les condicions i els requisits que s'hi estableixen.

Capítol VIII Salut laboral

Article 56

Salut i seguretat en el treball

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

Article 57

Protecció de la salut i la seguretat en el treball

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

Article 58

Pla de prevenció

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

Article 59

Plans d'emergència

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

Article 60

Informació, consulta i participació

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

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

Article 61

Formació

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

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

Article 62

Vigilància de la salut

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

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

despleguen.

Article 63

Equips de protecció individual

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears ha de facilitar als treballadors els equips i el mitjans de protecció individual (EPIs) adequats als treballs que fan. Els comitès de seguretat i salut corresponents han de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels equips i mitjans esmentats.

Article 64

Coordinació d'activitats empresarials

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

Article 65

Delegats de prevenció

El delegats de prevenció són els representants del treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, i tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen.

Article 66

Comitès de seguretat i salut

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

Article 67

Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals

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

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

Article 68

Servei de Prevenció de Riscos Laborals

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

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

Article 69

Presència de recursos preventius

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

Article 70

Roba de treball

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

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

Article 71
Acció social

En matèria d'ajudes d'acció social i altres prestacions, és aplicable al personal laboral el Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral de la comunitat autònoma de les Illes Balears, o la normativa que estigui vigent en el moment de l'aplicació.

Capítol X
Estructura salarial

Article 72
Retribucions salarials

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents:

1. Retribucions bàsiques.
 - 1.1 Salari base.
 - 1.2 Complement d'antiguitat.
 - 1.3 Pagues extraordinàries.
2. Retribucions complementàries.
 - 2.1. Complement de conveni.
 - 2.2. Complement de compensació de costos d'insularitat.
 - 2.3. Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu.
 - 2.4. Complement específic.
 - 2.5. Complement de productivitat.
 - 2.6. Complement personal, transitori i absorbible.
 - 2.7. Complement per realització de torns.
 - 2.8. Complement de nocturnitat.
 - 2.9. Hores extraordinàries.
3. Indemnitzacions per raó del servei.
 - 3.1 Dietes.
 - 3.2 Despeses de desplaçament.

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

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

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

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

Article 73
Salari base

El salari base és la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex II.A d'aquest conveni, i s'estableix en funció dels cinc grups professionals i dels vuit nivells retributius en què s'integren les diferents categories professionals que tenen els treballadors al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Article 74
Antiguitat

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

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

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

El personal que presta serveis en una jornada inferior a la normal, pel nombre de mesos o pel percentatge de jornada, ha de meritjar cada tres anys un

trienni. El valor d'aquests triennis és el resultat d'aplicar el percentatge de jornada sobre l'import que fixen les taules salarials d'acord amb el grup i nivell de classificació.

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

Article 75
Pagues extraordinàries

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

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

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

Article 76
Complement de conveni

Amb aquesta denominació s'estableix un concepte de quantia fixa mensual que han de percebre tots els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, l'import del qual es fixa en l'annex II.C per a cada un dels diferents grups i nivells de classificació existents.

Article 77
Complement de compensació de costos d'insularitat

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

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

Article 78
Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu

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

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

a) L'obligació i la responsabilitat que tenen els educadors i cuidadors de prestar una educació als menors que estiguin a càrrec seu pel que fa a l'adquisició d'hàbits i de costums en la convivència diària i a l'hora de fer acompanyaments en el trasllat de menors.

b) La responsabilitat que suposen els acompanyaments de menors en activitats lúdiques programades (passeigs, excursions, acampades, etc.).

c) Per les compareixences judicials que afecten els menors integrats en la xarxa de reforma i que comporten que hi hagin d'anar acompanyats d'un educador tutor.

d) Per la perillositat, la penositat i la conflictivitat que suposen en moments puntuals les intervencions educatives amb els menors que en situacions límit entren en conflicte. Aquest tipus de situacions obliga els educadors i cuidadors a implicar-se en la seva funció sense importar en aquest moment els horaris, els temps de descans o altres drets laborals.

Article 79
Complement específic

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

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

Article 80
Complement de productivitat

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

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

Article 81
Complement personal transitori i absorbible

En aquest complement s'acrediten les quantitats que resulten de la diferència entre les retribucions que tenen reconeguda determinats treballadors abans de l'aplicació d'aquest conveni i les derivades d'aplicar-lo, d'acord amb el que disposa l'article 8 d'aquest text articulat.

Article 82
Complement per realització de torns

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

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

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

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

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

Article 83
Complement de nocturnitat

És el complement destinat a retribuir el treball realitzat pel personal que fa torns, durant les hores compreses des de les 22 hores fins a les 6 hores.

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

Article 84
Liquidació de parts proporcionals

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

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

Article 85
Hores nocturnes i festives

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

Valor hora ordinària = salari base anual + antiguitat anual

1.526

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

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

Article 86
Hores extraordinàries

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

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

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

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

Article 87
Indemnitzacions per raó del servei

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

Article 88
Clàusula de revisió salarial

A partir del mes de gener de l'any 2006, les parts signants d'aquest conveni, una vegada analitzada la possible pèrdua de poder adquisitiu del personal laboral al servei de l'Administració autonòmica en relació amb l'IPC de les Illes Balears, negociaran les mesures encaminades a pal·liar-la.

Capítol XI
Drets de representació

Article 89
Drets de representació col·lectiva dels treballadors de la comunitat autònoma

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

Article 90
Òrgans de representació dels treballadors

Seràn òrgans de representació laboral de la comunitat autònoma de les Illes Balears:

1. El Comitè Intercentres.
2. El/s Comitè/s d'Empresa.
3. Les seccions sindicals.

Article 91
Comitè intercentres, comitès d'empresa i seccions sindicals

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

Entre els membres d'aquest Comitè Intercentres, la part social ha de designar els components per la part social de la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi i la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge d'aquest conveni.

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

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

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

Cada membre del comitè d'empresa disposa de 40 hores mensuals per atendre'n les funcions representatives. A aquest efecte, no es computaran les invertides en accions o reunions convocades per la direcció.

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

Per utilitzar aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al cap res-

pectiu en un termini adequat i la justificació posterior del temps emprat.

Tant en les reunions del Comitè Intercentres, el Comitè d'Empresa, la Comissió Paritària com de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, les parts que els integren poden anar acompanyades d'assessors o d'experts.

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

Article 92 Acció sindical

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

Article 93 Comitè Intercentres

Són funcions del Comitè Intercentres:

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

El termini per emetre els informes és de 15 dies hàbils.

2. Rebre informació:
 - Sobre desplegament de l'ocupació de l'oferta pública d'ocupació anual, referida al personal laboral, semestralment.
 - Sobre models de contracte de treball i documents relatius a l'acabament de la relació laboral.
 - Sobre l'evolució de l'índex d'absentisme i les causes d'aquest, com també d'accidents de treball i malalties laborals, trimestralment.
 - Sobre la cotització a la Seguretat Social.
 - Sobre el seguiment, l'estudi i la valoració dels diferents llocs de treball laboral de la comunitat autònoma.
3. Vigilar i controlar:
 - El compliment de les normes vigents en matèria laboral.
 - La gestió de les obres socials establertes en benefici dels treballadors i dels seus familiars.

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

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

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

Article 94 Comitès d'empresa

Són funcions dels comitès d'empresa:

1. Emetre informe amb caràcter previ i preceptiu en els casos següents:
 - En les classificacions professionals.
 - En l'establiment d'horaris especials dins l'àmbit de la seva competència.
 - En les sancions per faltes greus i molt greus.
 - En els trasllats.

El termini per emetre aquests informes és de 15 dies hàbils.

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

3. Establir criteri sobre el caràcter de les hores extraordinàries realitzades.
4. Informar el Comitè Intercentres de totes les qüestions que aquest li

sol·liciti.

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

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

Article 95 Indemnitzacions per despeses als representants del personal

Les despeses de desplaçament o les indemnitzacions dels membres del Comitè d'Empresa ocasionades per la representació que exerceixen són a càrrec de l'Administració de la comunitat autònoma, sempre que siguin originades per les reunions periòdiques del Comitè, o per convocatòria de l'Administració de la comunitat autònoma.

Capítol XII Règim disciplinari

Article 96 Règim disciplinari

En virtut d'incompliments laborals, els treballadors poden ser sancionats d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest conveni. Tota sanció requereix comunicació escrita al treballador i al comitè d'empresa corresponent, i s'hi ha de fer constar la data i el motiu d'aquesta sanció.

Article 97 Graduació de faltes disciplinàries

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

Article 98 Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia en l'exercici de la funció pública.
2. Qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de raça, de sexe, de religió, de llengua, d'opinió, de lloc de naixement o de veïnatge, o de qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
3. L'abandonament del servei.
4. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
5. La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials, declarats així per la llei o classificats com a tals.
6. La manca notòria de rendiment, que comporti inhibició del compliment de les tasques encomanades.
7. La violació o la neutralitat o la independència polítiques, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
8. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
9. L'obstaculització en l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
10. La realització d'actes dirigits a coartar l'exercici lliure del dret de vaga.
11. La participació en vagues dels qui la tinguin expressament prohibida per llei.
12. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
13. Els actes limitadors de la lliure expressió del pensament, les idees i les opinions.
14. Haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
15. L'assetjament sexual.
16. L'assetjament moral o el conjunt d'actuacions envers un treballador que provoquin l'anul·lació de la seva capacitat professional o el seu deteriorament psicològic.
17. La violència de gènere.

Article 99 Faltes greus

Tenen la consideració de faltes greus:

1. La manca d'obediència deguda als superiors i a les autoritats.
2. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
3. Les conductes constitutives de delictes dolos relacionades amb el servei o que causin dany a l'Administració o als administrats.
4. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes moltes greus o greus dels seus subordinats.
5. La desconsideració greu envers els superiors, els companys o els subordinats.

6. La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.

7. La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció assenyalades legalment.

8. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans, i no constitueixin falta molt greu.

9. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i no constitueixi falta molt greu.

10. L'absència del secret degut respecte als assumptes que es coneixin per raó del càrrec, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en profit propi.

11. L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.

12. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores al mes.

13. La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.

14. La pertorbació greu del servei.

15. L'atemptat greu a la dignitat dels treballadors o de l'Administració.

16. La manca de consideració greu amb els ciutadans.

17. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

18. La utilització dels permisos, llicències o qualsevol altre mesura establerta per a la conciliació de la vida familiar i laboral per a finalitats distintes a les previstes per aquest conveni.

Article 100

Faltes lleus

Són faltes lleus:

1. L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.

2. La manca d'assistència injustificada d'un a tres dies.

3. La incorrecció amb el públic, els superiors, els companys o els subordinats.

4. La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.

5. L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no s'hagi de classificar com a falta molt greu o greu.

Article 101

Sancions

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

1. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i de sou d'un a tres mesos.

- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període de dos a sis anys.

- Trasllat forçós sense dret a indemnització.

- Acomiadament.

2. Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de tres dies a un mes.

- Impossibilitat de participar en processos de promoció interna, de concurs o de mobilitat per un període d'un a dos anys.

3. Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

L'abast de la sanció s'ha de determinar tenint en compte els criteris següents:

a) L'existència de reiteració o reincidència.

b) L'existència i la naturalesa dels danys i perjudicis causats a l'Administració, especialment al patrimoni i al funcionament del servei de què es tracta, o als ciutadans.

c) El grau d'intencionalitat o negligència de l'autor.

Article 102

Tramitació i procediment

El procediment i la tramitació que s'han de seguir per imposar les sancions són els que estableix la normativa vigent reguladora del règim sancionador dels funcionaris al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, amb totes les garanties i amb les adaptacions que siguin neces-

sàries, quant a comunicació als òrgans de representació, derivades de la condició de personal laboral dels afectats.

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

Article 103

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, comptadors des de la data en què l'Administració estigui assabentada de la comissió de la falta i, si escau, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que es pugui instruir, si escau, sempre que la durada d'aquest, en conjunt, no superi el termini de sis mesos sense que hi hagi culpa per part del treballador expedientat.

Article 104

Prescripció de sancions

Les sancions imposades per faltes lleus prescriuen als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies, comptadors des de la data de la notificació de la sanció.

Article 105

Responsabilitat de caps i de superiors

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

Article 106

Abús d'autoritat

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

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

Cap treballador no està obligat a obeir ordres que suposin la comissió de delictes, falta, o ordre de caràcter vexatori que s'entengui que afecten la dignitat del treballador, ni les que procedeixin de persones no autoritzades degudament per l'Administració de la comunitat autònoma.

Article 107

Reclamacions

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

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

a) Nom, llinatges, domicili i codi postal de la persona interessada. Document nacional d'identitat, número de registre de personal, conselleria i centre de treball, organisme o dependència a què pertanyi.

b) Fets, raons i exposicions de motius en què es concreti amb tota claredat la reclamació o la petició.

c) Lloc, data i signatura.

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

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

L'escrit de reclamació amb els documents pertinents s'ha de presentar a l'organisme o al servei a què la persona interessada està afectada, i se n'ha de trametre una còpia a la Comissió Paritària. Quan, a judici de la Comissió Paritària i de la conselleria competent en matèria de funció pública, la reclamació afecti un col·lectiu de treballadors o, encara que sigui individual, la temàtica plantejada sigui important o greu, aquesta conselleria ha de nomenar un investigador que no pertanyi a la conselleria afectada. Amb les proves practicades i l'infor-

me de la secretaria general corresponent i dels representants del personal, la conselleria competent en matèria de funció pública ha de resoldre en el termini màxim d'un mes comptador des de la data de presentació si l'indole de les proves practicades no obliguen a ampliar aquest termini.

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

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

Article 108

Responsabilitat civil.

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

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

El pagament de les quantitats per la Comunitat Autònoma es farà sense perjudici que es pugui exigir als treballadors que hagin incorregut en culpa, dol o negligència greus, el rescabament degut, amb la instrucció prèvia de l'opòrt expedient, amb audiència de l'interessat. El treballador de qui s'exigís el rescabament podrà interposar, contra la resolució dictada, els recursos escaients d'acord amb la legislació vigent.

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

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

Disposició addicional primera

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

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

3. L'Administració i el Comitè Intercentres, de conformitat amb la normativa vigent, d'acord amb l'esperit del Pacte entre l'Administració autonòmica i les organitzacions sindicals en matèria de funció pública i amb el de la Declaració per al diàleg social en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat, durant la vigència del conveni, han d'estudiar i elaborar de forma negociada, les característiques, el calendari i els criteris que han de regir les convocatòries d'aquest procés de consolidació, com també l'abast pel que fa a les conseqüències que se'n derivin respecte del personal laboral. A tots els treballadors laborals que ocupin places, amb caràcter temporal, afectades pel procés de consolidació, se'ls ha de garantir, de conformitat amb la normativa vigent, la permanència fins que es dugui a terme aquest procés de consolidació respecte de cada lloc de treball.

Disposició addicional segona

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

- Oficial de seguretat.
- Vigilant de seguretat.

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

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

Disposició addicional tercera

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

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

Disposició addicional quarta

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

Disposició addicional cinquena

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

Disposició addicional sisena

D'acord amb l'article 3.2.b del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, la contractació laboral de durada determinada mitjançant la modalitat de contracte eventual per circumstàncies de la producció, pot tenir una durada màxima de 9 mesos dins un període de 12 mesos, quan s'efectuï per atendre exigències circumstancials del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, en consideració al caràcter d'estacional de l'activitat de què es tracti. Aquesta circumstància s'ha de fer constar en el contracte que es faci a l'empara d'aquesta disposició addicional.

Disposició addicional setena

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

Disposició addicional vuitena

Durant l'any 2006 l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i els representants sindicals han de negociar el complement específic que indica l'article 79 del conveni, als efectes de racionalitzar i objectivar aquest complement.

Disposició addicional novena

El personal laboral fix al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que, com a conseqüència d'una descentralització funcional, passi obligatòriament a dur a terme les seves funcions en una empresa pública vinculada a l'Administració autonòmica, quedarà en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat i mantindrà els drets que li correspongui, incloent-hi el dret a participar en els concursos de trasllats que convoqui la comunitat autònoma, en igualtat de condicions que la resta de personal de la mateixa categoria professional, perquè puguin mantenir així el dret permanent d'opció.

Disposició addicional desena

El conseller competent en matèria de funció pública pot autoritzar permutes de personal laboral fix al servei de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears en actiu sempre que hi concorrin les circumstàncies següents:

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

Els llocs obtinguts tenen caràcter definitiu. Els trasllats amb motiu d'una

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

Disposició addicional onzena

Els treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni prestin serveis a la Conselleria d'Educació i Cultura i tinguin la categoria professional de cuidador passaran a integrar-se a la categoria professional d'auxiliar tècnic educatiu, les funcions de la qual s'inclouen a l'annex I de categories professionals.

Disposició addicional dotzena

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es compromet a donar una difusió àmplia a aquest conveni, per la qual cosa, n'ha d'editar com a mínim 1.000 exemplars per distribuir-los entre les diferents conselleries i les organitzacions sindicals que el signen, a més de lliurar-ne un exemplar a cada treballador que ho sol·liciti. Aquesta edició s'ha de fer en els dos idiomes oficials de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Disposició addicional tretzena

Mentre no es negociïn les noves definicions de les categories professionals es mantindran les ja existents.

Així mateix, les parts s'obliguen, en el moment de signar l'articulat d'aquest conveni, a negociar en un termini de sis mesos la definició de funcions de totes les categories professionals existents.

Disposició addicional catorzena

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

Disposició transitòria primera

L'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears i el Comitè Intercentres han de negociar, en el període màxim de sis mesos des de la signatura d'aquest conveni, la creació de les borses de treball per seleccionar el personal no permanent que regula l'article 28 d'aquest conveni.

Disposició transitòria segona

Als treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu gaudeixin d'una llicència, d'un permís o d'una excedència, els serà aplicable el règim jurídic vigent en el moment de la concessió, sempre que aquest règim sigui més favorable.

Disposició transitòria tercera

Aquest conveni, independentment del dia en què es publiqui, entra en vigor el dia 1 de gener de 2005.

No obstant això, les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que preveu el capítol V d'aquest conveni, entren en vigor el dia que es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. Fins a aquest dia, s'han d'aplicar les mesures establertes al conveni anterior.

Disposició transitòria quarta

El personal laboral docent del Conservatori de Música i Dansa que no s'hagi funcionaritzat i ocupi, perquè així ho permeti la normativa vigent, els càrrecs indicats a continuació, els quals tenen una dedicació horària especial i de responsabilitat i són de lliure designació per la Conselleria d'Educació i Cultura, ha de percebre, mentre ocupi aquests càrrecs, les quantitats següents:

Director/a (Palma)	524,67 euros mensuals
Director/a (Menorca/Eivissa)	474,95 euros mensuals
Cap d'estudis(Palma)	262,75 euros mensuals
Cap d'estudis(Menorca/Eivissa)	189,40 euros mensuals
Secretari/ària (Palma)	262,75 euros mensuals
Secretari/ària (Menorca/Eivissa)	189,40 euros mensuals
Cap de departament	127,30 euros mensuals
Coordinador/a de grau elemental	127,30 euros mensuals

ANNEX I

QUADRE DE CATEGORIES PROFESSIONALS I DEFINICIÓ DE FUNCIONS

QUADRE DE CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP A - NIVELL 1

CATEGORIA PROFESSIONAL

TÈCNIC/A TITULAT/ADA SUPERIOR:

ESPECIALITAT (*):

ADMINISTRACIÓ GENERAL
VETERINARI
ENGINYER AGRÒNOM
FARMACEÚTIC
METGE
PSICÒLEG
PEDAGOG
ENGINYER SUPERIOR
BIÒLEG
GEÒGRAF
TÈCNIC DE INFORMÀTICA

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

PROFESSOR/A TITULAR CONSERVATORI DE MÚSICA.
CAPELLÀ (A EXTINGUIR).

GRUP B - NIVELL 2

CATEGORIA PROFESSIONAL

TÈCNIC/A TITULAT/ADA GRAU MITJÀ:

ESPECIALITAT (*):

ADMINISTRACIÓ GENERAL
ENGINYER TÈCNIC
TREBALLADOR SOCIAL
EDUCADOR SOCIAL
INFORMÀTICA
RESTAURADOR
EDUCADOR

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

PROFESSOR/A AUXILIAR CONSERVATORI DE MÚSICA.

GRUP C - NIVELL 3

CATEGORIA PROFESSIONAL

ENCARREGAT/ADA ADMINISTRATIU
ENCARREGAT/ADA DE PERSONAL I INSTAL·LACIONS
ENCARREGAT/ADA DE MONITORS I EMBARCACIONS
ENCARREGAT/ADA DE TALLER
TÈCNIC/A PRÀCTIC DE CONTROL D'OBRES
ENCARREGAT/ADA GENERAL D'OBRES
ENCARREGAT/ADA GENERAL DE SONDEJOS I PROSPECCIONS
AJUDANT TÈCNIC
DIRECTOR/A DE CENTRES SOCIALS (A EXTINGUIR)
CONTROLADOR/A PECUARI
TÈCNIC/A PRÀCTIC METROLOGÍA (A EXTINGUIR)
AJUDANT DE REDACCIÓ

GRUP C - NIVELL 4

CATEGORIA PROFESSIONAL

ADMINISTRATIU/AVA
CAP DE CUINA
GOVERNANT/A
ANALISTA LABORATORI
DELINEANT
OFICIAL DE COMPOSICIÓ
OFICIAL DE SEGURETAT
MONITOR/A VELA
GUARDAMOLLS
CAP D'EQUIP TALLER MECÀNIC
CAP D'EQUIP SONDEJOS I PROSPECCIONS
PRÀCTIC TOPOGRÀFIC
CAPATAS AGRARI
CAPATAS D'OBRES
CONTROLADOR/A D'OBRES
ZELADOR/A D'EXPLOTACIÓ
ZELADOR SEGONA (A EXTINGUIR)

PROGRAMADOR/A OFIMÀTIC
TÈCNIC/A ESPECIALISTA:

ESPECIALITAT (*):

MANTENIMENT

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

OPERADOR/A MAQUINÀRIA PESADA
CAP DE MAGATZEM
PATRÓ D'EMBARCACIONS
EDUCADOR/A INFANTIL

GRUP D - NIVELL 5

CATEGORIA PROFESSIONAL

CUINER/A 1A.
CONTRAMESTRE NAVAL
ENCARREGAT/ADA D'INTERNAT
VIGILANT/A D'EXPLOTACIÓ

OFICIAL 1A.:

ESPECIALITAT (*):

MANTENIMENT
SONDISTA-PROSPECTOR
CARRETERES
MESTRE DA'IXA
AGROPECUARI
FUSTER
ELECTRICISTA
FONTANER
JARDINER
MECÀNIC
VELER
PINTOR

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

CONDUCTOR/A 1A
CUIDADOR/A CENTRES DE MENORS
ANIMADOR/A
SUBGOVERNAT/A
AUXILIAR TÈCNIC EDUCATIU
RECEPCIONISTA

GRUP D - NIVELL 6

CATEGORIA PROFESSIONAL

AUXILIAR ADMINISTRATIU/AVA
AUXILIAR DE RECEPCIÓ, TELÈFON I REGISTRE.
AUXILIAR TOPOGRAFIA
AUXILIAR LABORATORI

AUXILIAR TÈCNIC/A INFERMERIA:

ESPECIALITAT:

INFERMERIA
LABORATORI
FARMÀCIA
PSIQUIÀTRIC

ZELADOR/A SANITARIO
AUXILIAR PUERICULTURA
CONSERJE (A EXTINGUIR)
VIGILANT DE SEGURETAT
CUINER/A 2A. (A EXTINGUIR)
AJUDANT DE CUINA
FOTÒGRAF/A (A EXTINGUIR)

OFICIAL 2A:

ESPECIALITAT (*):

AGROPECUARI
MANTENIMENT
SONDISTA-PROSPECTOR
CARRETERES

MESTRE D'AIXA
JARDINER
MECÀNIC/A
OFFSET
PERUQUER/A
VELER/A
MODISTA/A

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

CONDUCTOR/A 2A

GRUP E - NIVELL 7

CATEGORIA PROFESSIONAL

EMPLEAT/ADA SERVEIS
ORDENANÇA
GUARDA-VIGILANT (A EXTINGUIR)
PEÓ ESPECIALITZAT
MARINER/A
SOCORRISTA
AUXILIAR DE SUPORT
MARINER DE PONT

GRUP E - NIVELL 8

CATEGORIA PROFESSIONAL

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

ANNEX II TAULA SALARIAL 2005

ANNEX II.A
RETRIBUCIONS BÀSIQUES
SOU BASE

GRUPS I NIVELLS	Sou base mensual
Grup A – Nivell 1	1.439,19
Grup B – Nivell 2	1.287,72
Grup C – Nivell 3	1.129,99
Grup C – Nivell 4	1.060,41
Grup D – Nivell 5	955,68
Grup D – Nivell 6	893,69
Grup E – Nivell 7	788,20
Grup E – Nivell 8	721,47

Les categories professionals del nivell 4 corresponent al grup C han de percebre mensualment en concepte de sou base, a més de la que fixa l'annex II.A, la quantitat d'11 euros mensuals per a l'any 2005 i la quantitat de 35 mensuals euros per a l'any 2006, fins que s'arribin a igualar amb el sou base del nivell 3 l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 6 corresponent al grup D han de percebre mensualment en concepte de sou base, a més de la que fixa l'annex II.A, la quantitat de 10 euros mensuals per a l'any 2005 i la quantitat de 31 euros mensuals per a l'any 2006, fins que s'arribin a igualar amb el sou base del nivell 5 l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 8 corresponent al grup E han de percebre mensualment en concepte de sou base, a més de la que fixa l'annex II.A, la quantitat de 11 euros mensuals per a l'any 2005 i la quantitat de 34 euros mensuals per a l'any 2006, fins que s'arribin a igualar amb el sou base del nivell 7 l'any 2007.

ANNEX II.B

RETRIBUCIONS BÀSIQUES
TRIENNIS

GRUPS I NIVELLS	Valor mensual trienni
Grup A – Nivell 1	33,76
Grup B – Nivell 2	33,76
Grup C – Nivell 3	32,93
Grup C – Nivell 4	32,93
Grup D – Nivell 5	31,27
Grup D – Nivell 6	31,27
Grup E – Nivell 7	30,47
Grup E – Nivell 8	30,47

ANNEX II.C

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT DE CONVENI I COMPLEMENT D'INSULARITAT

Grups i nivells	Complement de Conveni (mensual)	Complement d'insularitat	
		Mallorca (mensual)	Menorca, Eivissa i Formentera (mensual)
Grup A – Nivell 1	157,60	80,48	89,54
Grup B – Nivell 2	148,60	80,48	89,54
Grup C – Nivell 3	130,68	80,48	89,54
Grup C – Nivell 4	117,95	80,48	89,54
Grup D – Nivell 5	107,00	80,48	89,54
Grup D – Nivell 6	94,50	80,48	89,54
Grup E – Nivell 7	87,03	80,48	89,54
Grup E – Nivell 8	74,38	80,48	89,54

COMPLEMENT DE CONVENI

Les categories professionals dels nivells 1, 2 i 5 corresponents als grups A, B i D han de percebre mensualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 13 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 43 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 85 euros mensuals per a l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 3 corresponent al grup C han de percebre mensualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 15 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 47 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 94 euros mensuals per a l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 4 corresponents al grup C han de percebre mensualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 2 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 7 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 13 euros mensuals per a l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 6 corresponents al grup D han de percebre mensualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 2 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 7 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 13 euros mensuals per a l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 7 corresponents al grup E han de percebre mensualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 14 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 46 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 91 euros mensuals per a l'any 2007.

Les categories professionals del nivell 8 corresponents al grup E han de percebre anualment en concepte de complement de conveni, a més de la que fixa l'annex II.C, la quantitat de 2 euros mensuals per a l'any 2005, la quantitat de 7 euros mensuals per a l'any 2006 i la quantitat de 13 euros mensuals per a l'any 2007.

ANNEX II.D

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT PER REALITZACIÓ DE TORNS

GRUPS I NIVELLS	TIPUS DE TORN		
	A Valor mensual	B Valor mensual	C Valor mensual
Grup A – Nivell 1	161,80	150,14	65,73
Grup B – Nivell 2	154,77	139,58	62,21
Grup C – Nivell 3	144,21	129,05	58,69
Grup C – Nivell 4	144,21	129,05	58,69
Grup D – Nivell 5	130,14	122,00	55,18
Grup D – Nivell 6	130,14	122,00	55,18
Grup E – Nivell 7	116,08	111,45	51,66
Grup E – Nivell 8	116,08	111,45	51,66

ANNEX II.E

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT DE NOCTURNITAT

L'import d'aquest complement, per tot el personal laboral de la comunitat autònoma de les Illes Balears és de 20,67 euros per nit treballada, amb excepció del personal adscrit al Servei de Salut de les Illes Balears, al qual li serà d'aplicació l'acord que estigui vigent en aquesta matèria per al personal sanitari estatuari i funcionari del Servei de Salut de les Illes Balears.

ANNEX II.F

RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES
COMPLEMENT ESPECÍFIC MÍNIM

Grups i nivells	Valor mensual mínim del complement específic
Grup A – Nivell 1	102,05
Grup B – Nivell 2	110,13
Grup C – Nivell 3	110,13
Grup C – Nivell 4	110,13
Grup D – Nivell 5	110,13
Grup D – Nivell 6	110,13
Grup E – Nivell 7	110,13
Grup E – Nivell 8	110,13»

Palma, 2 de setembre de 2005

La secretària del Consell de Govern,
Maria Rosa Estarás Ferragut

— o —

4.- Anuncis

CONSELLERIA D'OBRES PÚBLIQUES, HABITATGE I
TRANSPORTS

Num. 15705

Notificació dels acords d'iniciació d'expedients administratius sancionadors per infracció a la normativa en matèria de transports.

Atès que no ha estat possible notificar l'acord d'iniciació dels expedients sancionadors i l'obertura dels terminis d'al·legacions i proves per presumpció infracció a les disposicions que ordenen el transport terrestre, tipificades en la Llei 16/87, (BOE de 31/07/87), procedim a notificar-ho, d'acord amb allò que determina l'article 59.5 de la Llei 30/92, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, a les persones que es detallen a l'annex adjunt, tot fent constar :

Els denunciats disposen d'un termini de 15 (QUINZE) DIES HÀBILS, comptadors a partir del dia següent de la publicació d'aquest, per fer efectiva la sanció voluntàriament, en aquest cas la quantia pecuniària es reduirà en un 25%; així com que el pagament de la sanció pecuniària amb anterioritat a què es dicti la resolució sancionadora equivaldrà a l'acabament del procediment, excepte en aquells supòsits en que dugui una sanció accessòria; tot això d'acord amb l'establert en els paràgrafs segon i tercer de l'article 146.3 de la Llei 16/87, de 30/07, d'ordenació dels transports terrestres.

2n.- Les persones denunciades disposen d'un termini de 15 (quinze) dies hàbils, comptats a partir del següent al de la publicació d'aquesta notificació, perquè facin les seves al·legacions i aportin o proposin les proves que les justifiquin, davant d'aquesta Direcció General.

3r.- Mentre duri la tramitació dels expedients sancionadors, les persones interessades podran examinar-los i conèixer la identitat de la persona que els ha instruït, anomenada en l'acord d'iniciació, a l'efecte de la recusació prevista en els articles 23 de la Llei 3/2003 de règim jurídic de l'administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i 29 de la Llei 30/92, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

4r.- El termini màxim normativament establert per dictar la resolució i notificar-la es de 1 any a comptar des de la data de l'acord d'iniciació a tenor de l'article 50.3 de la Llei 3/2003 de règim jurídic de l'administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El transcurs de l'esmentat termini sense que s'hagi produït la resolució i notificació de la mateixa produirà la caducitat del procediment, sempre que l'esmentat procediment no s'hagués suspès o paralitzat per causa imputable a l'interessat, en tal cas s'interrompra el còmput del termini per resoldre i notificar la resolució, pel temps en que estigui en suspensió o paralitzat el procediment. Tot això, de conformitat amb el que s'estableix en els articles 42.4 i 42.5 en relació amb l'article 44.2 de la Llei 30/92 de 26 de novembre, segons redacció donada per la Llei 4/1.999, de 13 de gener, de modificació de l'anterior.

ANNEX

Primera notificació