

ción se relacionan:

1. Las obras y actuaciones en general que se realicen en materia de atención a la dependencia derivadas del Real Decreto Ley 9/2008, de 28 de noviembre, por el que se crean un Fondo Estatal de Inversión Local y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la Economía y el Empleo y se aprueban créditos extraordinarios para atender a su financiación, ejecutadas directamente por la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración o mediante las entidades que están adscritas a ésta por razón de dependencia, vinculación o participación, previstas en el anexo del Decreto 11/2007, de 11 de julio, del presidente de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Las inversiones derivadas del proyecto de construcción de un centro residencial público de educación especial y tratamiento terapéutico para la atención de jóvenes con dificultades derivadas de un trastorno de conducta o con enfermedades mentales graves.

Segundo. Publicar este acuerdo en el Boletín Oficial de las Illes Balears.'

Palma, 13 de febrero de 2009

El secretario del Consejo de Gobierno
Albert Moragues Gomila

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 2722

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo del personal laboral de la Mancomunidad Intermunicipal 'Matadero Insular de Ibiza'.

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo

resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 5 de febrero de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

Mancomunidad Intermunicipal
'Matadero Insular'
Eivissa (Balears)
Cif P0700007h S-1008270-Pm
Tfno/Fax 971-314063

Ejercicio 2.008

Convenio

entre el personal laboral y la Mancomunidad Intermunicipal de Eivissa

Artículo 1º.-Ambito De Aplicación

El presente pacto será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en esta mancomunidad.

Artículo 2º.- Ambito Temporal

El presente convenio surtirá efectos a partir de la aprobación del mismo y su firma con el representante sindical del personal laboral, en cualquier caso

sus efectos económicos van referidos al día 1 de enero del año 2.008. Todo ello sin perjuicio de la posible impugnación del mismo, publicación y registro conforme a lo legalmente establecido.

El periodo de vigencia del mismo será para el trienio que va del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

En caso de no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes que suscriben el convenio(delegado de personal y presidente de la mancomunidad) se entenderá prorrogado anualmente a partir del 31 de diciembre del año 2.008. Esta denuncia podrá realizarse por cualquiera de las indicadas partes con dos meses de antelación a la fecha del vencimiento del presente convenio o de su prórroga ,mediante escrito dirigido a la otra parte.

Artículo 3º.-Desaparición De La Personalidad Jurídica De La Mancomunidad.-

En caso de que los servicios que presta la mancomunidad. fueran objeto de cesión o contrata a otra empresa, entidad o institución, los trabajadores afectados a los referidos servicios se subrogarán a la misma en idénticas condiciones laborales, económicas y sociales en que se estuviesen desempeñando sus puestos de trabajo en el momento de la subrogación.

Artículo 4º.-Naturaleza De Las Condiciones Pactadas

-Vinculación a la totalidad

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

Artículo 5º.-Contratación

En todos los casos la contratación laboral deberá de celebrarse siguiendo las normas legalmente aplicables que con carácter imperativo y por las demás disposiciones de cualquier rango vengán establecidas por el instituto nacional de empleo.

En cuanto a la información de los trabajadores y de sus representantes, se estará a lo dispuesto en la ley de derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Tras la firma del contrato laboral el trabajador recibirá una copia simple del mismo, lo cual se pondrá en conocimiento del representante de los trabajadores.

El documento de finiquito contendrá una explicación clara de los conceptos y

cantidades que en el mismo se abonan al trabajador.

Salvo que se produzca la ampliación de servicios a prestar por la mancomunidad, la contratación se podrá llevar a efecto en caso de vacante, enfermedad o vacaciones del personal, así como por necesidades del servicio.

Artículo 6º.-Selección Del Personal

La selección del personal se hará bajo los principios de publicidad igualdad, capacidad y mérito. Si se produce una vacante o si es necesaria la creación de un nuevo puesto de trabajo de cualquier categoría, la mancomunidad convocará las oportunas pruebas para cubrir dichas vacantes siempre que las necesidades del servicio aconsejen hacerlo.

Dichas pruebas serán preferentemente de carácter restringido entre el personal laboral de inferior categoría si así lo creyese conveniente la junta de gobierno de la mancomunidad.

Los trabajadores tendrán derecho a estar representados por su delegado para participar en los tribunales o en cualquier otro órgano que dictamine la contratación del personal, para que actúe con voz pero sin voto, salvo que por razón de profesionalidad y el principio de especialización se le considerase oportuno para participar como miembro del tribunal con plenas facultades.

Artículo 7º.-Jornada Laboral Y Tiempo Del Almuerzo

La jornada laboral se realizará preferentemente de forma continuada de lunes a viernes de cada semana. No obstante dado el carácter público del servicio y por razón del mismo la mancomunidad podrá establecer otro tipo de jornada en días distintos de los señalados, siempre que se respeten los mínimos legales de descanso diario y semanal. La mancomunidad incluso podrá obligar a los trabajadores a prestar sus servicios en sábados, domingos y festivos.

La jornada laboral queda fijada en treinta y cinco horas semanales.

Se establece un tiempo de veinte minutos para el consumo del bocadillo dentro de la jornada laboral, computables como trabajo efectivo, a efectos de ingerir, si lo desean, un refrigerio, cuyo horario podrá ser determinado por la empresa en función de las necesidades del servicio y en todo caso estará comprendido entre las 10,00

y las 11,30 horas.

Artículo 8º.-Nocturnidad

Se considerarán horas nocturnas a efectos legales las siguientes:

- entre el 22 de diciembre y el 21 de marzo, todas las comprendidas entre las 21 horas y las 07 horas del día siguiente.
- en el resto del año todas las comprendidas entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

Estas horas trabajadas en jornada nocturna, en caso de optarse por el pago de horas extraordinarias se abonarán con un incremento del veinticinco por ciento sobre la retribución de la hora diurna.

Artículo 9º.-Vacaciones.-

Se tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales o 22 días laborables o la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado si es inferior, dentro de cada año natural. En ningún caso los días de permiso regulados en el artículo siguiente de licencias y permisos, podrán acumularse al periodo de vacaciones. También se pueden disfrutar las vacaciones en periodos mínimos de siete días naturales. Consecutivos, teniéndose en cuenta que tales periodos incluyen todos los días que van desde el primer día del periodo para el que se solicitan vacaciones al anterior a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo, ambos inclusive. Con la matización señalada se pueden disfrutar de periodos superiores a siete días.

Dadas las características turísticas de la isla de Ibiza, se podrá excluir del disfrute de vacaciones los meses de julio y agosto.

El primer mes de cada año se deberá confeccionar el calendario de vacaciones. De todo el personal laboral en la confección de este calendario se tendrán en cuenta en primer lugar los intereses respecto a la prestación del servicio del matadero así como también las condiciones personales y las vacaciones concedidas a cada uno de los trabajadores en el periodo precedente y su disfrute deberá realizarse con anterioridad al 15 de enero del año siguiente.

Sigue vigente, de acuerdo con lo señalado en el apartado 1 de estas instrucciones, el artículo 68.2 de la ley de funcionarios civiles del estado de 1964, aprobada por decreto 315/1964 de 7 de febrero en la redacción dada por el artículo 51 de la ley 53/2002, de 30 de diciembre. En consecuencia se tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplirse los siguientes años de servicios:

- quince años de servicios: veintitrés días hábiles
- veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles
- veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles
- treinta o mas años de servicio: veintiséis días hábiles.

Artículo 10º.-Licencias Y Permisos

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

d) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho el trabajo podrá disfrutar un periodo máximo de quince días naturales, que podrán escoger antes o durante los dos meses posteriores a la fecha de celebración y cuando coincida podrán acumularse a las vacaciones estivales con la autorización oportuna según las necesidades del servicio. Esta licencia podrá disfrutarse en dos periodos, uno antes de la celebración del matrimonio y el otro después.

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

f) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

j) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial

dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

m) Por asuntos particulares, diez días. además de los días de libre disposición establecidos por cada administración pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de un examen final o libroratorio en centros oficiales siempre y cuando el examen se produzca en la jornada habitual del empleado público.

o) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que se justifique la necesidad de su realización en el horario laboral del empleado público y entendiéndose como tales: citaciones de juzgados, de comisarías, de gobiernos civiles y militares, obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en los registros y centros oficiales y renovación del dni y del carné de conducir.

p) Por el tiempo indispensable para seguir tratamientos médicos que no se puedan realizar en la isla de Eivissa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de

los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el código civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

Las solicitudes para los permisos indicados deberán realizarse con la antelación siguiente:

- las solicitudes del apartado a) y b) tendrán que efectuarse con la mayor brevedad posible y se considerará estimada automáticamente siempre que no se notifique al interesado una decisión desestimatoria motivada el mismo día del hecho en cuestión y se facilitará en lo posible que el permiso se inicie el mismo día o el inmediatamente posterior según elección del trabajador.

- las solicitudes del apartado c) tendrán que efectuarse con una antelación mínima de diez días y se considerarán estimadas si en el plazo de cinco días no son resueltas.

- las solicitudes del apartado d) tendrán que efectuarse con una antelación mínima de un mes y se considerarán estimadas si en el plazo quince días no son resueltas.

- las solicitudes de los apartados f), g), n), p) tendrán que efectuarse con una antelación mínima de cinco días y se considerarán estimadas si en el plazo de tres días no son resueltas.

En todos los casos deberá justificarse por escrito la situación.

A efectos de justificación y solicitud de las funciones sindicales o de representación se estará a lo dispuesto por la normativa vigente.

- Además tendrán derecho como día inhábil y retribuido el día de la patrona del gremio el día 24 de agosto, que por acuerdo entre las partes para la celebración de una comida de hermandad se podrá trasladar a otro día según las necesidades del servicio que se presta.

Artículo 11º.-Horas Extraordinarias

Por parte de la mancomunidad se seguirá la política de no establecer horas extraordinarias de ningún tipo y por ninguna circunstancia, y si las características del servicio aconsejaran otro horario, se modificará el horario intensivo existente por el horario partido si ello fuera continuado y necesario, o se compensarán las horas en exceso trabajadas por las del día mas próximo en que ello sea posible y a conveniencia de las partes, si se tratara solo de una circunstancia eventual y hasta un máximo de descanso acumulado de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 12º.-Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho al sistema de excedencias establecido en el estatuto de los trabajadores.

Asimismo, en cuanto a las excedencias para el cuidado de hijos menores se tendrá en cuenta el texto del estatuto del trabajador, en relación a lo regulado por la ley de maternidad.

En cuanto a la posible solicitud de excedencias para estudios o formación, su concesión, requisitos, carácter de la misma y duración quedarán al arbitrio de la mancomunidad que a éstos efectos tendrá en consideración la situación del trabajador, además de la posible mejora del servicio que pueda suponer los estudios a realizar por el mismo.

Artículo 13º- Asistencia Y Justificación De Ausencias

1 El trabajador que no pueda asistir a su puesto de trabajo por enfermedad lo notificará lo antes posible o por lo menos dentro de la jornada a su superior jerárquico o a la dirección.

2 En caso de baja por enfermedad, el personal laboral tendrá que presentar comunicado médico de baja en un máximo de tres días contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica de la seguridad social, así como semanalmente el comunicado de confirmación de incapacidad temporal.

3 Asimismo deberá presentar el comunicado de alta médica durante el primer día hábil siguiente a la fecha de expedición al reincorporarse al servicio activo

Artículo 14º.-Retirada Del Carnet De Conducir

En el supuesto que un trabajador de la mancomunidad cumpliendo la labor que le hubiera sido encomendada y con motivo de la misma le fuese retirado el permiso de conducir, siempre que la infracción que da lugar a dicha retirada fuese debida a acciones u omisiones de la mancomunidad intermunicipal 'matadero insular de Eivissa', recibirá la cantidad de ciento cincuenta euros mensuales en concepto de plus de transporte durante el tiempo que transcurra hasta que recupere el permiso de conducir, y siempre que en la infracción cometida no haya mediado embriaguez, imprudencia temeraria o negligencia grave por parte del trabajador.

Artículo 15º.-Sanciones De Trafico

Cuando a algún trabajador afectado por el presente convenio le sea impuesta una multa por causa de una infracción cuyo origen sea imputables a tareas encomendadas por la mancomunidad, ésta le abonará su importe siempre y cuando no concurran circunstancias de embriaguez, imprudencia temeraria o simple o negligencia en la acción del trabajador.

Artículo 16º.-Seguro De Responsabilidad Civil

La mancomunidad intermunicipal suscribirá una póliza de seguro que cubra su responsabilidad civil subsidiaria derivada de la principal de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Artículo 17º.-Asistencia Jurídica

La mancomunidad se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se incoe por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones, siempre que la mancomunidad no sea o pueda ser parte del mismo proceso y ser susceptible de tener una posición procesal contraria o distinta a la del trabajador.

Esta asistencia jurídica se ampliará también a las actuaciones que se promuevan en contra de los trabajadores y que tengan carácter preliminar al proceso o se produzcan en el ámbito policial gubernativo, siempre que también sean debidas a actos u omisiones realizados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Cuando la asistencia jurídica se refiera a hechos de tráfico, el periodo de ejercicio de

funciones se ampliará a los posibles accidentes denominados 'in itinere'

Artículo 18º.-Ayudas Escolares.

a) La mancomunidad concederá a los trabajadores afectados por el presente convenio que estén en activo con una antigüedad superior a seis meses en

activo y que tengan hijos comprendidos entre los dos meses y seis años, ayudas compensatorias a los gastos realizados, previa justificación de los mismos, en concepto de guarderías, escuelas infantiles, escuelas de verano o centros de educación preescolar. la cuantía de dichas ayudas será de 85,00 euros mensuales por cada hijo. No se recibirán estas ayudas en caso de que el solicitante por otra vía reciba ayudas similares, salvo que el importe de éstas no alcance la suma de 85,00 euros mensuales, en cuyo caso tendrá derecho a recibir la diferencia hasta alcanzar el máximo que se regula en el presente artículo. Si los gastos realizados por el solicitante para la asistencia de sus hijos a guarderías, escuelas infantiles, escuelas de verano o centros de educación preescolar no alcanzara la cuantía establecida en el presente artículo, solo tendrán derecho a resarcirse del importe de los mismos.

En el caso de que el padre y la madre de los hijos en este supuesto fueran trabajadores de la mancomunidad, solo se concederá la ayuda regulada en este artículo a uno de ellos.

b) La mancomunidad concederá en cada ejercicio económico becas de estudio a los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren con una antigüedad superior a doce meses en activo, a sus cónyuges e hijos de cuantía de 178,00 euros anuales por cada escolar cuando se trate de estudios primarios en centros oficiales reconocidos o equiparables, debiendo acreditarse la matriculación e inscripción en el respectivo centro. Esta ayuda será de 213,00 euros por año escolar en las mismas condiciones cuando se trate de estudios secundarios..

c) La mancomunidad concederá en cada ejercicio económico becas de estudio a los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren con una antigüedad superior a doce meses en activo, a sus cónyuges e hijos. Estas becas se abonarán en las cuantías equivalentes al coste real de éstas (matriculación, asignaturas, derechos de examen y libros de texto) y no podrán superar la cuantía de 995,00 euros anuales en caso de realizar estudios en la isla o 1300 euros si se realizan fuera de la isla cuando se trate de estudios universitarios de carácter medio o superior, entendiéndose que solo se concederán una vez por la misma asignatura y curso. Todas estas becas solo corresponderán a uno de los padres cuando ambos trabajen en la mancomunidad.

Estas ayudas económicas anteriormente previstas experimentarán automáticamente el crecimiento anual del ipc.

Artículo 19º.-Personal Con Circunstancias Especiales.

a) La mancomunidad adoptará, en la medida de lo posible, las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores afectados por el presente pacto que por edad u otra razón tengan disminuida su capacidad sean destinados a otros puestos de trabajo adecuados a la misma, tratando de que sean puestos del mismo servicio al que el trabajador esté adscrito.

b) Las personas mayores de 45 años que realicen su trabajo en el turno de noche, podrán pasar a efectuarlo en el turno de día siempre que lo soliciten y sean sustituidos por voluntarios. No se destinarán a un turno de noche a los mayores de 55 años que voluntariamente lo soliciten. Todo ello atendiendo siempre a la disponibilidad de efectivos en plantilla.

c) Las trabajadoras que en periodo de gestación, y por prescripción ginecológica tengan inconvenientes para realizar su puesto de trabajo, tendrán derecho a un nuevo destino en otro servicio que gestione la mancomunidad compatible con su situación debiendo ser sustituidos por voluntarios o en su defecto por las personas que designe la mancomunidad.

Artículo 20º.-Sustituciones

Las sustituciones procurarán realizarse por la categoría inmediatamente inferior al trabajador ausente (por licencia o baja), abonándose en dicho caso en concepto de incentivos al rendimiento la diferencia bruta entre las retribuciones de ambos excluidos los trienios en el caso de los ayudantes y si las necesidades del servicio lo aconsejara, se contratará interinamente al personal necesario que lo sustituya.

Artículo 21º.-Vestuario, Desplazamientos Y Herramientas

Las herramientas necesarias para la realización del trabajo se proveerán por la mancomunidad que asimismo se encargará de su conservación en la mejores condiciones de calidad y seguridad.

En cuanto a la ropa necesaria para los trabajadores fijos en su actividad, por parte de la mancomunidad se hará entrega conforme al trabajo desarrollado, la que a continuación se señala.

En caso de contrataciones temporales, se entregará la misma ropa conforme el trabajo realizado y por el periodo/s que corresponda y será obligatorio e indispensable la entrega de la prenda anterior una vez finalizado el contrato..

Será obligatorio llevar un registro individualizado de prendas entregadas a cada trabajador.

a) En verano: se entregará a cada trabajador dos camisas sin mangas (o polos), dos pantalones blancos, cinco batas blancas, cuatro pares de calcetines, tres gorras blancas y exclusivamente para el conductor y los ayudantes que acompañan en el camión un par de zapatos con puntera de protección..

b) En invierno se complementará lo anterior con lo siguiente:

- encargado: 1 sudadera blanca
- conductor: 2 sudaderas blancas
- ayudantes:
- matarifes: 2 sudaderas blancas
- resto: 1 jersey azul
- 1 sudadera blanca
- 1 chaleco blanco
- 1 chaleco azul
- 1 cazadora o prenda abrigo blanco
- 1 cazadora o prenda abrigo azul
- 1 impermeable
- 1 par de botas de agua con puntera

El cuidado y la limpieza de las referidas prendas será de cuenta de los trabajadores

que solo deberán usarla durante su jornada laboral.

En el caso de la cazadora o prenda de abrigo su entrega se hará cada tres años y el impermeable cada dos años, salvo que la misma se haya deteriorado con anterioridad por causas no imputables al trabajador. la ropa se entregará, salvo causas de fuerza mayor, en el mes de mayo y la específica de invierno en el mes de octubre.

Los desplazamientos de los trabajadores al matadero, lo realizarán éstos por sus propios medios

Artículo 22º.-Mejora De It-Incapacidad Temporal

Con el carácter de mejora social, la mancomunidad abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria-incapacidad temporal, siempre que tengan derecho legalmente, a las prestaciones correspondientes a dicha situación, desde el primer día de la situación de baja, una cantidad equivalente a la diferencia entre el salario real que por los conceptos ordinarios del convenio venía percibiendo el trabajador en el momento de la baja y la cuantía de la prestación a que tenga derecho por encontrarse en dicha situación. Esta mejora absorbe cuantas puedan establecerse en este sentido legal o reglamentariamente y en concreto el beneficio contemplado en el artículo 68 de la ley de contrato de trabajo.

Artículo 23º.-Del Delegado De Prevención Y De Salud.-

De conformidad a lo establecido en el artº 15 de la ley 31/95 de 8 de noviembre sobre prevención de riesgos laborales, se designará por y entre los trabajadores a uno de los mismos que actuará como representante para que ejerza las funciones y demás atribuciones que le sean otorgadas por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Si no designan a ninguno, el encargado ejercerá dichas funciones.

La mancomunidad se compromete a promover la seguridad y la salud de sus trabajadores mediante la aplicación de medidas y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Artículo 24º.-Trabajos Tóxicos, Penosos, Humedos Y Peligrosos

a) A estos efectos se consideran trabajos tóxicos, penosos, húmedos y peligrosos

los que a continuación se indican:

- 1.-los desarrollados a alturas de cuatro o mas metros del suelo
- 2.-los desarrollados en fosas sépticas y alcantarillado en funcionamiento.
- 3.-los que consisten en la carga de pesos de cincuenta o mas kgs.
- 4.-la captura y manipulación de animales
- 5.-los trabajos realizados en contacto con materiales tóxicos.

La realización de estos tipos de trabajos y en concreto los incluidos en el número cuatro y en consideración a la manipulación de los materiales específicos de riesgo mer, en su día fue ajustado el complemento específico de los trabajadores.

Artículo 25.-Del Trabajo De Los Conductores.-

Los conductores estarán obligados a ayudar en la carga y descarga de los camiones que conduzcan. De no existir el servicio de transporte dependiente directamente de la mancomunidad (por realizarla una empresa de servicios u otra razón), los trabajadores que tenían encomendada esta función se integrarán para realizar todos los días laborables las funciones generales del matadero según las indicaciones de sus superiores y siempre de acuerdo a la ley.

Artículo 26º.-Jubilacion Anticipada

Los trabajadores afectados por el presente convenio con una antigüedad mínima de

diez años que soliciten y obtengan la jubilación anticipada u ordinaria, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

- jubilación a los 60 años, 15 meses de retribución bruta

- jubilación a los 61 años, 12 meses de retribución bruta
- jubilación a los 62 años, 10 meses de retribución bruta
- jubilación a los 63 años, 7 meses de retribución bruta
- jubilación a los 64 años, 5 meses de retribución bruta
- jubilación a los 65 años, 3 meses de retribución bruta

El trabajador notificará a efectos presupuestarios en el ejercicio precedente su intención de jubilarse anticipadamente.

Por la mancomunidad se estudiará, para su posible aplicación en el año 2008 lo relativo a la incentivación de la jubilación con anterioridad a los 60 años.

Artículo 27º-Ayuda Protésica Y Odontológica

Se establecen las siguientes ayudas a los trabajadores afectados de las siguientes características:

- por gafas completas..... 71,00 euros.
- por aparato dental completo..... 53,00 euros.
- por aparato dental parcial 28,00 euros
- por cada pieza dental 53,00 euros.
- por cada empaste 28,00 euros.

Estas ayudas no podrán superar, anualmente y por cada trabajador ,la cantidad de

177,00 euros.

Asimismo se establece una ayuda especial por vehículo de invalido de 142,00 euros.

Estas ayudas económicas anteriormente previstas experimentarán automáticamente el crecimiento anual del ipc.

Artículo 28º-Mantenimiento Y Creación De Empleo

La mancomunidad se compromete a seguir con el criterio de no establecer horarios de trabajo de carácter irregular y eliminar al máximo posible la contratación temporal o eventual.

Artículo 29º-Anticipos

Los trabajadores afectados por el presente pacto con un año de antigüedad tendrán derecho a que se les conceda por parte de la mancomunidad ,si por disponibilidad económica ello es posible, un anticipo de hasta un total de cuatro mensualidades de su retribución bruta, sin necesidad de justificación alguna..El reintegro de la cantidad solicitada se efectuará por retenciones en las nóminas mensuales posteriores durante el periodo de hasta veinte mensualidades como máximo.

La mancomunidad tratará de concertar con el banco que considere oportuno, a fin de que los trabajadores afectados por el presente pacto puedan beneficiarse de algún tipo de reducción en los intereses para los préstamos de adquisición de la primera vivienda.

Artículo 30º-Acceso A Instalaciones Y Servicios

La mancomunidad facilitará a todos los trabajadores afectados por el presente convenio y a sus familiares en primer grado, el derecho a acceder y disfrutar de todas las instalaciones dependientes de la mancomunidad de carácter deportivo, recreativo, cultural, etc...en las mismas condiciones y derechos que terceros. En la actualidad por no disponer de instalaciones, a mancomunidad hará las gestiones oportunas con objeto de que el ayuntamiento de Ibiza pueda facilitar gratuitamente al personal de la mancomunidad procedente del mismo el acceso a sus instalaciones en idénticas condiciones que a su personal propio.

Serán gratuitos para todos los trabajadores afectados por el presente convenio con mas de un año de antigüedad que se encuentren en activo los siguientes servicios:

- 1-El suministro del agua potable para la vivienda familiar del trabajador hasta un consumo de 25 metros cúbicos mensuales
- 2-El impuesto municipal por la circulación de vehículos en el caso de que el trabajador en cuestión lo utilice de forma habitual en su trabajo en la mancomunidad.
- 3-Nicho gratuito para su enterramiento y el de sus familiares en primer grado, siempre que los ayuntamientos gestionen o sean titulares del los cementerios y que las condiciones de éstos lo permitan.
- 4-Certificados de empadronamiento y residencia gratuitos (a excepción de tasa de cotejo y certificados) para el trabajador y familiares del mismo en primer grado.

Los supuestos incluidos en los números 1, 3 y 4, solo cuando no los proporcionen gratuitamente los ayuntamientos, correrán a cuenta de la mancomunidad, siempre y cuando los mismos lo sigan manteniendo para sus respectivos trabajadores.

Artículo 31º-Ayudas Asistenciales

Los trabajadores afectados que se encuentren en este convenio tendrán derecho con carácter gratuito y confidencial a un reconocimiento médico que se realizará anualmente por parte de la mutua y dentro del horario ordinario de tra-

bajo con las prestaciones que a continuación se detallan:

- historia clínica e informe
- examen médico general(audiometría,espirometría,agudeza visual,sistema nervioso,respiratorio y cardiovascular,abdominal y urológico).
- estudio radiológico del torax,solo procederá cuando el médico lo estime oportuno.
- electrocardiograma:a petición del trabajador
- analítica de sangre(hemograma completa,v.s.g.,glucemia,urea,acido urico,colesterol,total h.d.l., transaminasas,f.a.,t.g.)
- análisis de orina.
- citología o ecografía si lo solicita la trabajadora.

La realización de los reconocimientos es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para el público, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La mancomunidad concederá ayudas económicas en cuantía de 213,00 euros mensuales a los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en activo y tengan a su cargo y expensas personas con importantes deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. Esta ayuda corresponderá a uno de los cónyuges cuando ambos sean trabajadores de la mancomunidad, ya sean laborales o funcionarios. Estas ayudas económicas anteriormente previstas experimentarán automáticamente el crecimiento anual del ipc.

Artículo 32º-Renovación Del Carnet De Conducir

La mancomunidad se hará cargo de los gastos de renovación del carnet de conducir

de aquellos trabajadores que de forma habitual realicen sus trabajos para la mancomunidad usando el vehículo del mismo matadero o propio.

Artículo 33º- Libertad Sindical

1.-La mancomunidad garantizará el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este convenio y a la no discriminación perjuicio o sanción por razón de su afiliación y ejercicio de derechos sindicales.

2.-En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el título ii del estatuto de los trabajadores, en la ley orgánica de libertad sindical y en este convenio.

3.-Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la ley orgánica de libertad sindical y los estatutos de la organizaciones sindicales.

4.-En la medida de lo posible, la mancomunidad tratará de poner a disposición de la representación sindical los medios materiales adecuados para el correcto desarrollo de sus funciones.

5.-La mancomunidad deducirá de la nómina de los trabajadores que así lo soliciten, para su ingreso a la central sindical que los mismos designen, la cuota sindical correspondiente. A estos efectos, el trabajador que quiera que se le efectúe dicha retención de la nómina deberá solicitarlo por escrito a la mancomunidad y en dicho escrito se deberá hacer constar además de los datos personales del trabajador, el tiempo al que el mismo quiera contraer esta deducción, la cuantía mensual que la misma deberá tener, el nombre de la central sindical a cuyo favor se deberá realizar el ingreso y la cuenta corriente de esta última con indicación de todos los datos que la determinan.

Artículo 34º.-De Los Puestos De Trabajo

Conforme a la plantilla orgánica del personal laboral aprobada por la junta de gobierno de la mancomunidad, existen las plazas siguientes:

- 1.-plaza de encargado (grupo c),número de plazas 1. nivel cd 16
- 2.-plaza oficial conductor(grupo d),número de plazas 1. nivel cd 13
- 3.-plaza de ayudante
ayudante matarife, número de plazas 3 (grupo e) nivel cd 14
ayudante matadero número de plazas 4 (grupo e).nivel cd 10

Artículo 35º.-Retribuciones

-En virtud del primer pacto colectivo realizado, la estructura y cuantía de las retribuciones del personal laboral se ajustaron a la de los de funcionarios del ayuntamiento de Ibiza, por ser personal laboral procedente de ese ayuntamiento y seguir así la pauta del mismo, conforme a idénticas cláusulas adicionales que fueron acordadas por acuerdo plenario de dicho ayuntamiento con fecha 27 de octubre de 1994..Los nuevos conceptos retributivos fijados de sueldo, trienios, pagas extraordinarias, c.destino, c.especifico y c.productividad, absorvieron todos los anteriores que venían percibiendo de sueldo base, pagas extras, antigüedad, plus equiparación, participación beneficios, gratificación voluntaria, plus complemento, plus asistencia y plus tóxico. El acuerdo de equiparación fue adoptado por la junta de gobierno de la mancomunidad de fecha 19 de

diciembre de 1995, llevándose a efecto durante el trienio 95-96-97, estando a lo dispuesto en el régimen y cuantías retributivas a partir de dicho periodo, al igual que para el resto de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la ley 30/84.

-Como quiera que dicho complemento de la productividad fue creado en su día absorbiendo complementos diversos fijos y periódicos en su devengo, que desvirtúan el concepto creado para dicha productividad, es por lo que a partir del ejercicio 2008, se agrupará dicho importe con el complemento específico. El complemento de la productividad que se aplique a partir de este momento obedecerá exclusivamente a criterios que se refieren a este tipo de complemento.

-Por tanto las retribuciones para el ejercicio 2.008 serán para los puestos de trabajo señalados en el artículo precedente las aplicadas durante el ejercicio 2007 con el incremento que se establezca en la ley de presupuestos generales del estado para los funcionarios para dicho año, por los conceptos retributivos siguientes:

-Sueldo, trienios, complemento de destino, complemento específico e indemnización por residencia

Artículo 36.-Pagas Extraordinarias Y Gratificaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en el ejercicio 2008 y sucesivos, sin perjuicio de las mejoras introducidas por la ley de presupuestos, dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a su sueldo base, trienios, complemento de destino y a dos tercios del complemento específico (por ser este el segundo año de aplicación y en el 2009 el 100 % de dicho complemento). Estas se percibirán en los meses de junio y diciembre.

Podrán concederse gratificaciones por servicios de carácter extraordinario, fuera de la jornada normal, y que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Artículo 37.-Comisión Paritaria.-

Para velar por el cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en este convenio, se crea una comisión paritaria que desarrollará dichas funciones así como las que correspondan por imperativo legal, esta comisión que, como su nombre indica, será paritaria entre la mancomunidad y la parte social afectada, tendrá dos miembros, el presidente y el delegado sindical de los trabajadores. Dicha comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes con una antelación de 72 horas como mínimo.

— o —

Num. 2932

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo del Ilustre Colegio Notarial de las Islas Baleares

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo arriba indicado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

Palma, a 3 de febrero de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

1er. Convenio Colectivo Ilustre Colegio Notarial de Baleares

Capítulo I Generalidades

Artículo 1.- Partes concertantes del Convenio.-

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, a los efectos previstos en el Art. 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, son por la representación empresarial el Ilustre Colegio Notarial de Baleares y por la represen-

tación social el Delegado de Personal de dicha entidad.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que posee o pueda poseer en el futuro el Ilustre Colegio Notarial de Baleares.

Artículo 3.- Ámbito Funcional.-

El Presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de Organización y Dirección del Ilustre Colegio Notarial de Baleares.

Artículo 4.- Ámbito temporal.-

El presente Convenio tendrá vigencia a partir del día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOIB, hasta día 31 de diciembre del 2010.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.-

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

Artículo 6.- Mejoras adquiridas.-

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 7.- Principios Generales y contenido de la prestación.-

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva del empresario, sea persona física, jurídica o grupo sin personalidad, o de la persona en quien éste delegue.

Sin perjuicio de la polivalencia funcional, o realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, esto es, aquellas funciones que se desempeñen durante un mayor número de horas respecto a la totalidad de la jornada.

Capítulo II

Ingreso al trabajo, contratación y período de prueba

Artículo 8.- Ingreso al trabajo.-

La admisión del personal se sujetará a lo legal y convencionalmente dispuesto sobre selección, colocación y contratación.

Artículo 9.- Contrato por obra o servicio determinado.-

Es aquél que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es, en principio de duración incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto.

Artículo 10.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.-

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración del mismo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Artículo 11.- Compensación económica por expiración de contratos eventuales.-

A la finalización de los contratos temporales la Empresa compensará económicamente a los trabajadores con el abono de 8 días de salario por cada año de contrato o su parte proporcional.

Artículo 12.- Contratos formativos.-