

CONSEJERÍA DE MOVILIDAD Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Num. 27296

Resolución del Consejero de Movilidad y Ordenación del Territorio y Presidente del Consejo de Administración de los Servicios Ferroviarios de Mallorca de 30 de noviembre de 2009 por la que se aprueba el proceso selectivo por el sistema de promoción interna de determinadas plazas de la empresa Servicios Ferroviarios de Mallorca

El Consejo de Administración de Servicios Ferroviarios de Mallorca (SFM), en uso de las competencias atribuidas por el artículo 8.11 del Decreto 10/1994, de 13 de enero, de constitución y organización de la empresa pública Servicios Ferroviarios de Mallorca, acordó el día 13 de octubre de 2009 convocar un proceso selectivo para cubrir determinadas plazas de personal fijo en la empresa, por el sistema de promoción interna, y el 25 de noviembre se aprobaron las bases definitivas.

Dicha convocatoria tendrá en cuenta los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en todo aquello que afecta a la ocupación pública, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Asimismo, será aplicable a dicho proceso selectivo, en todo lo que afecta al personal laboral público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y, en aquello que afecta al proceso selectivo, la Instrucción conjunta del Director General de Función Pública y del Director General de Presupuestos y Financiación de 16 de abril de 2009.

En consecuencia, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Convocar el proceso selectivo para cubrir un total de 96 plazas (entre las ya existentes y no ocupadas y las de nueva creación) de varias categorías laborales por el sistema selectivo de promoción interna de las comprendidas en el Acuerdo del Consejo de Administración de SFM de 11 de septiembre de 2008 de aprobación de la plantilla. Dichas plazas, por categorías, son las fijadas en el anexo 1 de las bases del proceso selectivo.

2. Aprobar las bases que regirán este proceso selectivo y que pueden consultarse en la página web de la Consejería de Movilidad y Ordenación del Territorio y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo de SFM.

3. Establecer como sistema de acceso a dicho proceso selectivo el de concurso oposición, con las valoraciones, los ejercicios y las puntuaciones que se describen en las bases.

4. Aprobar los temarios de la fase de oposición de este proceso selectivo y que son los que figuran para cada categoría en el anexo 2 de las bases.

5. Diferir en el tiempo la designación de los diferentes tribunales calificadores para cada una de las categorías a que se refiere este proceso selectivo a expensas de conocer qué trabajadores y trabajadoras se presentan al proceso selectivo.

6. Aprobar el baremo de méritos de la fase de concurso del proceso selectivo, que figuran en el anexo 3 de las bases.

7. Publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Contra la presente Resolución las personas interesadas podrán interponer reclamación previa a la vía judicial laboral ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares en el plazo de veinte días a contar desde el día siguiente a la publicación de la Resolución en el BOIB, conforme lo previsto en el artículo 59.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 69 de la Ley del Proceso Laboral.

Asimismo, el Consejo De Administración podrá revisar las resoluciones de los tribunales calificadores de conformidad con lo previsto por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Palma, 30 de noviembre de 2009

El consejero de Movilidad y Ordenación del Territorio

Gabriel Vicens Mir

— o —

CONSEJERÍA DE SALUD Y CONSUMO

Num. 27031

Resolución del director gerente de la Fundación Hospital Manacor por la cual se aprueban las listas provisionales de personas aspirantes admitidas y excluidas para acceder, mediante un procedimiento extraordinario, al modelo de carrera profesional del personal licenciado y diplomado sanitario de la Fundación Hospital Manacor

Antecedentes

1. En el Boletín Oficial de las Islas Baleares n.º 189 ext., de 30 de diciembre de 2006, se publicó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad suscrito el 3 de julio de 2006 por el cual se aprueba y se desarrolla el modelo de carrera profesional del personal licenciado y diplomado sanitario del Servicio de Salud de las Islas Baleares, ratificado por el Consejo de Gobierno mediante el Acuerdo de 22 de diciembre de 2006.

2. Mediante la Resolución del director gerente de la Fundación Hospital Manacor de 28 de octubre de 2008 (BOIB n.º 158, de 8 de noviembre), se abrió el plazo para presentar las solicitudes de participación en un procedimiento extraordinario al modelo de carrera profesional de ese personal.

Una vez agotado el plazo para presentar las solicitudes, dicto la siguiente

Resolución

1. Aprobar la lista provisional de personas aspirantes con contrato laboral fijo admitidas en el proceso extraordinario de implantación. En esta lista figuran el nombre y los apellidos; el número del DNI; la categoría, el cuerpo, la escala o la especialidad; el grado reconocido, y el periodo de servicios previos sobranes una vez computados los que resulten necesarios para acceder al grado correspondiente de la carrera profesional. Esta lista se adjunta como anexo I.

2. Aprobar la lista provisional de personas aspirantes excluidas del proceso extraordinario de implantación. En esta lista figuran el nombre y los apellidos; el número del DNI; la categoría, el cuerpo, la escala o la especialidad, y la causa o las causas de la exclusión. Esta lista se adjunta como anexo II.

3. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Interposición de recursos

Contra esta resolución, las personas interesadas pueden presentar una reclamación —que no tendrá carácter de recurso— en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

(Ver anexo en versión catalana)

Palma, 20 de noviembre de 2009

Francisco Marí Marí.

Director Gerente Fundación Hospital Manacor.

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 27397

Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra y se dispone la publicación oficial del Convenio Colectivo de la empresa LIGNITOS, S.A.

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 16 de noviembre de 2009

El Director General de Trabajo
Pere Aguiló Crespí

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Partes Negociadoras

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por la representación legal de los trabajadores y por la Dirección de la Empresa.

Art. 2 Ambitos de aplicación

. Personal y territorial: Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores tanto fijos como eventuales, que presten sus servicios en los centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la empresa LIGNITOS S.A. en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El personal con contrato eventual tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de plantilla, excepto los que se derivan de la naturaleza temporal de sus contratos.

Se excluyen del presente Convenio el personal que ejerza la representación de la Empresa: Gerente, Director o, en su caso, trabajadores con cargo directivo con poderes emanados del Consejo de Administración.

. Temporal: Desde el día 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre de 2011.

3. Funcional: Regula las relaciones laborales en el seno de la Empresa.

Art. 3 Crecimiento Salarial

El crecimiento salarial para el año 2007 será del 3,5 % sobre las Tablas salariales y demás conceptos retributivos. Este incremento salarial es igual a la previsión oficial de aumento del IPC durante este año (2%) , más el 1,5 %.

Para los años 2008, 2009 , 2010 y 2011 se incrementarán las Tablas salariales y demás conceptos retributivos en el IPC previsto oficialmente por el Gobierno para cada uno de estos años en el ámbito nacional , más el 1,5%.

Art. 4 Cláusula de revisión salarial

En caso de que el IPC real al 31 de Diciembre de cada año supere el incremento aplicado según el artículo anterior, se efectuará una revisión en el exceso de dicho porcentaje sirviendo el resultante como base de cálculo para el período siguiente, abonándose, en su caso, los atrasos correspondientes en una sola paga antes del 31 de Marzo del año siguiente.

Art. 5 Denuncia y Prórroga

La vigencia del presente Convenio se prorrogará tácitamente a no ser que se denuncie por escrito con una antelación máxima de dos meses y mínima de un mes a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes a la otra, y sea sustituido por otro.

Art. 6 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y habrán de ser consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

Si por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, y en particular si la Jurisdicción competente, de conformidad con lo previsto en el Art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, dictaminara necesidad de renegociación de alguno de sus artículos, en todo o en parte de su contenido, ambas representaciones convienen que lo pactado devendrá ineficaz, y en consecuencia deberá negociarse íntegramente todo el contenido.

Art. 7 Cláusula Derogatoria

Las disposiciones del presente Convenio, siendo más favorables en su conjunto para los trabajadores por él afectados, derogan y sustituyen a las demás disposiciones vigentes modificadas por el Convenio, quedando en consecuencia ineficaces dichas cláusulas o artículos.

En todo lo no contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio de la Construcción de ámbito Provincial y Nacional .

Art. 8 Garantía, compensación y absorción de mejoras

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y, en consecuencia, los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional y condiciones de trabajo, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Las disposiciones legales futuras que supongan una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en su totalidad y en cómputo anual, superasen el nivel de este Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS

Art. 9 Clasificación Profesional

a) Por Contrato de Trabajo individual se fijará el Nivel Profesional y la Categoría de clasificación del trabajador, en función del grado de conocimientos, titulación, experiencia y pericia acreditados, que hayan sido determinantes de su contratación.

b) Los trabajadores afectados por este Convenio quedarán clasificados en uno de los Niveles y Categorías Profesionales siguientes:

NIVEL	Categoría
TGS	TITULADOS DE GRADO SUPERIOR
TGM	TITULADOS DE GRADO MEDIO
MM.II.	MANDOS INTERMEDIOS
Encargado General	
Jefe Administrativo	
Encargado	
PP.OO.	PROFESIONALES DE OFICIO
	Oficial 1ª
	Oficial 2ª
	Oficial 3ª
AUX.	PEONAJE
	Peón Especialista 1ª
	Peón Especialista 2ª
	Peón

c) En los expedientes de clasificación profesional o reclamación de categoría será preceptivo el informe de los Delegados de Personal.

Art. 10 Movilidad

La movilidad funcional se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se consideran equivalentes los Niveles inmediatamente superior e inferior a cada grado, en la escala de clasificación del artículo anterior.

En función de las necesidades de producción el trabajador deberá prestar servicios en la Cantera o en la Factoría indistintamente, percibiendo las compensaciones que correspondan en concepto de kilometraje de acuerdo con lo previsto en el art. 30 de este Convenio.

Art. 11 Ascensos

Cuando se tenga que proveer una vacante por concurso-oposición, tendrá que comunicarse con quince días de antelación al personal.

El tribunal estará compuesto por cinco miembros con voz y voto, y tendrá la siguiente composición:

- 2 Representantes de la Dirección
- 1 Encargado de Obra.
- 1 Delegado de Personal.
- 1 Trabajador (el más antiguo) de la Categoría objeto de concurso-oposición.

Si durante los quince días siguientes a la adjudicación de la plaza, se produjera reclamación judicial contra la decisión del tribunal interno, la asignación de la categoría tendrá carácter provisional hasta que sea firme la resolución judicial.

CAPITULO III

JORNADA, REGIMEN DE TRABAJO, RETRIBUCIONES

Art. 12 Jornada

La jornada laboral ordinaria tendrá una duración de 1.776 horas anuales ordinarias de trabajo efectivo, para el año 2007 , 1784 para el año 2008, 1776 para el año 2009 , 1776 para el año 2010 y 1776 para el año 2011 , que se realizarán de Lunes a Viernes o de Martes a Sábado a razón de 8 h. diarias como regla general.

Los horarios de trabajo de la Factoría serán los siguientes:

Mañana:	de 06:00 a 14:00 horas
Tarde:	de 14:00 a 22:00 horas
Noche:	de 22:00 a 06:00 horas

Se prestarán a turno rotativo cuando en función de las necesidades de servicio resulte necesario a juicio de la Dirección de la Empresa, informando a los Delegados de Personal.

Los horarios de trabajo en las Canteras serán asimismo de 8 horas continuadas, fijándose la hora de entrada al trabajo en función de las necesidades de luz diurna e informando a los Delegados de Personal.

Durante la jornada laboral los trabajadores podrán realizar una pausa de 30 minutos para el bocadillo, que se consideran de trabajo efectivo. .

Art. 13 Calendario Laboral

Se disfrutarán las Fiestas comprendidas en el Calendario Laboral Oficial de la Comunidad Autónoma. Por acuerdo entre los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, podrán modificar los días que recibirán la consideración de Festivos Locales.

Art. 14 Tabla Salarial

Se Adjunta como Anexo I

Art. 15 Antigüedad.

La antigüedad se computará por trienios. Su valoración se recoge en el Anexo I.

Art. 16 Gratificaciones Extraordinarias

El importe de las gratificaciones extraordinarias de Mayo, Julio y Navidad queda establecido en una mensualidad del Salario Base.

Art. 17 Retribución con Prima

Coincidiendo ambas representaciones en la importancia de disponer de un Sistema de Remuneración Complementaria por Incentivos, se acuerda continuar utilizando el Sistema actual de Primas por Valoración del Rendimiento observado por los mandos y responsables de cada actividad. En este Sistema, el mando responsable atribuye diariamente una puntuación al trabajador por su

actuación durante la jornada, o tramos de ella en que desarrolle cada actividad, y abonándose el incentivo a razón del precio acordado con carácter general por punto y día de jornada de ocho horas, que para el período de vigencia de este Convenio será la cantidad reflejada en el anexo. En jornadas superiores o inferiores a ocho horas estos puntos se anotarán en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador podrá ver disminuida por circunstancias o hechos posteriores, la cantidad ya acreditada por este concepto en función de días ya transcurridos, salvo que existan causas para dicha disminución específicamente pactadas como parte integrante del propio sistema de primas.

La Empresa informará a cada trabajador de la puntuación acreditada.

Art. 18 Trabajo nocturno

Las compensaciones para el trabajo nocturno consistirán en un 25% del Salario Base, para las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Atendiendo a las necesidades especiales de la producción que son causa de este tipo de trabajos, y teniendo en cuenta qué trabajadores estén en cada caso capacitados para realizarlos, la Dirección procurará que dichos trabajos sean asignados en forma rotativa entre dichos trabajadores.

Art. 19 Plus de trabajos con agua y de especial penosidad.

Dada la penosidad atribuible a los trabajos en la máquina cortabloques de disco, y en menor medida , encabezadoras y puentes , que utilizan el riego de agua para supresión de polvos y mejora del corte, se establece un Plus de compensación para aquellos trabajadores que, en forma prácticamente permanente, atienden la operación de dichas máquinas recibiendo continuas salpicaduras que les crean dicha especial molestia pese a la dotación de trajes de agua. El valor de dicho Plus será lo reflejado en el anexo , por día u hora realmente trabajada en dichas condiciones. La clasificación y valoración de dicho plus se recoge en las tablas salariales del anexo I.

Asimismo se recogerá en dichas tablas el plus por trabajos manuales de especial penosidad.

Art. 20 Horas Extraordinarias

Serán Horas Extraordinarias (HEX) todas las que sobrepasen de ocho diarias , con excepción de las de 'Prolongación de jornada' a que se refiere el artículo siguiente , las cuales se compensarán por tiempo de descanso dentro de las dos semanas siguientes a su realización ; o que excedan las horas anuales previstas para cada año de vigencia del convenio en el artículo 12 , sin perjuicio de lo establecido en el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21 Valor de la Hora Extraordinaria

Las HEX realizadas serán abonadas según los valores que figuran en el Anexo . Los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa vigilarán especialmente que el número de horas extras no desborde el límite autorizado por la Ley con la excepción establecida para las de emergencia, siendo salvo en estas circunstancias, de carácter totalmente voluntario.

No obstante lo anterior, los trabajadores se comprometen a realizar una prolongación de jornada de al menos dos horas cuando a juicio del mando fuera necesario en función de la organización de trabajos.

Art. 22 Descanso compensatorio de Horas Extraordinarias

La percepción correspondiente a las Horas Extraordinarias podrá ser permutada por un descanso del mismo número de horas, en fecha a convenir entre Empresa y trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y acumulándolas por jornadas completas, percibiendo el recargo correspondiente, siendo esta permuta obligatoria para aquellas HEX que pudieran significar rebasar los topes máximos legales. En caso de desacuerdo, y siempre que no excedan de los límites de HEX legalmente establecidos, se cobrarán según el artículo anterior.

Art. 23 Abono de Salarios

Se reflejarán en la nómina todas las retribuciones que perciba el trabajador reseñando las cantidades que correspondan a cada concepto de forma clara y precisa, pudiéndose adaptar los recibos a cualquiera de los sistemas que impone la mecanización administrativa siempre y cuando cumplan estos requisitos.

El abono de salarios se llevará a efecto mediante ingreso en la cuenta corriente de la entidad bancaria que el trabajador designe, del importe líquido a percibir en cada pago mensual, dentro de los siete primeros días hábiles del mes siguiente, poniendo la Empresa toda su mejor voluntad para que este plazo pueda reducirse al de siete días naturales.

El importe correspondiente a las vacaciones se abonará de la forma que indica el apartado número 2. del artículo siguiente.

Art. 24 Vacaciones

1. El periodo de vacaciones será de 22 días laborables, que se disfrutarán preferentemente entre los meses de Abril y Octubre. Se establecerá una 'rueda' de prioridad que se negociará con los Delegados de Personal para la petición de fechas de vacaciones dentro de la programación general de las mismas.

Por necesidades de producción o bien por falta de trabajo o por exceso del mismo, la Empresa podrá variar el período regular de vacaciones previo acuerdo con los Delegados de Personal.

El Calendario de vacaciones quedará realizado y dado a conocer con al menos tres meses de antelación del inicio de las mismas.

La Duración de las vacaciones no podrá verse disminuida o suprimida por la coincidencia de éstas con un periodo de Incapacidad Temporal.

2. El salario correspondiente a las vacaciones se abonará de la siguiente forma:

a) El día anterior al inicio de las vacaciones el trabajador podrá solicitar un anticipo líquido a cuenta de dichos devengos.

b) En el (o los) pagos mensuales correspondientes al (o los) meses naturales en que se hayan disfrutado efectivamente las vacaciones, se abonará el valor real correspondiente a los días disfrutados, deduciéndose la parte proporcional de anticipo que corresponda a dichos días.

Si por circunstancias de producción se fraccionase el disfrute de vacaciones, éstas serían pagadas según lo expuesto anteriormente para cada período.

Se hace constar expresamente que los pluses y complementos variables devengados por el trabajador ya llevan incluida en su cuantía la parte proporcional que corresponde a la retribución de vacaciones.

CAPITULO IV

LICENCIAS Y ACCION SOCIAL

Art. 25 Régimen de permisos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se precisan:

En el caso de matrimonio: 15 días naturales

Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: 3 días naturales, al menos uno de los cuales deberá ser laborable, que se ampliarán a 6 días naturales si exige desplazamiento fuera de la Isla.

Por muerte de alguno de los familiares citados en este artículo: 3 días naturales, al menos uno de los cuales deberá ser laborable, que se ampliarán a 6 días naturales si exige desplazamiento fuera de la Isla.

A los efectos de las condiciones b) y c), se otorgará la misma consideración a los casos de otras personas allegadas que convivan con el trabajador de forma habitual y permanente.

Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

Por nacimiento de un hijo: 3 días naturales, siempre y cuando dos de ellos al menos sean laborables, mas lo que disponga en cada momento la legislación aplicable vigente.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

En los casos en que un trabajador precise acudir a consulta de médico especialista, y el horario establecido por éste sea coincidente con la jornada laboral, dispondrá de permiso para poder recibir dicha atención médica, previa justificación de la prescripción de tal consulta por parte del médico de cabecera, y posterior justificación de asistencia a la misma.

En todos los casos, estos permisos serán remunerados a razón de Salario Base.

Art. 26 Revisiones médicas

Se efectuará una revisión médica anual a todo el personal.

Se abonarán las horas utilizadas en los reconocimientos al mismo valor que las restantes horas trabajadas en el día, incluso los pluses que en su caso se hubieran devengado.

Art. 27 Ropa de trabajo

Al objeto de que todo trabajador pueda realizar su trabajo debidamente equipado, se suministrarán las siguientes prendas, y se renovarán periódicamente conforme se especifica:

Equipo de invierno: Pantalón y cazadora de tela vaquera, camisa, 4 pares de calcetines gruesos, calzado apropiado. Para el personal que presta servicios en instalaciones de exterior: un chaquetón de abrigo. Este equipo se entregará a los trabajadores antes del 30 de octubre de cada año. Asimismo se entregará un jersey cada tres años.

- Equipo de verano: Pantalón de tela vaquera, camisa de manga corta, calzado apropiado. Este equipo se entregará a los trabajadores antes del 31 de mayo de cada año.

- Equipo de agua: La Empresa dispondrá de un equipo de agua para cada trabajador que lo precise que incluirá ropa y calzado.

La ropa de trabajo se sustituirá anualmente, salvo el chaquetón de abrigo que se renovará cuando su deterioro por el uso lo haga necesario.

La empresa podrá sustituir cualquiera de estas prendas, siempre de acuerdo con los trabajadores, poniéndolo en conocimiento del representante de los mismos.

La ropa de agua se sustituirá cuantas veces sea preciso, cuando presente algún tipo de deterioro que permita la penetración del agua.

- Dotación para aseo personal: A todos los trabajadores que puedan precisararlo en razón de las condiciones en que desarrollan su trabajo, y con el fin de que al término de la jornada laboral puedan proceder a su aseo personal, les serán suministradas tres toallas grandes al año y un bote de gel de baño cada dos meses, más otro en los meses de Abril, Agosto y Diciembre.

Art. 28 Complemento remuneración I.T. en Accidente Trabajo

La Empresa complementará hasta el 100% la retribución real de un trabajador en situación de Incapacidad Temporal por causa de Accidente de Trabajo, o de Enfermedad Profesional derivada exclusivamente de su actividad como trabajador en LIGNITOS, S.A.

Se excluirán en cualquier caso las situaciones derivadas de accidentes 'in itinere' entendiéndose por tales los que tengan lugar durante el trayecto de ida y vuelta del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo; en el tiempo inmediato o razonablemente próximo a las horas de entrada o de salida; por el trayecto habitual y en el medio de transporte habitual que sea racional adecuado para salvar la distancia sin que entrañe riesgo grave.

Art. 29 Situaciones derivadas de Accidente

Si como consecuencia de un accidente, sea o no de trabajo, el trabajador falleciera o fuese declarado en situación de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual o Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez, el accidentado o sus familiares en su caso percibirán por una sola vez una indemnización cuyo valor durante la vigencia de este Convenio se establece en 39.000,- € para el año 2007, 40.000 € para el 2008, 41.000 € para el año 2009, 42.000 € para el año 2010, y 43.000 € para el año 2011.

Art. 30 Jubilación a los 64 años

A los efectos previstos en el Art. 22 del R.D. 3255/1983 del Estatuto del Minero, se conviene que la Empresa procederá a la contratación de un nuevo trabajador en sustitución de aquel que se acoja a la jubilación anticipada a los 64 años, o su equivalente por aplicación a los coeficientes reductores del Régimen Especial de la Minería del Carbón y/o coeficientes reductores reconocidos para la actividad de la cantera o la factoría o que puedan reconocerse.

Art. 31 Utilización vehículo propio

Dada la separación de zonas de trabajo de la Empresa, y dado que los trabajadores a los que se les encomienda alguna tarea en zona distinta de la suya habitual deben desplazarse generalmente mediante utilización de su propio vehículo, se compensarán estos desplazamientos según valores del anexo.

Se devengará la compensación por kilometraje cuando el trabajador, por indicación expresa de su mando, se desplace usando su propio vehículo en comisión de servicio fuera de los centros de trabajo de la Empresa.

CAPITULO V

ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 32 De los Sindicatos

Los Sindicatos y Asociaciones de trabajadores en la Empresa contribuyen a la defensa y promoción de sus intereses conforme al libre ejercicio del derecho de Libertad Sindical dentro de los límites de este derecho.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato pueden constituir Secciones Sindicales, celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir y recibir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Los Sindicatos que tengan representación entre los Delegados de Personal dispondrán de un Tablón de Anuncios para la difusión de los avisos que puedan interesar a sus afiliados o a los trabajadores en general.

La cuota sindical será descontada del salario del trabajador cuando éste así lo solicite formalmente, expresando con claridad su importe, la fecha de efectividad de los descuentos y el nombre o denominación del Sindicato a que pertenezca. La Empresa transferirá mensualmente a cada Sindicato el montante de las cuotas recaudadas de sus afiliados, y entregará una copia de la transferencia al Delegado de Personal que designe a estos efectos el Sindicato.

La Excedencia del trabajador basada en el ejercicio de funciones sindicales se registrará por lo dispuesto en el Art. 46, apartados 1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33 Delegados de Personal y Comité de Empresa

En atención al volumen de plantilla de LIGNITOS, S.A. y conforme a la legislación vigente se elegirá el número de Delegados de Personal que corresponda, con las atribuciones que la Ley reconoce a estos Delegados. Actuarán colegiadamente y como representación legal y unitaria del conjunto de los trabajadores de la Empresa, por lo que están sometidos al mismo régimen jurídico que legalmente corresponde a los Comités de Empresa.

Dispondrán mensualmente del crédito de horas que la Ley determina para el ejercicio de sus actividades de representación, pudiendo ser compensadas un mes con otro dentro del año natural. Alternativamente, podrán ser acumuladas total o parcialmente en otro Delegado de Personal.

Tendrán, de acuerdo con la Ley, las Competencias establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores y ejercerán una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los contratos de formación y capacitación de la Empresa.

De conformidad con el Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores, afecta a los Delegados de Personal, individualmente y en conjunto, la obligación de sigilo profesional, incluso después de terminado su mandato.

Gozarán de las mismas Garantías que establece el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto al crédito de horas mensuales que la Ley determina:

a) No entrará en el cómputo de estas horas sindicales el exceso que sobre el límite máximo se produzca con motivo de la designación de componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, en lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser invertidas estas horas en la asistencia a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

En el ejercicio de sus funciones representativas, los Delegados de Personal colaborarán activamente para alcanzar los objetivos de productividad y optimización de procesos productivos marcados por la Empresa.

Art. 34. Delegado de Prevención.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Con este fin, los Delegados de Personal designarán entre ellos un Delegado de Prevención, comunicando la designación a la Dirección de la Empresa, el cual ejercerá sus funciones en los términos previstos en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 35 Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio

La actual Comisión Negociadora quedará constituida en Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Art. 36 Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), publicado en el BOCAIB del 6 de febrero de 1996, y del Reglamento de aplicación, (Res.25.05.01-BOIB 7.06.01), con el alcance previsto en los mismos.

Anexo I:

AÑO 2007

DEFINITIVO: 2% PREVISION + 1,5% SUBIDA SALARIAL

RETRIBUCION CON PRIMA: importe punto	2,37
PLUS ENCABEZADORAS Y PUENTES: jornada	0,9
PLUS ENCABEZADORAS Y PUENTES: hora	0,11
TRABAJOS MANUALES ACABADO FINO Y DIFICIL MANIPULACION: jornada	1,89
TRABAJOS MANUALES ACABADO FINO DIFICIL MANIPULACION: hora	0,23
PLUS CORTABLOQUES: jornada	3,91
PLUS CORTABLOQUES: hora	0,49
COMPENSACION DESPLAZAMIENTOS: km.	0,25
PLUS ASISTENCIA	2,08
TRIENIOS: mensual	5,71

AÑO 2007

NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	PAGA EXTRA x3	VALOR HORA EXTRA	SUELDO MES	SUELDO AÑO
2	TITULADO SUPERIOR	1996,98	18,12	1996,98	29954,67
4	TITULADO MEDIO	1721,55	15,64	1721,55	25823,18
5	JEFE ADM. DE 1ª / ENCARGADO GRAL.	1583,82	14,36	1583,82	23757,34
6	ENCARGADO OBRA/TEC.ORG.DE 1ª	1500,68	13,61	1500,68	22510,17
7	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1443,23	13,09	1443,23	21648,43
8	OF./CONDUCTOR 1ª/OF.2ª ADM.	1298,41	11,77	1298,41	19476,17
9	OFICIAL 2ª/AUXILIAR TECNICO	1240,97	11,26	1240,97	18614,59
10	OF. 3ª /AYUDANTES/AUX. ADM.	1213,62	11,01	1213,62	18204,3
11	PEONES ESPECIALISTAS 1ª	1059,66	9,59	1059,66	15894,91
12	PEONES ESPECIALISTAS 2ª	953,71	8,65	953,71	14305,62
13	PEONES	924,46	8,4	924,46	13866,91

— o —

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INTERIOR Y JUSTICIA

Num. 27408

Resolución de la secretaria general de la Consejería de Innovación, Interior y Justicia de 2 de diciembre de 2009, por la cual se publica el Acuerdo de encomienda de gestión a la empresa BITEL, BALEARES INNOVACIÓN TELEMÁTICA, S.A., relativo al servicio de dotación y instalación de la infraestructura telemática de las nuevas dependencias de la EBAP

De acuerdo con el artículo 30.3 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, se publica en el Boletín oficial de las Islas Baleares, como anexo de esta Resolución, el Acuerdo de encomienda de gestión a la empresa pública BITEL, Baleares Innovación Telemática, S.A., que suscribieron el 27 de noviembre de 2009.

Marratxí, 2 de diciembre de 2009

La secretaria general
Nuria Collado Edo

Anexo

Acuerdo de encargo de gestión a la empresa BITEL, BALEARES INNOVACIÓN TELEMÁTICA, S. A., de 27 de noviembre de 2009 relativo al servicio de dotación e instalación de la infraestructura telemática de las nuevas dependencias de la EBAP

Partes

La Honorable Sra. Pilar Costa Serra, consejera de Innovación, Interior y Justicia del Gobierno de las Islas Baleares, y presidenta de la Escuela Balear de Administración Pública, en el ejercicio de sus atribuciones, establecidas en el artículo 11. c de la Ley 3 / 2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, con domicilio, a los efectos de este acuerdo, en la Consejería de Innovación, Interior y Justicia, con sede a la Calle Ter, 27, código postal 07009, de la ciudad de Palma.

La Señora Antònia Febrero Rosselló, directora gerente de la entidad pública BITEL BALEARES INNOVACIÓN TELEMÁTICA, S. A., con domicilio, a los efectos de este acuerdo, a la calle Sol, 39 bajos, de la ciudad de Palma.

Exponen

1.El artículo 11 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares indica que corresponde a la Escuela Balear de Administración Pública, entidad autónoma de carácter administrativo, con personalidad jurídica propia, adscrita a la consejería competente en materia de función pública, la formación, la capacitación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la administración autonómica y de las entidades que de ella dependen, así como también la gestión de los procedimientos de selección y de promoción del personal.

2. La Escuela Balear de Administración Pública es una entidad autónoma de carácter administrativo creada mediante la Ley 10/2003, de 22 de diciembre