



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD

13711

Resolución del consejero de Economía y Competitividad por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de Puertos de las Illes Balears (exp.: CC_TA_02/071, código de convenio 07100102012013)

Antecedentes

1. El día 30 de abril de 2014, la representación del servicio de Puertos de las Illes Balears y la de su personal laboral suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 3 de junio, la señora Maria Llum González Pastor, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

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

Palma, 28 de julio de 2014

El director general de Trabajo y Salud Laboral

Onofre Ferrer Riera

Por delegación del consejero de Economía y Competitividad
(BOIB 70/2013)



II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE PORTS DE LES ILLES BALEARS

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1. Partes negociadoras
- Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial
- Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia
- Artículo 4. Denuncia y prórroga
- Artículo 5. Empresa y representación del personal laboral
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad
- Artículo 7. Absorción y compensación
- Artículo 8. Equiparación a mejoras del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears
- Artículo 9. Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje
- Artículo 10. Interpretación del Convenio

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 11. Organización del trabajo
- Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional
- Artículo 13. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales
- Artículo 14. Plantilla laboral
- Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Artículo 16. Movilidad funcional
- Artículo 17. Movilidad geográfica

CAPÍTULO III: PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Artículo 18. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo
- Artículo 19. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género
- Artículo 20. Reingreso
- Artículo 21. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado), concurso de fijos discontinuos y / o fijos a tiempo parcial
- Artículo 22. Promoción interna y convocatoria libre
- Artículo 23. Promoción interna
- Artículo 24. Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y de turno libre
- Artículo 25. Selección de personal laboral no permanente

- Artículo 26. Contratos formativos
- Artículo 27. Contratación y período de prueba
- Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional
- Artículo 29. Integración social y laboral de las personas con discapacidades
- Artículo 30. Principios de igualdad, mérito y capacidad
- Artículo 31. Estabilidad en el empleo
- Artículo 32. Adscripción temporal de carácter voluntario

CAPÍTULO IV: JORNADA Y HORARIO

- Artículo 33. Jornada laboral
- Artículo 34. Horario

CAPÍTULO V: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FIESTAS

- Artículo 35. Vacaciones
- Artículo 36. Reducción de jornada
- Artículo 37. Flexibilización horaria
- Artículo 38. Permisos horarios
- Artículo 39. Permisos para días
- Artículo 40. Licencias con retribución
- Artículo 41. Licencias sin retribución
- Artículo 42. Fiestas anuales
- Artículo 43. Extensión parejas estables

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 44. Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Artículo 45. Excedencia forzosa
- Artículo 46. Excedencia voluntaria

- Artículo 47. Enfermedad e indisposiciones
- Artículo 48. Incapacidad temporal

CAPÍTULO VII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 49. Extinción del contrato





Artículo 50. Jubilación

Artículo 51. Jubilación parcial

Artículo 52. Ayuda por jubilación

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL

Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo

Artículo 54. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Artículo 55. Plan de prevención

Artículo 56. Planes de emergencia

Artículo 57. Información, consulta y participación

Artículo 58. Formación

Artículo 59. Vigilancia de la salud

Artículo 60. Equipos de protección individual

Artículo 61. Coordinación de actividades empresariales

Artículo 62. Delegados de prevención

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 64. Presencia de recursos preventivos

Artículo 65. Ropa de trabajo y dotación

CAPÍTULO IX: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66. Acción social

CAPÍTULO X. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 67. Retribuciones salariales

Artículo 68. Salario base

Artículo 69. Complemento de antigüedad (trienios)

Artículo 70. Pagas extraordinarias

Artículo 71. Complemento de insularidad

Artículo 72. Complementos adicionales a retribuir en función del puesto de trabajo ocupado según la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT).

Artículo 73. Complemento personal transitorio y absorbible (CPT)

Artículo 74. Horas extraordinarias, nocturnas y festivas

Artículo 75. Indemnizaciones por razón del servicio

Artículo 76. Cláusula revisión salarial

CAPÍTULO XI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 77. Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Empresa

Artículo 78. Órganos de representación del personal laboral

Artículo 79. Funcionamiento y atribuciones del Comité de Empresa y de sus miembros electos

Artículo 80. Acción sindical

Artículo 81. Indemnizaciones por gastos de los representantes del personal

CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 82. Potestad disciplinaria

Artículo 83. Faltas disciplinarias

Artículo 84. Faltas muy graves

Artículo 85. Faltas graves

Artículo 86. Faltas leves

Artículo 87. Sanciones

Artículo 88. Tramitación y procedimiento

Artículo 89. Procedimiento disciplinario para la imposición de faltas graves o muy graves

Artículo 90. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves

Artículo 91. Prescripción de las faltas y sanciones

Artículo 92. Responsabilidad de las jefaturas y de superiores

Artículo 93. Abuso de autoridad

Artículo 94. Responsabilidad civil

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

Disposición adicional tercera

Disposición adicional cuarta

Disposición adicional quinta

Disposición adicional sexta

Disposición adicional séptima





Disposición adicional octava
Disposición adicional novena
Disposición adicional décima
Disposición adicional undécima
Disposición final
ANEXO I
ANEXO II

CAPÍTULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Partes negociadoras

Han negociado este convenio, por una parte, en representación del personal laboral, los miembros designados por el Comité de empresa de Ports de les Illes Balears, y, por otra, en representación del ente público Ports de les Illes Balears, las personas designadas a tal fin, reconociéndose ambas partes mutuamente plena capacidad para la negociación y conclusión del Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

Las normas contenidas en este convenio son aplicables a todo el personal laboral al servicio de Ports de les Illes Balears, independientemente de cuál sea la forma contractual y siempre que no estén sometidos a un régimen estatutario específico.

El objeto de este convenio colectivo es regular las relaciones laborales entre la empresa Ports de les Illes Balears y el personal laboral a su servicio, en aplicación de la normativa contenida en el Estatuto de los trabajadores, del Estatuto básico el empleado público en aquello que sea de aplicación y demás legislación laboral vigente que le sea de aplicación.

Quedan expresamente excluidos de este convenio el personal sometido a una relación laboral de carácter especial de las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores y los profesionales contratados en régimen de arrendamiento civil de servicios que lleven a cabo tareas de asesoramiento de la empresa.

El ámbito territorial de este convenio es el de la empresa, que no excede del correspondiente a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017 con independencia de cuál sea la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

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

En cuanto a la negociación, puede ser total o parcial en función de las propuestas que planteen las partes.

Una vez denunciado, se constituirá una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

De conformidad con el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia. No obstante, a efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar dentro del mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, la ampliación de la vigencia del convenio denunciado por un periodo de 30 meses.

Artículo 5. Empresa y representación del personal laboral

A los efectos de aplicación de este convenio, se entiende, como empresa, a Ports de les Illes Balears.

La representación del personal laboral tiene las competencias que determinan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.



Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

En el caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, efectúe el control de la legalidad o las partes interesadas impugnen el convenio ante los Tribunales, y que, como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción social anule total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes deberán negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, negociar el establecimiento de medidas compensatorias con la finalidad de restablecer el equilibrio del que se ha acordado, y el resto del convenio quedará en vigor. En este supuesto, y hasta que no se elabore un nuevo texto, se aplicará, en la parte anulada, la normativa convencional anterior.

Artículo 7. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de todo tipo pactadas en este convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben todas las que había con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, cualquiera que sea su naturaleza, el origen y la denominación que tengan.

Artículo 8. Equiparación a mejoras del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en las materias a que se refiere este convenio, será de aplicación al personal laboral que está sujeto, salvo que la Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, acuerde expresamente lo contrario.

Artículo 9. Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje

1. Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, estudio, vigilancia, conciliación y arbitraje, compuesta las partes firmantes de este convenio.

En la primera reunión se establecerá un reglamento de funcionamiento interno y se elegirá la persona que ha de presidir la Comisión y la que ha de actuar como secretario o secretaria entre sus miembros, que podrán ser rotativos si así lo establece el reglamento. En todo caso, el Presidente o Presidenta y el Secretario o Secretaria no podrán coincidir en los miembros de una sola de las partes comisionadas.

La representación del personal en la Comisión Paritaria podrá ser asistida en las reuniones por asesores o asesoras.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas que se extenderán en cada reunión, firmadas por ambas partes, las cuales tienen carácter vinculante en cuanto afecten al desarrollo interpretativo de las cláusulas del presente Convenio.

Estos acuerdos tienen plena validez y eficacia dentro del ámbito de este convenio, se tomarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo en un plazo no inferior a quince días desde que se adopten.

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y / o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas ya solicitud de las mismas, arbitrar en todas las ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Resolver los conflictos en materia de clasificación profesional.
- f) Todas las demás funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o que se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Con carácter general, los informes de la Comisión Paritaria son preceptivos y no vinculantes y deberán emitirse en un plazo no superior a 15 días desde que hayan sido tratados en la Comisión Paritaria, a excepción de los del apartado e) que tendrán carácter vinculante.

Las decisiones de la Comisión Paritaria en materia de clasificación profesional se presentarán a la consideración de la Dirección de la empresa para que ésta resuelva. Si la dirección de la empresa considera que alguna de las decisiones infringe el ordenamiento jurídico, se devolverá a la Comisión Paritaria, con el informe previo correspondiente, para un nuevo estudio.

3. Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y



conflictos colectivos, de carácter general, que se puedan plantear en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si esto no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Artículo 10. Interpretación del Convenio

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

Esta representación laboral debe informar al trabajador o a la trabajadora sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo comunicará al superior jerárquico, por si se puede resolver a este nivel. Si esto no es posible o se mantiene alguna discrepancia, se dirigirá a la Comisión Paritaria. Esta Comisión estudiará la cuestión planteada y emitirá el informe correspondiente, que habrá de comunicarse a la persona afectada, sin perjuicio del derecho de acudir a la jurisdicción social, si procede.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de PORTS DE LES ILLES BALEARS. La aplicación práctica de ésta se ejercerá por los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y de las facultades de audiencia, de información y de negociación que reconocen a las personas trabajadoras y a su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mejor colaboración entre ambas partes.

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

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

La empresa PORTS DE LES ILLES BALEARS no puede encargar a ningún trabajador o trabajadora ningún tipo de trabajo que le menoscabe la dignidad profesional o le sea lesivo a la dignidad como persona.

Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional

A efectos de este Convenio, se entiende como empresa el ente Ports de les Illes Balears u organismo que lo sustituya subrogándose en sus derechos y en sus deberes.

Como centro de trabajo, se entiende la unidad productiva con organización específica, dada de alta ante la Autoridad Laboral.

En los contratos de trabajo se especificará a qué centro de trabajo estarán adscritos los trabajadores o trabajadoras.

Artículo 13. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal de la empresa tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desempeñadas en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener los grupos profesionales, cuya definición nominal, junto con la definición sustancial y el contenido, figurarán en el Catálogo de Funciones vigente, y cuya revisión y actualización será mediante acuerdo entre la parte social y la empresa.

Se establecen cinco grupos profesionales, de los cuales se establece la titulación mínima exigible.

Estos grupos profesionales son los siguientes:

- a) Grupo A. Comprende las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado superior o equivalente.
- b) Grupo B. Comprende las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título universitario de grado medio o equivalente.
- c) Grupo C. Comprende las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de bachillerato, título de técnico/a superior correspondiente a ciclos formativos de grado superior, título de técnico/a especialista





correspondiente a formación profesional de segundo grado, o un título equivalente o formación laboral equivalente.

d) Grupo D. Comprende las categorías profesionales para las cuales se exigen los siguientes niveles de titulación: título de graduado/a en educación secundaria, graduado/a escolar, técnico/a de grado medio correspondiente a ciclos formativos de grado medio, técnico/a especialista correspondiente a formación profesional de primer grado, o un título equivalente o formación laboral equivalente.

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

Para los grupos C, D y E se entiende que tienen formación laboral equivalente el personal que actualmente presta servicios en la empresa y que tengan acreditada una experiencia laboral en Ports de les Illes Balears de más de tres años en la categoría profesional concreta o hayan superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartida por un centro oficial reconocido.

Artículo 14. Plantilla laboral

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

Ports de les Illes Balears tendrá una relación de los puestos de trabajo laborales que hay en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y los requisitos exigidos para su desempeño.

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

Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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

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

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

Artículo 16. Movilidad funcional

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

La persona trabajadora afectada debe estar en posesión de la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho, en caso de movilidad ascendente, a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas siempre y cuando el ejercicio de estas funciones sea superior a un mes de duración durante 1 año.

La movilidad funcional debe tener la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifican. Cuando el ejercicio de las funciones encomendadas sea superior a un mes de duración se deberá notificar al Comité de Empresa.

En el caso de que la movilidad funcional implique el desempeño de funciones superiores o inferiores a las correspondientes a la categoría profesional o el nivel, se regirá por lo dispuesto en los apartados siguientes.

16.2. Encargo de funciones de categoría superior



Cuando las necesidades del servicio así lo exigen, la empresa podrá encomendar a su personal laboral el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tenga, por un período no superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, previo informe del jefe responsable de cada unidad o centro de trabajo y el correspondiente informe previo del Comité de Empresa, cuando exceda de 3 meses. Estos trabajos se realizarán por turnos rotativos entre todo el personal laboral del área afectada que cumplan los requisitos necesarios para efectuar las funciones e implican la reserva del puesto base.

Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no lo fuera con carácter de sustitución y existiera un puesto de trabajo vacante, se abrirá una convocatoria para su provisión mediante los procedimientos establecidos en este convenio.

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

Cuando se lleven a cabo trabajos de categoría superior a la de la persona afectada y se lleven a cabo por un período superior a 1 mes, ésta tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones que percibe y las funciones que efectivamente ejerza y se deberá notificar al comité de empresa. Cuando esta situación exceda los 3 meses se requiere el informe previo del comité de empresa en un plazo máximo de diez días.

16.3. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa tiene la necesidad de encomendar a un trabajador o una trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría profesional inferior a la que tiene, únicamente lo puede hacer por el tiempo imprescindible, que no puede exceder en ningún caso un mes cada año para llevar a cabo, y se le ha de mantener la retribución y demás derechos de su categoría profesional. Además, debe recibir un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estas encomiendas se han de llevar a cabo por turnos rotativos entre las personas trabajadoras del servicio.

Para aplicar lo establecido en este apartado 16.3 es preceptivo el informe previo del Comité de Empresa.

16.4. Protección de la maternidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, modificada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuando la evaluación de riesgos revele un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente o para el feto o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, se han de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo o turnos de trabajo no sea posible, o cuando a pesar de esta adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la seguridad social o de la mutua que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su situación.

Este cambio de puesto de trabajo o función se realizará de conformidad con las reglas y los criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita que se reincorpore al puesto de trabajo o a la función de origen.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y del comité de seguridad y salud laboral correspondiente, los cuales deben ser emitidos en el plazo máximo de 15 días.

La adaptación o cambio de puesto de trabajo para proteger la maternidad no puede comportar en ningún caso una modificación en las condiciones retributivas de la trabajadora.

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

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

En el supuesto de que la adaptación no sea posible, y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se encomendará a la persona trabajadora afectada el ejercicio de un puesto de trabajo de su mismo nivel o categoría profesional que esté vacante, dotado y que sea de cobertura necesaria, cuyas funciones pueda llevar a cabo, siempre que cumpla los requisitos para proveer este puesto de trabajo.

El cambio de puesto de trabajo por este sistema debe comportar, si es necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la



empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen.

En todos estos supuestos será necesario el informe previo de los servicios de prevención y el del comité de seguridad y salud correspondiente, los cuales deben ser emitidos en el plazo máximo de 30 días.

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

Artículo 17. Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, ya sea temporal o definitivo, desde donde está ubicado el puesto de trabajo a otro diferente ubicado a más de 25 km., en los supuestos y condiciones que regulan los siguientes apartados:

1. - Desplazamientos temporales por necesidades del servicio.

Los desplazamientos por necesidades del servicio de carácter temporal pueden ser superiores o inferiores a un mes de duración y nunca deben exceder el límite de un año.

a) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tienen su origen en la encomienda de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que deban ejercer fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde se tiene el puesto de trabajo a otro ubicado a más de 25 km. Se denominan comisiones de servicio y se notificarán al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, Ports de les Illes Balears puede desplazar temporalmente a su personal para prestar servicios fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde los presta habitualmente a otro ubicado a más de 25 km. por más de un mes y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, lo cual se notificará al Comité de Empresa.

En estos casos, se comunicará a la persona afectada por escrito y quince días antes y se harán constar tanto las razones como la duración aproximada del desplazamiento, salvo en casos debidamente justificados por necesidades del servicio.

Si el desplazamiento supone que la persona trabajadora no pueda pernoctar en su domicilio, la duración del desplazamiento no puede ser superior a tres meses. El personal afectado tiene derecho, en todo caso, a cinco días laborales de estancia en el domicilio de origen por cada mes de desplazamiento, sin que se computen los del viaje, cuyos gastos corren a cargo de la Empresa.

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

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

2. - Traslados forzosos por necesidades del servicio.

El traslado forzoso por necesidades del servicio únicamente puede tener lugar cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que así lo justifiquen y de acuerdo con los términos que establece el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

A) Cuando el traslado forzoso implique un cambio de residencia por cambio de isla, la persona trabajadora tendrá derecho a:

- a) Una cantidad a tanto alzado de 4.200 euros, incrementada en un 20 por ciento por cada persona que viva a cargo del trabajador o trabajadora.
- b) El abono de los gastos de viaje y cuatro dietas enteras para la persona trabajadora y cada una de las personas a cargo.
- c) Si la Empresa facilitase vivienda, ésta será adecuada a las necesidades familiares de la persona trasladada. En caso contrario, se le abonará una cantidad a tanto alzado de 10.000 euros, más un 20 por ciento de esta cantidad por cada persona que viva a cargo del personal laboral trasladado.

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

- De 25 y hasta 40 kilómetros de distancia: 2.250 euros.
- Más de 40 kilómetros de distancia: 3.000 euros.





La decisión del traslado se notificará por la empresa a la persona afectada, así como al Comité de Empresa, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

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

En el caso de que la persona trabajadora opte por rescindir su contrato de trabajo, tiene derecho a recibir la indemnización que se fije legalmente para este supuesto, salvo acuerdo más favorable de la empresa.

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es personal de Ports de les Illes Balears, tiene derecho al traslado a la misma localidad si hay un puesto de trabajo vacante.

Sin perjuicio de todo lo indicado, los últimos en ser trasladados, dentro de cada categoría profesional, de acuerdo con el orden que se expone a continuación, deben ser los siguientes:

- a) Víctimas de violencia de género
- b) Representantes de los trabajadores y / o sindicales.
- b) Personas con discapacidades.
- c) Familias monoparentales.
- d) Personas mayores de cincuenta años.
- e) Personas titulares de familia numerosa.
- f) Personas con mayor antigüedad.

CAPÍTULO III **PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Artículo 18. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo

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

- a) provisión de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud y / o violencia de género
- b) reingreso, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del convenio
- c) concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado); concurso de fijos discontinuos y fijos a tiempo parcial.
- d) promoción interna y convocatoria libre.

Artículo 19. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género

Los puestos de trabajo vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal laboral que haya solicitado cambio de puesto trabajo por motivos de salud, y/o de violencia de género y que cumplan lo dispuesto en el artículo 16.4 de este convenio o en el artículo 40. 3 bis) y ter) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 20. Reingreso

La persona que solicite el reingreso tras una excedencia sin reserva de puesto de trabajo tiene derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional siempre que no se encuentre dentro de las vacantes ya ofrecidas en concurso de traslado o promoción.

Si no hay vacantes en su grupo profesional pero, en cambio, hay una vacante en el grupo profesional inferior a la que ocupaba, podrá optar a esta vacante, siempre que acredite cumplir los requisitos exigidos para ocupar la misma o bien esperar a que se produzca una en su grupo profesional, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupe, sin perjuicio de que haya que esperar a la primera convocatoria de provisión de vacantes que se haga y en la que deberá participar obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

Artículo 21. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado), concurso de fijos discontinuos y / o fijos a tiempo parcial

La provisión de puestos de trabajo del personal laboral se puede llevar a cabo mediante el sistema de concurso de méritos o mediante el sistema de libre designación con convocatoria pública, de acuerdo con lo que establezcan, al efecto, las relaciones de puestos de trabajo.

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





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

1. Provisión de puestos por concurso de méritos

Las bases de la convocatoria deberán indicar, como mínimo:

- a) el número de plazas para proveer
- b) la denominación, las características y la isla de destino del puesto de trabajo.
- c) los requisitos exigidos para ocupar los puestos de trabajo convocados.
- d) los méritos a valorar y el baremo de puntuación.
- e) la puntuación mínima para la adjudicación de los puestos convocados.

Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo las personas aspirantes de Ports de les Illes Balears deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) ser personal laboral fijo a tiempo completo o a jornada parcial, o personal fijo discontinuo, en situación de activo o excedencia,
- b) tener el mismo grupo profesional que en el puesto de trabajo objeto de concurso.
- c) tener una antigüedad de al menos 2 años en el actual puesto de trabajo.
- d) tener el nivel de catalán señalado para el lugar y el resto de requisitos que establece el Catálogo de Puestos de trabajo.

El personal suspendido por sanción no puede participar hasta que no se haya cumplido esta sanción.

En la determinación de las bases que han de regir estas convocatorias se debe contar con la negociación con el Comité de Empresa. Para la confección del baremo, serán méritos de necesaria consideración: la experiencia profesional previa, la antigüedad en las administraciones públicas, los cursos de formación y el conocimiento de la lengua catalana.

La comisión de valoración de méritos designada en las bases en cada convocatoria es el órgano facultado para, dadas las solicitudes presentadas, valorar los méritos acreditados por los aspirantes y proponer, al órgano competente, la adjudicación a las personas que obtengan la puntuación mayor de los puestos de trabajo vacantes que deban proveerse.

Esta comisión estará compuesta por tres miembros, dos de los cuales serán designados por la empresa, y el otro por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

La facultad de proveer los puestos de trabajo de libre designación, así como la designación corresponde a la dirección de la empresa.

El personal nombrado para los puestos de trabajo de libre designación podrá ser separado libremente de estos lugares, y haberlos ocupado no puede constituir nunca un mérito para proveer otros puestos de trabajo, salvo que se trate del mismo grupo profesional, supuesto en el que si se computará.

3. Reglas comunes a los procedimientos de provisión

Tanto en los concursos de méritos como en los concursos de provisión de puestos de trabajo de libre designación, el plazo para resolverlos es de un mes a contar desde el día siguiente de la finalización del periodo para presentar instancias, salvo que la convocatoria establezca otro, que nunca puede ser superior a dos meses.

La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de les Illes Balears, así como en la página web de Ports de les Illes Balears y la intranet de Ports de les Illes Balears, para que todas las personas solicitantes y otros interesados estén informados.

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

El personal al que se le haya adjudicado puesto de trabajo no puede participar en los concursos de traslado que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de resolución del último destino obtenido por concurso, salvo que hayan sido nombrados posteriormente para ocupar un lugar de libre designación o soliciten puestos de la misma localidad.

El plazo para tomar posesión del nuevo destino será de tres días si se reside en la misma localidad donde radica la plaza, de siete días si se reside en la misma isla, o de un mes si se reside fuera de la isla. Si la resolución comporta el reingreso al servicio activo, el plazo de toma de posesión será de un mes a contar desde el día siguiente que se publique esta.



No obstante, por necesidades del servicio, la empresa puede acordar una prórroga de hasta un mes para que este personal se incorpore y debe comunicarlo a la unidad a la que se haya destinado el trabajador.

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

Artículo 22. Promoción interna y convocatoria libre

Las plazas vacantes que no se cubran en los concursos de provisión conforme al artículo precedente, deberán convocarse conjuntamente para la promoción interna y la oferta pública de empleo, entre el personal fijo de la plantilla, y mediante el sistema de selección oportuno, en turno libre.

Para la promoción interna se reservará, como mínimo, un 55 por ciento del total de las plazas vacantes.

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

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

Artículo 23. Promoción interna

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

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

Para participar en la promoción interna, el personal laboral fijo debe cumplir los requisitos exigidos, de la siguiente forma:

Acreditar dos años de servicios efectivos en un grupo profesional igual o inferior hasta 2 niveles al de la vacante ofrecida y tener la condición de personal laboral fijo.

Las convocatorias de promoción interna se desarrollarán de acuerdo con la normativa contenida en el artículo 24 de este convenio, y estas convocatorias deben tener siempre dos fases:

1. Fase de oposición: Consistirá en la realización de una prueba selectiva, teórica y/o práctica que permita acreditar la capacidad de las personas aspirantes y sea ajustada a las funciones propias de la vacante de que se trate.

Esta prueba será de carácter eliminatorio y se debe obtener una puntuación mínima del 50% del total para superarla.

2. Fase de concurso: Consistirá en la valoración de méritos de acuerdo con un baremo de puntuación establecido previamente que tendrá en cuenta y valorará las titulaciones académicas, la formación y la preparación, la experiencia profesional, la antigüedad reconocida y los conocimientos de catalán.

La calificación final se obtendrá con la suma total de las obtenidas en cada una de las fases, si bien no se podrá valorar la fase de concurso de méritos si no se ha obtenido la puntuación mínima para superar la fase de oposición. Ningún mérito puede suponer más del 50% del porcentaje de la fase de concurso.

Artículo 24. Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y de turno libre

1. Para participar en los procesos selectivos de acceso como personal laboral en la empresa Ports de les Illes Balears será necesario cumplir los requisitos generales previstos en el artículo 56.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el Estatuto Básico del Empleado Público, y los específicos para la correspondiente categoría profesional.

Se podrá exigir asimismo el cumplimiento de otros requisitos específicos recogidos, en su caso, por las convocatorias de los procesos selectivos para las correspondientes categorías profesionales, siempre que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, y establezcan de manera abstracta y general.

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por el sistema de acceso libre y del turno de discapacitados se realizará por el procedimiento de concurso oposición.



El contenido de las fases del proceso de selección se establecerá por acuerdo con el Comité de Empresa.

3. El concurso oposición consistirá en la realización sucesiva de una fase de oposición, y una fase de concurso en el que se valorarán los méritos recogidos en la convocatoria del proceso selectivo. La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de conocimientos sobre las materias del programa recogido en la convocatoria del proceso selectivo. Cuando el puesto de trabajo así lo requiera por la especial naturaleza de sus funciones o la titulación académica exigida, la oposición podrá contener una segunda prueba de carácter práctico. Ningún mérito podrá suponer más del 50% del porcentaje de la fase de concurso.

4. En las convocatorias de los procesos selectivos se constituirán tantos órganos de selección como sean necesarios para su desarrollo. Se denominarán Tribunales Calificadores y tendrán la naturaleza de órganos colegiados. En su composición se deben respetar los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus componentes, tendiendo a la paridad entre hombre y mujer.

5. La designación de las personas integrantes de los tribunales calificadores corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se analizará entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación ni por cuenta de nadie. Sin embargo, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, se podrán fijar los criterios y las formas de colaboración que determinen la actuación de éstos en el desarrollo de los procesos selectivos.

6. Los tribunales podrán disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que deban realizarse, en su caso, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Estos asesores se limitarán a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en estas especialidades, deben colaborar con los órganos de selección.

7. Concluido el proceso selectivo, los tribunales calificadores elevarán al órgano que la hubiera convocado la propuesta de contratación de los que aprueban en el mismo. Los órganos de selección no podrán proponer la contratación de un número de personas aprobadas superior al de las plazas convocadas por el correspondiente proceso selectivo. No obstante y con el fin de asegurar la cobertura de las plazas, cuando alguna de las personas propuestas renunciara expresamente a su derecho o no tomara posesión del destino adjudicado, el órgano que hubiera convocado el proceso selectivo adjudicará las plazas a los que, sin figurar en la propuesta de contratación, hubieran superado todas las pruebas selectivas, por orden de puntuación total alcanzado.

8. El órgano que haya efectuado la convocatoria debe formalizar los contratos una vez justificadas las condiciones de capacidad y los méritos y requisitos exigidos. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.

9. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada proceso selectivo. Estos plazos serán improrrogables, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada en el plazo mencionado. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que ésta se hubiera producido, el trabajador o trabajadora perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la empresa Ports de les Illes Balears, derivado del proceso selectivo correspondiente.

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

Artículo 25. Selección de personal laboral no permanente

La selección de este personal laboral de duración determinada se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes procedimientos y con el orden de prelación siguiente:

1. Bolsas de trabajo

La empresa Ports de les Illes Balears confeccionará periódicamente bolsas de trabajo.

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

2. Oferta genérica y / o convocatoria pública

En caso de agotamiento o de inexistencia de una bolsa de trabajo se puede contratar mediante oferta genérica del Servicio Público de Empleo, con la participación del Comité de Empresa, o bien realizar la selección del personal mediante convocatoria pública, que se será publicada en los diarios de mayor difusión del ámbito territorial del destino del puesto de trabajo o puestos de trabajo objeto de la convocatoria y / o en el Boletín Oficial de las Illes Balears.





Las personas seleccionadas mediante oferta genérica deben estar desempleadas [a tiempo completo y / o parcial] y acreditar estar inscritas en demanda de empleo en el SOIB.

En los casos de contrataciones temporales que tengan origen en los supuestos de jubilación parcial y/o anticipada, la selección de la persona que lo sustituirá, debe ser siempre una persona inscrita como desocupada en los servicios públicos de empleo.

El personal laboral con un contrato de trabajo de duración determinada debe cumplir en todo caso los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas en las pruebas de acceso a los grupos profesionales correspondientes de los puestos de trabajo que ocupen con carácter permanente. Asimismo, es de aplicación el mismo periodo de prueba establecido en el artículo 27 para el personal laboral fijo.

El personal contratado tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que el personal fijo. Las retribuciones económicas y ayudas sociales del personal contratado son las mismas que las del personal fijo del mismo grupo profesional.

Las bajas por incapacidad temporal de más de 15 días y por maternidad deben ser cubiertas desde el inicio preferentemente por personal laboral fijo, que tiene que hacer tareas de categoría superior, o por personal laboral contratado.

Artículo 26. Contratos formativos

La empresa Ports de les Illes Balears, de acuerdo con lo que dispone el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, podrá suscribir contratos formativos con el objetivo de proporcionar al personal laboral la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar adecuadamente un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Sólo se pueden concertar contratos de aprendizaje y en prácticas en los grupos profesionales que se determinen con el acuerdo del Comité de Empresa.

a) En el contrato de aprendizaje el tiempo dedicado a la formación teórica, que debe ser presencial, será del 25% de la jornada máxima prevista en este convenio y se llevará a cabo alternándose con el trabajo efectivo. El salario es el siguiente:

- Para menores de 18 años, el salario mínimo interprofesional.
- Para mayores de 18 años:
 - El primer año, el 80% del grupo profesional que corresponda;
 - El segundo año, el 90% del grupo profesional que corresponda.

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

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

Artículo 27. Contratación y período de prueba

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

En las nuevas personas trabajadoras se las debe informar y formar los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables.

El personal de nuevo ingreso en la empresa al que se le haya formalizado un contrato laboral debe superar en cada caso los periodos de prueba:

- Personal de los grupos A y B: 6 meses.
- Personal del grupo C: 2 meses.
- Personal de los grupos D y E: 2 meses.

Durante este periodo, este personal tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones que el personal fijo en plantilla del mismo grupo, y durante este periodo puede rescindir su relación de trabajo cualquiera de las dos partes. Cuando la empresa estime que la persona trabajadora no ha superado el periodo de prueba, tiene que informar de su decisión al Comité de Empresa.

Al personal laboral que accede a la condición de fijo y que anteriormente y sin solución de continuidad haya ocupado puestos de trabajo de las mismas características por medio de un contrato temporal, se le computará el tiempo trabajado a efectos del cumplimiento del periodo de prueba.





Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional

De acuerdo con lo señalado en el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar la formación y promoción profesional, el personal incluido en el ámbito de este Convenio tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos y profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que estén organizados por la misma empresa y por la Escuela Balear de la Administración Pública, cuando exista un convenio a tal efecto entre la empresa y la EBAP, al menos una vez al año.

De conformidad con el artículo 14. g. del EBEP la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, se llevará a cabo preferentemente en horario laboral.

El personal laboral que curse estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tiene derecho a la adaptación de la jornada ordinaria y/o al de su período de vacaciones para asistir a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. También tiene derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales ya otras pruebas definitivas de aptitud durante los días que tengan lugar.

Esta formación es independiente de la formación específica del puesto de trabajo que menciona la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que se llevará a cabo en tiempo de trabajo efectivo a los mismos puestos de trabajo, sin coste alguno para las personas trabajadoras.

La empresa, por sí misma o a propuesta del Comité de Empresa, debe organizar, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los lugares de trabajo, así como los cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal laboral en su colocación, en los supuestos de transformación o de modificación funcional del organismo. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo. Estos cursos se organizarán cuando se produzcan las circunstancias que determinan la regularización, y la programación de estos cursos se llevará a cabo y publicar, como mínimo, tres meses antes de su realización.

Artículo 29. Integración social y laboral de las personas con discapacidades

De acuerdo con la normativa de aplicación, en las ofertas de empleo público de Ports de les Illes Balears se reservará una cuota mínima del 7% de las vacantes para las cubren personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, del cual al menos el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 30. Principios de igualdad, mérito y capacidad

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

Artículo 31. Estabilidad en el empleo

El contrato de trabajo debe basarse en los principios de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones que prevé la Ley.

Artículo 32. Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de Ports de les Illes Balears, cuyo ámbito se define en el artículo 2 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se puede ocupar con carácter temporal por personal fijo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador o trabajadora deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto a cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su desarrollo.
- En el supuesto de existir más de un solicitante se adjudicará atendiendo a los méritos de éstos en relación al puesto de trabajo solicitado.
- La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable a otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieren, la Administración de acuerdo con el comité de empresa puede prorrogar este plazo.
- La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- De todas las adscripciones temporales se dará cuenta, de manera inmediata, al Comité de empresa, especificando las causas que la



motivan.

f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal debe ser incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.

g. El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y percibe las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupa.

h. Esta adscripción no da lugar a indemnización.

CAPÍTULO IV

JORNADA Y HORARIO

Artículo 33. Jornada laboral

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación de este convenio es la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuye, a efectos de cómputo, de forma mensual.

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

En el caso de que el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en virtud de una norma legal o reglamentaria, obtenga una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, se estará a lo previsto en el artículo 8 de este convenio relativo a la equiparación de las mejoras del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 34. Horario

1. Personal de oficinas:

La jornada semanal se realizará, con carácter general, de lunes a viernes en régimen de horario flexible, con una parte fija de horario de concurrencia obligada para todo el personal de las oficinas no sometido a turnos.

La parte fija del horario será la franja comprendida entre las 9.00 y las 14.00 horas, sin perjuicio de las modalidades de horario flexible que se puedan establecer para promover la conciliación de la vida laboral y familiar. La parte flexible, que con carácter general se distribuirá a voluntad del personal laboral, será la comprendida entre los tramos horarios:

Entrada: Entre las 7.30 h y las 9.00 h

Salida: Entre las 14:00 y las 18:00 h, el martes y el miércoles.
Entre las 14.00 y las 16.30 h, el resto de días de la semana.

Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de tiempo, a efectos del cómputo, se considerará que la entrada ha sido a las 8.00 horas y la salida a las 15.30h.

2. Personal de puertos que trabaja por turnos

La permanencia física del personal que realiza turnos en las dependencias donde se prestan los servicios correspondientes se hará efectiva durante la jornada legalmente establecida y/o acordada.

A este efecto, la jornada máxima diaria es de 10 horas efectivas de trabajo. Siempre se debe respetar un descanso de 12 horas entre jornadas.

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

En todo caso, se deberá tener en cada puerto una planificación mensual de los turnos de trabajo que se adapte a las necesidades del servicio. Esta planificación será elaborada por el encargado o encargada del puerto y aprobada por la Dirección. Una vez aprobada se publicará en el tablón de anuncios del puerto para que las personas afectadas conozcan los turnos horarios con una antelación mínima de 5 días hábiles.

El personal que realiza jornadas de trabajo sometidas a turnos debe tener 2 días libres semanales consecutivos, garantizado un mínimo de veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales; si el descanso coincide con una fiesta laboral establecida en el calendario laboral, deberá recuperarse esta fiesta. Con carácter general no se podrá trabajar más de 6 días consecutivos dentro de la misma semana.

Asimismo, para este personal que trabaja en régimen de turnos, la dirección del centro velará para que estos turnos sean equitativos, rotativos

y sin discriminación para todas las categorías profesionales.

En los puertos podrá existir una banda de flexibilidad horaria al inicio o al final del turno, siempre y cuando se garantice que queda cubierto el servicio, así como los horarios de apertura y cierre de las oficinas portuarias, en función de la temporada. Esta flexibilidad se establecerá de conformidad con la instrucción que dicte la Dirección de Ports en esta materia.

La modificación de la planificación de los servicios se comunicará a la representación del personal.

Las personas mayores de 55 años que lo soliciten de forma voluntaria quedan exentas de hacer turnos nocturnos.

3. Cuestiones generales sobre el horario

Se disfrutará de una pausa de 30 minutos en la jornada diaria de trabajo, computables como trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y se disfrutarán, preferentemente, entre las 10.00 y las 11.00 horas si se hace el turno de mañana, y entre las 18.00 y las 19.00 horas si se hace el turno de tarde.

Dada la índole de la prestación de determinados servicios, los descansos semanales, así como las fiestas laborales, se pueden trasladar a otros días de la semana.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tienen el carácter de nocturnas, salvo que la relación laboral se haya establecido atendiendo a la propia naturaleza del trabajo nocturno.

4. Horarios especiales

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores se pueden fijar horarios especiales cuando los servicios, centros o dependencias de la empresa, en función de sus peculiaridades organizativas, demanden un horario diferente al descrito en los párrafos anteriores.

CAPÍTULO V VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FIESTAS

Artículo 35. Vacaciones

1. El personal laboral al servicio de Ports de les Illes Balears tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o 30 días naturales por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año. A este efecto no deberán considerarse días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establecen para los horarios especiales. Asimismo, el disfrute de las vacaciones se puede hacer por días hábiles no consecutivos, salvo que las necesidades del servicio apreciadas motivadamente y por escrito por el órgano competente no lo permitan.

El personal laboral podrá disfrutar hasta cinco días de vacaciones fuera del periodo ordinario de disfrute. Excepcionalmente también se podrán autorizar más días de vacaciones fuera del periodo ordinario de disfrute, previa solicitud de la persona interesada y con el visto bueno o informe de la jefatura del área o unidad correspondiente.

2. El personal podrá solicitar el fraccionamiento de las vacaciones anuales en dos períodos iguales, y en todo caso debe conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones.

3. Se considera como período ordinario de vacaciones el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, a excepción del personal que presta sus servicios en los puertos, que por la actividad mayor que despliegan en este periodo, el periodo ordinario de disfrute de las vacaciones será de enero a mayo y de octubre a diciembre.

4. Hay que procurar que el personal disfrute las vacaciones dentro del periodo establecido como ordinario, pueda disfrutarlas por turnos rotativos.

En todo caso deberá haber una planificación anual de las vacaciones para que los períodos vacacionales solicitados por cada persona trabajadora sean compatibles con las necesidades del servicio y sean rotativos entre todo el personal que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo o unidad.

En caso de conflicto, se ajustarán al orden de prioridades:



Primero. Personas trabajadoras con hijos en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período vacacional escolar y esta preferencia se refiera al período de vacaciones completo, no a un mes concreto.

Segundo. Personas trabajadoras que tengan reconocida una antigüedad mayor al servicio de la Empresa.

Tercero. Personas trabajadoras que soliciten un único período coincidente con un mes natural.

Si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja por enfermedad o accidente y debe comenzar el período de disfrute en esta situación, tiene derecho a la sustitución del período concedido por otro normal de vacaciones.

El personal laboral en situación de baja durante la totalidad o parte de sus vacaciones anuales retribuidas tiene derecho a disfrutar de las mismas íntegramente en fecha distinta a la inicialmente prevista, con independencia de la causa de la baja.

De una parte, si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja y debe comenzar el período de disfrute en situación de baja, tendrá derecho a la sustitución del período concedido por otro normal de vacaciones.

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

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

5. El comienzo y la finalización de las vacaciones serán forzosamente dentro del año natural, salvo en los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por incapacidad temporal, se aplacen para el año siguiente.

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

Artículo 36. Reducción de jornada

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

a) Por razón de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga cuidado directo de algún menor de doce años.

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

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

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

En el caso de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral de Ports de les Illes Balears o personal laboral funcionario o estatutario de la Administración o del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, únicamente uno de los dos tiene derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales a que hace referencia el párrafo anterior.

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

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

En cambio, el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción de sueldo en los términos previstos en el supuesto anterior, cuando la persona discapacitada, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65%, y si recibe una pensión, ésta sea inferior al SMI.



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

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

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

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

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

Si hubiera más de una persona 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.

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

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

f) Por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones sin perjuicio de lo previsto en el artículo 36.1.b de este Convenio.

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

2. La jornada reducida se debe concretar por acuerdo con lo que establezca el Estatuto Básico del empleado público y el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 37. Flexibilización horaria

La empresa Ports de les Illes Balears puede establecer modalidades de horario flexible, encaminadas a promover la conciliación de la vida familiar y laboral del personal a su servicio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en la forma y condiciones que se negocien. Esta negociación puede tener en cuenta las necesidades o conveniencias de cada Puerto, de manera que los turnos de trabajo puedan llegar al máximo permitido, siempre y cuando sea respetado el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, y en todo caso, respetando la jornada global máxima pactada en el presente Convenio.

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

- a) Cuidado de hijos menores de doce años.
- b) Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) Cuidado de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de una persona a cargo directo, con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

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

Artículo 38. Permisos horarios

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

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



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

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

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

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

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

b) Por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, y se percibirán las retribuciones íntegras. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 34.1 f de este Convenio.

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

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

A los efectos de este apartado, se entienden como deberes inexcusables de carácter público y personal, y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:

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

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

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

3. El personal laboral que solicite alguno de los permisos regulados en las letras a, b, c y en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra d de este precepto, debe acreditarse documentalmente que el otro cónyuge, si es el caso, y no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

Artículo 39. Permisos para días

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

- a) Por defunción, 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.

Cuando se trate de defunción, 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.

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

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

2. La determinación de los días de permiso previstos en la letra e del punto 1 de este precepto, se condicionará a las necesidades del servicio, con el visto bueno de la jefatura del área o unidad de que se trate.

Se podrá acumular los días de permiso por asuntos propios a los días que le correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso deberá hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día veinte de enero del año siguiente, y hasta el 31 del mismo mes, si se trata de trabajadores que ejercen el trabajo en régimen de turnos. Los días de permiso no disfrutados nunca se pueden acumular en los que correspondan al año siguiente.

3. Los días de permiso previstos en la letra f del punto 1 de este precepto podrán disfrutar con anterioridad o con posterioridad a la celebración del matrimonio, a elección de la persona trabajadora.

Si el período elegido es anterior a la celebración, debe coincidir con los días inmediatamente anteriores a esta. Si es posterior, el período de disfrute debe tener lugar dentro de los dos meses posteriores a la fecha de la celebración.

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

Cuando las necesidades del servicio no lo impidan o, si es necesario, previo informe de la jefatura del departamento o del servicio, la licencia se puede acumular total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

4. Los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborables. El personal que trabaje por turnos que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre o disfrute de sus días de descanso semanal disfrutará de un día de descanso por cada uno de ellos, que se podrán acumular los días de vacaciones o de asuntos particulares.

5. A efectos de permisos, siempre que el articulado de este convenio no exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen en días se entiende que éstos son hábiles.

Artículo 40. Licencias con retribución

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

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

2. En caso de embarazo y de parto, la duración del permiso de maternidad y/o paternidad será 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 casos de parto múltiple.

Este permiso se disfrutará de la siguiente manera:



- El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, si bien, las seis semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio de la madre.
- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del 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 períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que las correspondan en caso de discapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el bebé 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 Empresa.

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

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

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

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

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, tiene derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. En todo caso, este permiso no podrá denegarse atendiendo a necesidades del servicio.

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque Ports de les Illes Balears.

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

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

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

5. En los casos previstos en los permisos contempladas en el núm. 2, 3 y 4 de este artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias se computará como de servicios efectivos a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la persona que





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

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

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

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

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

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en la empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por motivos fundados en el correcto funcionamiento del servicio, correspondiendo en tal caso, a los padres elegir quien continuará ejerciendo el permiso.

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

Artículo 41. Licencias sin retribución

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

a) Licencia por asuntos propios.

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

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

b) Licencia sin sueldo para llevar a cabo misiones en países en vías de desarrollo o no desarrollados.

Esta licencia se puede conceder para llevar a cabo una misión en países en vías de desarrollo o no desarrollados, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

Se solicitará con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para su disfrute, y se debe resolver en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de la misma. Para conceder esta licencia es necesaria una resolución expresa, la cual debe ser motivada cuando sea desestimatoria.

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

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

Esta licencia se puede conceder por circunstancias de enfermedad grave de larga duración o de defunción de familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad o afinidad y para la acreditación de la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de estas situaciones.





Se debe solicitar, como máximo, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que se conozca la circunstancia que da lugar a la concesión.

La duración de esta licencia no podrá exceder de tres meses, y depende directamente del mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar a la misma.

d) Licencia para realizar estudios.

Esta licencia se puede conceder para realizar estudios sobre materias relacionadas directamente con las funciones propias del puesto de trabajo o de la unidad en que se integra, y para su concesión será necesario un informe previo favorable del órgano directivo del que dependa la unidad orgánica donde el trabajador preste servicios.

Se solicitará con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para su disfrute, y se debe resolver en el plazo de veinte días desde la fecha en que se reciba. Para conceder esta licencia es necesaria una resolución expresa, la cual debe ser motivada cuando sea desestimatoria.

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

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

El tiempo de disfrute de las licencias establecidas en este artículo se computa a efectos de antigüedad. A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia en cada momento dado.

Artículo 42. Fiestas anuales

El personal tiene derecho a disfrutar de los festivos anuales en la misma definición y aplicación de los días de fiesta que rigen en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Aquellos que en días festivos deban prestar servicio, además del descanso correspondiente, que recuperarán en un día distinto, percibirán una compensación equivalente a la cuantía de la percepción ordinaria de un día. En defecto de esta compensación económica, se compensará mediante la concesión de un día adicional al establecido.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal, se recuperará en un día diferente y no se podrá percibir ninguna gratificación.

El disfrute de estas recuperaciones se debe hacer dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día veinte de enero del año siguiente y, hasta el 31 del mismo mes, si se trata de personal que ejerce su trabajo en régimen de turnos.

Artículo 43. Extensión parejas estables

De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo se entenderán referidas también a los miembros de una pareja estable, salvo el caso del permiso por matrimonio regulado en el artículo 39.1.f del convenio.

CAPÍTULO VI SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 44. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los trabajadores, el personal laboral tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo nos los siguientes casos:

1. - Riesgo durante el embarazo.

Esta situación se produce cuando la mujer trabajadora debe cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y este cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

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



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

2. - Privación de libertad de la persona trabajadora

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

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

Artículo 45. Excedencia forzosa

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

Igualmente, la excedencia forzosa también se produce y se declarará por la causa siguiente:

- a) Cuando la persona trabajadora declarada en situación de suspensión firme, una vez cumplida la sanción por el tiempo que se le haya impuesto, solicite el reingreso y no sea posible concedérselo por falta de vacante con dotación presupuestaria.

Las personas en excedencia forzosa por razón de alguna de las causas expuesta en el apartado a) del párrafo anterior tendrán derecho a la percepción del salario base, los trienios, de las pagas extraordinarias y de la ayuda familiar, así como el cómputo del tiempo en esta situación a efectos de antigüedad.

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

Si la persona afectada, una vez que se le ha comunicado la convocatoria, no se presenta, se le declarará en excedencia voluntaria ordinaria.

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

Artículo 46. Excedencia voluntaria

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

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, podrán solicitarla las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad al servicio de Ports de les Illes Balears, y la duración de la permanencia en esta situación no puede ser inferior a dos años.

Este derecho sólo podrá ejercer nuevamente la misma persona cuando hayan transcurrido, al menos, tres años desde el final de la situación anterior de excedencia voluntaria ordinaria.

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

Asimismo, mientras se permanezca en situación de excedencia voluntaria ordinaria y una vez haya transcurrido el periodo mínimo de dos años en esta situación, la persona trabajadora podrá solicitar la reincorporación al trabajo para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría laboral. Si no existen vacantes de su categoría se estará a lo previsto en el artículo 20 de este convenio en materia de reingreso.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

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



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

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

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

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

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

El periodo de permanencia en esta situación se computará a efectos de antigüedad y la persona en esta situación tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocada, especialmente con motivo de su reincorporación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

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

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

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

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

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

Es aquella que se puede conceder al personal laboral con más de un año de antigüedad en la empresa para cursar estudios por tiempo no superior a cinco años.

Junto con la solicitud será imprescindible la presentación de documento acreditativo que justifique esta circunstancia.

La persona que esté en situación de excedencia por estudios tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo, y se podrá reincorporarse cuando quiera siempre que lo solicite con 20 días de antelación. Transcurrido el período de excedencia concedido, el trabajador o trabajadora pasará a la situación de excedencia voluntaria ordinaria si no ha solicitado su reincorporación.

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

5. Excedencia voluntaria especial

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año y mínima de seis meses, la cual tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. El tiempo

que debe transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características debe ser superior a cinco años.

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

Artículo 47. Enfermedad e indisposiciones

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

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

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

Artículo 48. Incapacidad temporal

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

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará, durante todo el periodo de duración, hasta el 100% de las retribuciones que se percibían el mes anterior al de la incapacidad temporal.

También tendrán derecho al 100% de las retribuciones que se percibían en el mes anterior al de la baja temporal, mediante un complemento económico de la prestación reconocida por la Seguridad Social, en aquellos supuestos que se determinen por Acuerdo del Consejo de Gobierno.

CAPÍTULO VII

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 49. Extinción del contrato

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos que establece el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 50. Jubilación

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el acceso a la jubilación tiene carácter voluntario, por lo que con carácter general, el personal laboral de Ports de les Illes Balears, una vez haya cumplido la edad ordinaria de jubilación, podrá optar por acceder a la misma o continuar prestando servicios.

Ports de les Illes Balears, de conformidad con las necesidades del servicio, excepto en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir debe cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas a consecuencia de jubilaciones, con plazas de la misma categoría o bien con otras de diferentes categoría que se hayan creado por transformación de las vacantes citadas, una vez informado al Comité de empresa y de acuerdo con los sistemas de selección y provisión que correspondan.

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente, percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas en cada momento, de conformidad con el artículo 65 del presente convenio.

La empresa informará al Comité de empresa de todas las jubilaciones anticipadas que se produzcan.



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

Artículo 51. Jubilación parcial

El personal laboral que reúna los requisitos, podrá acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en cada momento en la normativa de Seguridad Social.

El personal que pueda acogerse a esta modalidad de jubilación debe solicitarla, con no menos de tres meses de antelación a la fecha prevista para jubilarse parcialmente, a los efectos de contar con el tiempo suficiente para poder concertar con la persona que pretende jubilarse parcialmente un contrato a tiempo parcial con reducción de jornada y salario dentro de los parámetros previstos legalmente y, simultáneamente la empresa pueda llevar a cabo la selección mediante oferta genérica a través de los servicios públicos de empleo de una persona en situación de desempleo con el que poder concertar un contrato de relevo, con una jornada de trabajo que como mínimo debe ser de igual duración a la reducción de jornada acordada con el trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente.

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

Artículo 52. Ayuda por jubilación

La persona en situación de jubilación parcial que decida pasar a la situación de jubilación total tendrá derecho a percibir las ayudas por jubilación que figuran reconocidas, en cada momento, de conformidad con el artículo 65 del presente convenio.

CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL

Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo

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

Artículo 54. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo

Para poder hacer efectivo este derecho, Ports de les Illes Balears debe adoptar las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las disposiciones que la desarrollan, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para desarrollar tareas preventivas .

Artículo 55. Plan de prevención

La Empresa llevará a cabo la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemple evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones , las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan y previa consulta del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 56. Planes de emergencia

En todos aquellos centros de trabajo en que la normativa sobre esta materia lo declare obligatoria, se deben elaborar planes de emergencia, autoprotección y evacuación, que deben tener en cuenta las posibles situaciones y medidas adoptadas, especialmente las destinadas a primeros auxilios, lucha contra el fuego y la evacuación de todos los trabajadores y usuarios.

Artículo 57. Información, consulta y participación

Con la finalidad de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa debe adoptar las medidas adecuadas para que las personas trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo ya las medidas y actividades de protección y prevención; y a las medidas de emergencia que deban adoptarse de acuerdo con la normativa aplicable.



El derecho de consulta y participación del personal regulado en el capítulo V de la Ley 31/1995, en el ámbito de las administraciones públicas, debe ejercerse con las adaptaciones necesarias en atención a la diversidad de las actividades que se llevan a cabo y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y la dispersión de la estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de negociación colectiva.

Artículo 58. Formación

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

La formación a la que se refiere el apartado anterior podrá impartirse a través de los diferentes planes de formación, con medios propios o de forma concertada con organismos o entidades especializadas en la materia, siempre y cuando que se garantice la calidad de las actividades formativas.

Artículo 59. Vigilancia de la salud

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

Este chequeo se realizará en los términos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales y las normas que la desarrollan.

Artículo 60. Equipos de protección individual

Ports de les Illes Balears facilitará al personal los equipos y los medios de protección individual (EPIS) adecuados a los trabajos que realicen. El Comité de seguridad y salud participarán en los criterios sobre la dotación y la elección de dichos equipos y medios.

Artículo 61. Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, personal de PORTS DE LES ILLES BALEARS y personal de otras empresas, estas últimas deben cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y deben establecer los medios de coordinación y de riesgos laborales y la información sobre éstos a su personal.

Artículo 62. Delegados de prevención

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

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación para la consulta regular y periódica sobre la seguridad y la salud del personal laboral, y tiene atribuidas las competencias y facultades establecidas por el artículo 39 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y las otras que se acuerden.

Artículo 64. Presencia de recursos preventivos

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

Artículo 65. Ropa de trabajo y dotación

La Empresa facilitará vestuario apropiado, incluido el calzado, para aquellos lugares que lo requieran por sus características. Para fijar estos puestos de trabajo, el número de piezas que les correspondan y la renovación de éstas, se estará a lo que determine la empresa, previa negociación con los delegados de prevención, durante el primer trimestre del año.

Si en algunas unidades de servicio, por la práctica ya existente o la adecuación de las actividades habituales, la Empresa exige vestir uniforme en algunos lugares de trabajo, Ports de les Illes Balears está obligada a proporcionarles en los términos que se determinen, previa negociación con los delegados de prevención.

Por la Empresa se puede expedir al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, si se adopta



esta medida, desde su ingreso en la misma. En este documento se hará constar el nombre completo y la cualificación profesional del agente.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66. Acción social

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

CAPÍTULO X ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 67. Retribuciones salariales

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

1. Retribuciones básicas
 - 1.1. Salario base
 - 1.2. Complemento de antigüedad (trienios)
 - 1.3. Pagas extraordinarias

2. Retribuciones complementarias
 - 2.1. Complemento de insularidad
 - 2.2. Complemento de dedicación especial
 - 2.3. Complemento de horario especial
 - 2.4. Complemento de responsabilidad
 - 2.5. Complemento de dificultad técnica
 - 2.6. Complemento de penosidad
 - 2.7. Complemento personal, transitorio y absorbible

3. Horas extraordinarias

4. Indemnizaciones por razón del servicio
 - 4.1. Dietas
 - 4.2. Gastos de desplazamiento

Estas retribuciones serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago de las mismas dentro del mes de devengo, a excepción del mes de diciembre, en que el pago debe efectuarse antes del día 24, mediante transferencia o ingreso en la cuenta que indique la persona a tal efecto, en una entidad de crédito.

Las retribuciones anuales aludidas de los diferentes grupos retributivos son las que constan en el anexo II y están fijadas en función de la jornada de trabajo pactada en este convenio. De ello se dejará constancia a efectos de lo previsto en el artículo 26.5. del Estatuto de los trabajadores.

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

Asimismo, a petición de la persona interesada se debe proporcionar el recibo individual justificativo del pago de salarios, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 68. Salario base

Es la parte de la retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo.

La cuantía de este salario es la que figura en el Anexo II.1. de este convenio, y se establece en función de los cinco grupos profesionales en





que se integran las diferentes categorías profesionales que tiene el personal laboral al servicio de Ports de les Illes Balears.





Artículo 69. Complemento de antigüedad (trienios)

El personal laboral percibirá, en concepto de antigüedad, un complemento compuesto por la cuantía que se indica en el Anexo II.2.

Este complemento se devengará por cada período de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos por Ports de les Illes Balears. El derecho al devengo de cada trienio se hará efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que coincida con el primer día del mes, en cuyo caso se abonará el mismo mes en que se cumpla.

A efectos de trienios, al personal al servicio de Ports de la Comunidad Autónoma se le reconocerán los servicios que acredite haber prestado en cualquier administración pública. A estos efectos se reconoce, previa solicitud al respecto, al personal laboral al servicio de Ports de les Illes Balears la totalidad de los servicios prestados en la Administración del Estado, la Autonómica, en la local, en la de justicia y en la de jurisdicción de trabajo y de Seguridad Social, tanto en régimen de contratación administrativa como laboral. Asimismo se computará, a efectos de antigüedad, el período de prestación de servicios en organismos autónomos, entidades públicas empresariales y consorcios, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles públicas y fundaciones del sector público (organismos de titularidad pública de naturaleza institucional con personificación privada).

El devengo de los trienios se efectuará aplicando a los mismos el valor que corresponda al grupo profesional que el personal laboral solicitante viniera ejerciendo durante el tiempo de servicios prestados, el reconocimiento de los que se solicita.

Los servicios que se reconozcan al amparo de lo dispuesto en los tres párrafos anteriores y que originen un nuevo cómputo de antigüedad tendrán efectos en el mes siguiente a la formulación de la solicitud.

En caso de cambio de Grupo profesional a otro, la persona trabajadora conservará los derechos a los trienios cumplidos antes, en las cuantías a tales grupos asignadas, y las fracciones de tiempo de servicio que no completen trienio se acumularán en el nuevo Grupo al que acceda.

Artículo 70. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias son dos al año, por un importe, cada una, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad.

Las dos pagas extraordinarias se encuentran prorrateadas mensualmente por acuerdo entre los trabajadores y trabajadoras y la empresa.

Asimismo, estas pagas extraordinarias incluirán los incrementos que las leyes de presupuestos generales del Estado determinen con carácter básico para todos los empleados y empleadas públicas.

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

Artículo 71. Complemento de insularidad

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

La cuantía de este complemento es anual y se distribuye en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cantidades previstas en el Anexo II.3.

Artículo 72. Complementos adicionales a retribuir en función del puesto de trabajo ocupado según la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT).

1. Complemento de dedicación especial:

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada lugar, la disponibilidad y la dedicación especial al lugar, la incompatibilidad, la exclusividad y cualquier otro similar.

Este complemento en Ports de les Illes Balears se caracteriza por la disponibilidad habitual y dedicación del trabajador o trabajadora, motivada por ejemplo por su deber de estar localizable telefónicamente y a disposición de la empresa, o bien por la existencia de alteraciones de horarios de trabajo y/o prolongaciones de jornada. También se incluye en este concepto la disponibilidad funcional, que se caracteriza por el esfuerzo que se exige al trabajador/a que lo percibe por realizar funciones distintas a las inicialmente pactadas.

También se incluirá en este concepto la incompatibilidad y exclusividad que afecta a aquellos puestos que se exige esta circunstancia, no permitiéndose la compatibilidad con otras actividades públicas o privadas.





Los puestos de trabajo que tienen asociado este complemento vienen definidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El importe de este complemento se fija en el Anexo II.4.

2. Complemento de horario especial:

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, trabajo por turnos, trabajo en festivos, trabajo nocturno habitual y cualquier otro similar.

Se entiende que este complemento se percibe de conformidad con las actuales circunstancias que se dan en cada lugar de trabajo, de manera que cualquier modificación de las actuales condiciones de trabajo en materia de jornada de trabajo y horarios se ajustará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Los puestos de trabajo que tienen asociado este complemento vienen definidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El importe de este complemento se fija en el Anexo II.5.

3. Complemento de responsabilidad:

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la jefatura orgánica, el mando de personal, la dirección de equipos y cualquier otro similar, entre los que se encuentran aquellos puestos de trabajo en los que se producen de forma cotidiana un desarrollo de funciones o prestaciones especialmente responsables que exigen un nivel de autonomía, mando o supervisión sobre el personal a su cargo y la asunción de responsabilidad en relación a los informes elaborados. Este complemento también afecta a aquellos puestos de trabajo ocupados por personas a las que se les pueda delegar firma de actos administrativos del titular de la competencia.

Los puestos de trabajo que tienen asociado este complemento vienen definidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El importe de este complemento se fija en el Anexo II.6.

4. Complemento de dificultad técnica:

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada lugar, la complejidad de tareas asignadas, la diversidad o heterogeneidad de funciones, la experiencia exigida y cualquier otro similar. Asimismo, este complemento afecta a aquellos lugares que realizan tareas de mayor complejidad, las cuales implican un grado de experiencia, programación y planificación, elaboración de informes, etc.

Los puestos de trabajo que tienen asociado este complemento vienen definidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El importe de este complemento se fija en el Anexo II.7.

5. Complemento de penosidad:

Este complemento retribuye la conducción habitual de vehículos, tareas de control, seguimiento, direcciones de obra y seguridad y salud, el esfuerzo físico, las condiciones meteorológicas, la atención de emergencias, el uso de determinados equipos o maquinaria especial, la exposición a productos químicos y cualquier actividad clasificada en los anexos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, y cualquier otro de similar naturaleza.

Los puestos de trabajo que tienen asociado este complemento vienen definidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

El importe de este complemento se fija en el Anexo II.8.

Artículo 73. Complemento personal transitorio y absorbible (CPT)

En este complemento se acreditan las cantidades que resultan de la diferencia entre las retribuciones que tienen reconocidas determinadas personas trabajadoras antes de la aplicación de este convenio y las derivadas de su aplicación, de acuerdo con lo que dispone el artículo 7 de este texto articulado.

Artículo 74. Horas extraordinarias, nocturnas y festivas

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legalmente establecida y/o acordada en cómputo anual.





La empresa debe preocuparse de que la planificación y la organización de los recursos humanos disponibles para la ejecución de los objetivos que tengan asignados se haga dentro de la jornada de trabajo habitual establecida para los diferentes colectivos de personal laboral y evitar la prestación de servicios extraordinarios fuera del horario o jornada habitual, sin perjuicio de que, con carácter excepcional y mediante autorización previa y motivada, puedan prestar servicios extraordinarios ante la imposibilidad material de la prestación dentro del horario o jornada habituales.

Sólo se podrán realizar horas extraordinarias, sin autorización previa, las que se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las que se realizan por motivos de emergencia, catástrofe o calamidad pública o bien, aquellas que deban realizarse por complicaciones derivadas de la operativa de los buques de línea regular o cruceros debidamente autorizados. No obstante, habrá que motivar estas circunstancias con posterioridad.

La realización de horas extraordinarias es de carácter voluntario y debe ser de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, a excepción de las previstas en el párrafo anterior.

Las horas extraordinarias se compensarán mediante la correspondiente compensación económica, en defecto de ésta, se compensarán mediante la concesión de descansos adicionales y, a tal efecto, se computará cada hora realizada fuera de la jornada normal de trabajo como dos horas de descanso adicional. Por cada hora extraordinaria prestada en horario nocturno o jornada festiva, el tiempo de descanso adicional es de dos horas y media. A estos efectos, se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22.00 h y las 06.00 horas y por jornada festiva la realizada en domingo o en día festivo según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El valor de la hora extraordinaria es el resultado de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria calculado de acuerdo con la fórmula detallada en el presente artículo.

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

La compensación en descansos adicionales está sujeta a las necesidades del servicio y se debe hacer, a solicitud de la persona interesada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, previa autorización del director gerente, de la siguiente manera:

- Si la acumulación permite conceder uno o más días de permiso, la persona interesada debe solicitar el mismo mediante el impreso correspondiente.
- Si la acumulación de horas no permite compensar un día entero, se puede hacer mediante una reducción de la jornada, al inicio o la finalización de la misma, aunque sobrepase la parte flexible, a solicitud de la persona interesada mediante el impreso correspondiente.

Cálculo del valor hora:

El valor de la hora ordinaria, sólo a efectos de cálculo del valor de las horas extraordinarias nocturnas o festivas, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria: } \frac{\text{salario base anual} + \text{antigüedad anual}}{\text{jornada anual efectiva}}$$

El valor de la hora nocturna se calculará incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria, se compensarán mediante la correspondiente compensación económica, en defecto de ésta, se compensarán mediante la concesión de descansos adicionales y, a este efecto, se computará cada hora realizada fuera de la jornada normal de trabajo como 1,25 horas de descanso adicional. La percepción o compensación de este porcentaje es incompatible con el complemento de horario especial con trabajo nocturno habitual. El valor de la hora en domingos y festivos se calculará incrementando en un 100% el valor de la hora ordinaria.

Artículo 75. Indemnizaciones por razón del servicio

En materia de gastos de desplazamiento, dietas y kilometraje se debe aplicar la normativa vigente que regule las indemnizaciones por razón del servicio o la norma que lo sustituya.

Artículo 76. Cláusula revisión salarial

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

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



CAPÍTULO XI **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN**

Artículo 77. Derechos de representación colectiva del personal laboral de la Empresa

De conformidad con lo dispuesto en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de Ports de les Illes Balears tiene derecho a participar en la empresa mediante su órgano de representación.

Artículo 78. Órganos de representación del personal laboral

Serán órganos de representación laboral del personal al servicio de Ports de les Illes Balears:

1. El Comité de Empresa.
2. El Comité de Seguridad y Salud

Artículo 79. Funcionamiento y atribuciones del Comité de Empresa y de sus miembros electos

El Comité de Empresa: es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, para la defensa de sus intereses.

El Comité de empresa elegirá entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, y remitir copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro y otra copia a la Dirección de Ports de les Illes Balears.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de las horas mensuales que correspondan legalmente para atender las funciones representativas. A estos efectos no se computarán las invertidas en acciones o reuniones convocadas por la Dirección.

El Comité podrá distribuir y acumular las horas de los distintos miembros que lo componen por cómputo trimestral y asignarlas a uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total de horas. Estos podrán, si cabe, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración que corresponda.

Para utilizar estas horas, bastará una comunicación previa al jefe respectivo y en el área de recursos humanos en un plazo adecuado y la justificación posterior del tiempo empleado.

Tanto en las reuniones del Comité de Empresa, como de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, como de la Comisión Paritaria de Interpretación, Estudio, Vigilancia, Conciliación y Arbitraje, las partes que los integran pueden ir acompañadas de asesores o de expertos.

Artículo 80. Acción sindical

1. Con independencia de los derechos recogidos en la Ley 11/1985, de libertad sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, en materia de derechos de representación y acción social es aplicable cualquier acuerdo sobre desarrollo de la acción sindical del comité de empresa que esté en vigor.

2. Son funciones específicas encomendadas a la acción sindical del Comité de Empresa:

1. Las inherentes a la obtención de información:

- Sobre el desarrollo de la ocupación de la oferta de empleo público anual, referida al personal laboral semestralmente.
- Sobre modelos de contrato de trabajo y documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Trimestralmente sobre la evolución del índice de absentismo y sus causas, así como de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Sobre la cotización a la Seguridad Social.
- Sobre el seguimiento y estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo laboral en la Empresa.

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

- Clasificaciones profesionales.





- En los establecimientos de horarios especiales dentro del ámbito de su competencia.
- Sobre sanciones por faltas graves y muy graves.
- Sobre traslados.

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

3. Recibir información:

- Sobre trabajos de superior e inferior categoría.
- Sobre realización de horas extraordinarias detalladas por servicio. El Comité puede reclamar que esta relación sea detallada e individualizada cuando racionalmente pueda deducirse que se han sobrepasado los límites legales.

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

5. Ejercitar las acciones legales oportunas ante Ports de les Illes Balears y los organismos o tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

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

Artículo 81. Indemnizaciones por gastos de los representantes del personal

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de empresa, ocasionados por la representación que ostentan, serán a cargo de Ports de les Illes Balears, siempre que sean originados por las reuniones periódicas del Comité, por reuniones extraordinarias del Comité siempre y cuando éstas se convoquen como consecuencia de un requerimiento previo de la Empresa, o por convocatoria de la Empresa.

En la medida de lo posible se intentarán minimizar los desplazamientos de los miembros del comité de empresa que residen en las islas de Menorca e Ibiza, poniendo la empresa, los medios necesarios para facilitar las reuniones, como puede ser la videoconferencia.

Asimismo, para minimizar los gastos de desplazamiento y/o indemnizaciones de los miembros del comité de empresa las reuniones se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario laboral, entendiéndose este, de lunes a viernes de 8.00 h. a 15.30 h. Para aquellos miembros del comité de empresa que su horario, por razones de turno, no coincida con la franja horaria señalada, se podrá llevar a cabo una modificación de turno para que éste coincida con el horario laboral indicado de 8.00 h. a 15.30 h.

CAPÍTULO XII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 82. Potestad disciplinaria

1. La empresa Ports de les Illes Balears podrá corregir de forma disciplinaria las infracciones del personal laboral a su servicio, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad. En la imposición de sanciones se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:
 - La gravedad de la intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
 - La gravedad de los perjuicios causados.
 - La perturbación del servicio.
 - La reincidencia. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, el responsable haya sido sancionado por una infracción similar por resolución firme. A los efectos de este apartado no se computarán los antecedentes cancelados o que deberían serlo.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia. Los procedimientos disciplinarios respetarán la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario.



3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá la tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 83. Faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

Artículo 84. Faltas muy graves

1. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de la función pública
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y del Parlamento Balear.
- p) El acoso laboral.
- q) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- r) El consumo de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas o cualquier otra adicción, cuando afecte o menoscabe el funcionamiento del servicio o ponga en peligro a las personas o los bienes de terceros o de la empresa, con los que se relaciona por razón del servicio.
- s) El exceso arbitrario en el ejercicio de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, ciudadanos o al servicio.
- t) La realización de actos que supongan una limitación grave del ejercicio de los derechos fundamentales.
- u) La agresión grave, física o verbal, a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- v) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos administrativos, cuando haya intención de lucrarse o de beneficiar a un tercero.
- w) La utilización, por parte de una persona empleada pública que participa o ha participado en un proceso selectivo de acceso al empleo público o de provisión, por una persona miembro de un tribunal o de una comisión evaluadora, o por personal colaborador, de cualquier sistema para romper los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- x) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las cuestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

2. Cuando se ha sido sancionado por la comisión de dos faltas graves dentro del año anterior, la comisión de una nueva falta grave tendrá la consideración de muy grave.

Artículo 85. Faltas graves

1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida al personal jerárquicamente superior ya las autoridades, que no constituya falta muy grave.

- b) El exceso arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal que depende, que no constituya falta muy grave.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- d) La tolerancia del personal jerárquicamente superior en relación con la comisión de faltas graves del personal que depende.
- e) La grave desconsideración con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- f) La agresión leve, física o verbal, a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones, cuando no constituya falta muy grave.
- g) Causar intencionadamente, o por negligencia, daños graves en los locales, material o documentos, así como al patrimonio de la empresa.
- h) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente señaladas y que resulte decisivo para adoptar una resolución manifiestamente contraria a la normativa vigente.
- e) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente contrarios a la normativa vigente cuando causen perjuicio a la empresa, a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- j) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- k) No guardar la discreción profesional sobre los asuntos que conozca por razón de sus funciones, cuando cause perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.
- l) El incumplimiento de disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituya falta muy grave.
- m) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- n) La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p) La perturbación grave del servicio, que impida el funcionamiento normal.
- q) Utilizar indebidamente y de forma reiterada y abusiva los medios, incluidos los telemáticos, que la empresa ha puesto a su disposición para cumplir sus funciones.
- r) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezcan en función de su condición de empleado público y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta muy grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código penal.
- s) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de las bajas por enfermedad o accidente, o la simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- t) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter público, o facilitarlos a terceros, salvo que por su poca entidad constituya falta leve.
- u) La ausencia reiterada, sin causa justificada, en los programas de formación en los que estén inscritos siempre que se desarrollen en horario laboral.
- v) No poner la debida diligencia en la protección de los datos personales contenidos en ficheros de nivel alto o medio, de acuerdo con la normativa vigente, cuando cause perjuicio a la empresa o a la persona interesada o se utilice en provecho propio o de terceros.
- w) La utilización de permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades distintas a las previstas por este convenio.

Artículo 86. Faltas leves

1. Son faltas leves:

- a) La incorrección ligera con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- b) La falta de cuidado, el retraso o la negligencia en el ejercicio de las funciones propias.
- c) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo y la ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada que no constituya falta grave.
- d) La falta de asistencia injustificada de uno a tres días.
- e) No proporcionar a la ciudadanía la atención adecuada, siempre que sea competencia de la unidad en la que ejerce sus funciones.
- f) Causar daños a los bienes y documentos de la empresa y/o de la Administración pública y no velar con la diligencia adecuada para conservarlos cuando estas conductas no sean constitutivas de faltas graves.
- g) Utilizar indebidamente los medios telemáticos que la empresa y/o Administración ha puesto a su disposición para cumplir sus funciones.
- h) El incumplimiento de sus deberes y de sus obligaciones, siempre que no deba ser calificado como falta muy grave o grave.

Artículo 87. Sanciones

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



a) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a 3 meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo de dos años y un día a cinco años.
- Despido.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Imposibilidad de participar en procesos de promoción interna, de concurso o de movilidad por un periodo no superior a dos años.

c) Por faltas leves:

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

2. El personal que sea sancionado con el traslado forzoso con cambio de localidad de residencia no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la cual sea trasladado durante tres años. Este plazo se computará desde el momento en que se efectúe el traslado.

3. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

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

- a) El grado de intencionalidad o negligencia del autor.
- b) La existencia y la naturaleza de los daños y perjuicios causados al interés público, especialmente el patrimonio y el funcionamiento del servicio de que se trate, o los ciudadanos.
- c) La existencia de reiteración y reincidencia.
- d) El descrédito para la imagen pública de la empresa Ports de les Illes Balears.

Artículo 88. Tramitación y procedimiento

1. No podrá imponerse una sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento establecido previamente. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.

2. El procedimiento se iniciará mediante acuerdo del órgano competente, por propia iniciativa, o como consecuencia de orden superior, por comunicación razonada de otros órganos o por presentación de denuncia por cualquier persona, sea o no personal de la empresa. Si el procedimiento se inicia como consecuencia de una denuncia, la empresa comunicará a quien lo haya firmado la resolución adoptada en relación con el objeto de la denuncia mencionada.

Artículo 89. Procedimiento disciplinario para la imposición de faltas graves o muy graves

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con el fin de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. Especialmente, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.

2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediendo un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que estime convenientes en su defensa y aportar todos los documentos que considere de interés. En este plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valerse. Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral.



3. Una vez notificada la incoación del expediente, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor deberá plantear su abstención en el supuesto de concurrir las causas legales. El órgano que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admite cualquiera de las causas deberá nombrar a un nuevo instructor comunicándolo por escrito a la persona interesada.

4. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la persona encargada de instruir el procedimiento podrá acordar la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez. El instructor o la instructora del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

La persona instructora comunicará a la persona interesada, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas. En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la prueba, con la advertencia, en su caso, que la persona interesada puede nombrar técnicos para que lo asistan.

5. Concluida, en su caso, la prueba, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquellos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento, o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad. De la propuesta de resolución se dará traslado a la persona interesada para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas en el plazo de diez días. También se dará traslado a la representación legal del personal laboral para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas en el plazo de 10 días.

6. La propuesta de resolución se remitirá al órgano que haya acordado la iniciación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para resolver, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que se encuentran en el mismo. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento. El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediendo un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

7. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones que constan en el procedimiento. En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndole un plazo de cinco días hábiles.

8. En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento, el órgano competente para la iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen. Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se dará audiencia al trabajador o a la trabajadora y a la representación legal del personal laboral.

La suspensión no podrá tener una duración superior a seis meses y durante la misma la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Quien instruya el expediente, en cualquier momento de la instrucción ya la vista de las actuaciones, podrá proponer el levantamiento de la suspensión.

Cuando la sanción impuesta sea la de suspensión de empleo y sueldo, el tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de esta sanción. Si del resultado del expediente no se deduce responsabilidad para el trabajador o trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiera sido suspendido, se procederá a la abono del resto de las retribuciones.

9. La duración máxima del procedimiento será de seis meses. En los supuestos de suspensión o paralización del procedimiento por causa imputable al interesado no se interrumpirá el cómputo para resolver el procedimiento.

Artículo 90. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves

1. La iniciación del procedimiento se producirá por acuerdo del órgano competente, que se comunicará al instructor o instructora del procedimiento, a la persona interesada, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

2. En el plazo de diez días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, la persona instructora debe llevar a cabo las actuaciones y diligencias que considere necesarias para determinar los hechos y la responsabilidad susceptible de sanción. La persona

inculpada podrá formular alegaciones, presentar los documentos que estime convenientes para su defensa y consultar el expediente administrativo. La proposición y práctica de prueba se deben realizar en el mismo plazo.

3. Transcurrido este plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 79 o, si aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento previsto en el artículo anterior, deberá notificar a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo considera conveniente.

4. El procedimiento se remitirá al órgano competente para resolver, en el plazo de tres días hábiles dictará resolución.

Artículo 91. Prescripción de las faltas y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que la falta se haya cometido ya partir de cuando deje de cometerse cuando se trate de faltas continuadas.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento del interesado, del procedimiento disciplinario, reanudándose el plazo de prescripción si el expediente disciplinario está paralizado durante más de un mes por causa no imputable al presunto responsable.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contar desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 92. Responsabilidad de las jefaturas y de superiores

Las jefaturas y superiores que toleren o encubran las faltas de subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que proceda, teniendo en cuenta la que se imponga a la persona autora, por la intencionalidad, la perturbación del servicio, el atentado a la dignidad de la empresa y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 93. Abuso de autoridad

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

En principio, se presume que las órdenes dadas son legítimas, aunque la persona que se considere perjudicada puede comunicar el hecho al superior inmediato o a la Dirección, directamente o mediante la representación del personal, si lo considera oportuno. La empresa debe ratificar o no la procedencia de la función ordenada.

Ninguna persona está obligado a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito, falta, o orden de carácter vejatorio que se entienda que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, ni las que procedan de personas no autorizadas debidamente por Ports de les Illes Balears.

Artículo 94. Responsabilidad civil

Las indemnizaciones y gastos por defensa judicial exigibles en razón de daños a las personas, animales o cosas, causados por la actuación del personal incluido en el ámbito de este Convenio en ejercicio de su función y en prestación de servicios autorizados, salvo que la actuación sea imputada judicialmente a una voluntad dolosa del causante, serán abonados por Ports de les Illes Balears a menos que estén cubiertas por un seguro de responsabilidad civil, ya sea consecuencia de resoluciones judiciales o extrajudiciales aceptadas por la Empresa.

Quedan expresamente excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las responsabilidades dinerarias que, por resolución judicial, administrativa o gubernativa, deban abonarse al personal laboral en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

Ports de les Illes Balears, mientras se lo permitan sus disponibilidades presupuestarias, podrá contratar una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta o mutilaciones debidas al ejercicio de su actividad profesional.

Asimismo, Ports de les Illes Balears se hará cargo de los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de su propio personal durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en dichos bienes no provenga de dolo, negligencia o culpa propia imputable al trabajador o trabajadora, sin perjuicio de las acciones legales que procedan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera





La empresa Ports de les Illes Balears y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar en el plazo máximo de un año desde la fecha en que se publique el presente convenio en el Boletín Oficial de las Illes Balears, un reglamento de provisión de puestos de trabajo.

Disposición adicional segunda

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo máximo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio, a iniciar las negociaciones relativas a la determinación del Catálogo de funciones de cada puesto de trabajo.

Disposición adicional tercera

El cómputo del tiempo que la persona trabajadora haya estado en situación de excedencia forzosa, de conformidad con el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores, se extenderá también a los efectos del cálculo de las indemnizaciones que pudieran corresponder cuando se extinga su relación laboral.

Asimismo, también se computará a efectos del cálculo de las indemnizaciones por extinción de la relación laboral, el tiempo que el personal laboral fijo haya estado en situación de excedencia voluntaria especial contemplada en el artículo 46 .5 del presente Convenio.

Disposición adicional cuarta

La empresa Ports de les Illes Balears se compromete a dar una difusión amplia a este Convenio, por lo que se encontrará a disposición de todo el personal en la página web <http://www.portsib.es> y en la Intranet (aplicación del personal).

Disposición adicional quinta

Con el fin de que la representación del personal laboral pueda efectuar adecuadamente su trabajo de vigilancia en el cumplimiento de las normas y pactos que regulan la relación laboral, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los trabajadores, la empresa entregará al comité de empresa previa petición del mismo, dentro del primer trimestre de cada año, la Relación de Puestos de Trabajo nominativa del personal al servicio de Ports de les Illes Balears.

No obstante lo anterior, aquellas personas que manifiesten su oposición y no quieran que su nombre y apellidos aparezcan en esta relación nominativa, deberán comunicarlo a la Gerencia de la empresa con una antelación mínima de un mes al comienzo del primer trimestre de cada año.

Disposición adicional sexta

Las convocatorias y concesiones de ayudas sociales para el personal laboral previstas en el Capítulo IX de este Convenio quedarán suspendidas de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.1 del Decreto-ley 5/2012, de 1 de junio, de medidas urgentes en materia de personal y administrativas para la reducción del déficit público del sector público de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de otras instituciones autonómicas.

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

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

Disposición adicional séptima

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

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

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

En caso de que se aprobara una nueva normativa que permitiera el disfrute de días adicionales de vacaciones, tal y como estaba estipulado en el extinto I Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de Ports de les Illes Balears, la empresa se compromete a abrir un período de negociaciones con el fin de renegociar el artículo 35. vacaciones, con el fin de ir incorporando las mejoras en esta materia.

Disposición adicional octava

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

Disposición adicional novena

La contratación del personal indefinido no fijo discontinuo se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las siguientes normas:

1. La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, cuando comunique a los trabajadores/as esta circunstancia, deberá entregar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adecuadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.
2. Llamamiento de los trabajadores/as.- Todo el personal indefinido no fijo de carácter discontinuo deberá llamarse cada vez que tengan que llevar a cabo las actividades para las cuales fueron contratados.

El llamamiento deberá hacerse por orden de antigüedad en la empresa dentro de la categoría profesional. La interrupción se realizará en el momento en que finalizan las actividades para las que las personas trabajadoras fueron contratadas. Si en un centro de trabajo hay más de una persona con este tipo de contrato, la interrupción se realizará en orden inverso, cesando primero al de menor antigüedad. La empresa deberá realizar el llamamiento por escrito al trabajador/a para su incorporación en la fecha que corresponda, con una antelación no inferior a siete días naturales, cuando se trate de llevar a cabo el período de ocupación garantizado.

La empresa estará obligada a hacer el llamamiento en los períodos habituales de llamamiento.

Se elaborará, de acuerdo con el comité de empresa, un modelo del documento de llamamiento y otro de notificación de la finalización de la prestación anual intermitente, a efectos administrativos, y en particular de cara a la prestación por desempleo. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del documento de llamamiento del personal indefinido no fijo discontinuo remitido a la Oficina de Empleo.

Al personal indefinido no fijo discontinuo se le computará a todos los efectos los períodos efectivamente trabajados. Los recibos de liquidación firmados por los trabajadores/as indefinidos no fijos discontinuos cuando termine el período de ocupación concertado, tendrán valor de descarga exclusivamente al que respecto a las cantidades percibidas, excepto que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por la aplicación del legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

Disposición adicional décima

Se hace constar, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando se pretendan inaplicar las condiciones de trabajo que afectan a las materias señaladas en este artículo, habrá de iniciarse un período de consultas con la representación de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

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

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

Las categorías profesionales existentes en Ports de les Illes Balears vienen relacionadas en el Anexo I del presente convenio.

Se podrán crear nuevas categorías profesionales previa negociación con el comité de empresa.

Disposición final

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014.





ANEXO I

CUADRO DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO A

JEFE ÁREA

JEFE ÁREA DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS

JEFE ÁREA ECONÓMICA FINANCIERA

JEFE ÁREA JURÍDICA

JEFE ÁREA EXPLOTACIÓN

JEFE UNIDAD

JEFE UNIDAD ECONÓMICA FINANCIERA

JEFE UNIDAD DE CONTRATACIÓN

JEFE UNIDAD DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS

JEFE UNIDAD DE EXPLOTACIÓN

JEFE UNIDAD JURÍDICA

PRÁCTICO

TÉCNICO/A JURÍDICO/A

TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR *

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

GRUPO B

JEFE ÁREA

JEFE ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

JEFE ÁREA DE EXPLOTACIÓN

JEFE UNIDAD

JEFE UNIDAD TIC

JEFE UNIDAD GESTIÓN INDIRECTA

ANALISTA INFORMÁTICO

TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS

TÉCNICO/A GESTIÓN INDIRECTA

TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS

TÉCNICO/A DE EXPLOTACIÓN

TÉCNICO/A TITULADO/A DE GRADO MEDIO *

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

GRUPO C

JEFE UNIDAD

JEFE UNIDAD TIC

RESPONSABLE DE CONTABILIDAD

RESPONSABLE ADMINISTRATIVO

ADMINISTRADOR/A DE SISTEMAS

ANALISTA INFORMÁTICO

DELINEANTE/A

PUESTO BASE – ADMINISTRATIVO/A

TÉCNICO/A ESPECIALISTA *

ESPECIALIDAD ()*: La denominación de la especialidad coincidirá con el título del ciclo formativo o de formación profesional

GRUPO D

SECRETARIO/A DIRECCIÓN

CHÓFER - ORDENANZA

COORDINADOR/A PUERTOS

PUESTO BASE - AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A

AUXILIAR DE INFORMÁTICA

GUARDAMUELLES SUPERVISOR REFUERZO PUERTOS

GUARDAMUELLES SUPERVISOR



GUARDAMUELLES REFUERZO PUERTOS
GUARDAMUELLES
PATRÓN - GUARDAMUELLES
GUARDAMUELLES AUXILIAR
TÉCNICO/A ESPECIALISTA *

ESPECIALIDAD ()*: La denominación de la especialidad coincidirá con el título del ciclo formativo o de formación profesional





ANEXO II

CUADRO DE RETRIBUCIONES

II.1 Salario base

GRUPOS	Salario base mensual
A	1.484,38
B	1.328,14
C	1.165,46
D	985,69

II.2 Antigüedad

GRUPOS	Valor mensual trienio
A	34,83
B	34,83
C	33,99
D	32,26

II.3 Complemento de insularidad

ISLA	Complemento de insularidad mensual
Mallorca	83,01
Resto de islas	92,35

II.4. Complemento de dedicación especial

GRUPO	Categoría profesional	Complemento dedicación especial (mensual)
A	Jefe Área	150,00
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	150,00
	Jefe Área Económica Financiera	150,00
	Jefe Área Jurídica	150,00
	Jefe Área de Explotación	150,00
	Jefe Unidad	87,50
	Jefe Unidad Económica Financiera	87,50
	Jefe Unidad de Contratación	87,50
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	87,50





	Jefe Unidad Explotación	87,50
	Jefe Unidad Jurídica	87,50
	Práctico/a	258,33
	Técnico/a Jurídico/a	50,00
	Técnico/a Titulado/a Superior	50,00
B	Jefe Área	150,00
	Jefe Área de Recursos Humanos	150,00
	Jefe Área de Explotación	150
	Jefe Unidad	87,50
	Jefe Unidad TIC	87,50
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	87,50
	Analista Informático/a	41,67
	Técnico/a de Recursos Humanos	50,00
	Técnico/a Gestión Indirecta	50,00
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	50,00
	Técnico/a de Explotación	50,00
	Técnico/a Titulado/a de Grado Medio	50,00
C	Jefe Unidad	87,50
	Jefe Unidad TIC	87,50
	Responsable de Contabilidad	41,67
	Responsable Administrativo	41,67
	Administrador/a de Sistemas	41,67
	Analista informático/a	41,67
	Delineante	41,67
D	Secretario/a Dirección	172,50
	Chofer -Ordenanza	172,50
	Coordinador/a Puertos	103,92
	Puesto Base – Auxiliar Administrativo/a	35,42
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	50,00
	Guardamuelles Supervisor	50,00





GRUPO	Categoría profesional	Complemento dedicación especial (mensual)
	Patrón – Guardamuelles	50,00
	Técnico/a Especialista	35,42

II.5. Complemento de horario especial

GRUPO	Categoría profesional	Complemento de horario especial (mensual)
A	Jefe Área	150,00
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	150,00
	Jefe Área Económica Financiera	150,00
	Jefe Área Jurídica	150,00
	Jefe Área de Explotación	150,00
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	37,50
	Jefe Unidad de Explotación	37,50
	Práctico/a	168,39
B	Jefe Área	150,00
	Jefe Área de Recursos Humanos	150,00
	Jefe Área de Explotación	150,00
	Jefe Unidad TIC	87,50
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	37,50
	Analista Informático/a	83,33
	Técnico/a Gestión Indirecta	33,33
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	33,33
C	Técnico/a de Explotación	33,33
	Jefe Unidad TIC	87,50
	Administrador/a de Sistemas	83,33
	Analista informático/a	83,33
	Secretario/a Dirección	103,50
	Chofer –Ordenanza	103,50
	Coordinador/a Puertos	103,50
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	103,50
	Guardamuelles Supervisor	103,50
	Guardamuelles Refuerzo Puertos	103,50





GRUPO	Categoría profesional	Complemento de horario especial (mensual)
D	Guardamuelles	103,50
	Guardamuelles Supervisor (Trabajo nocturno habitual)	138,00
	Guardamuelles (Trabajo nocturno habitual)	138,00
	Patrón - Guardamuelles	103,50
	Guardamuelles Auxiliar	103,50

II.6. Complemento de responsabilidad

GRUPO	Categoría profesional	Complemento de responsabilidad (mensual)
A	Jefe Área	750,00
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	750,00
	Jefe Área Económica Financiera	750,00
	Jefe Área Jurídica	750,00
	Jefe Área Explotación	750,00
	Jefe Unidad	372,92
	Jefe Unidad Económica Financiera	372,92
	Jefe Unidad de Contratación	372,92
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	416,67
	Jefe Unidad de Explotación	416,67
	Jefe Unidad Jurídica	372,92
	Práctico/a	750,00
	Técnico/a Jurídico/a	75,00
	Técnico/a Titulado/a Superior	75,00
	B	Jefe Área
Jefe Área de Recursos Humanos		750,00
Jefe Área de Explotación		750,00
Jefe Unidad		300,00
Jefe Unidad TIC		300,00
Jefe Unidad Gestión Indirecta		416,67
Analista Informático/a		41,67
Técnico/a de Recursos Humanos		75,00
Técnico/a Gestión Indirecta		75,00

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/104/879700





GRUPO	Categoría profesional	Complemento de responsabilidad (mensual)
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	75,00
	Técnico/a de Explotación	75,00
	Técnico/a Titulado/a de Grado Medio	75,00
C	Jefe Unidad	300,00
	Jefe Unidad TIC	300,00
	Responsable de Contabilidad	41,67
	Responsable Administrativo	41,67
	Administrador/a de Sistemas	41,67
	Analista informático/a	41,67
	Delineante	41,67
D	Secretario/a Dirección	16,67
	Chofer -Ordenanza	16,67
	Coordinador/a Puertos	300,00
	Puesto Base – Auxiliar Administrativo/a	16,67
	Auxiliar de informática	16,67
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	250,00
	Guardamuelles Supervisor	250,00
	Patrón – Guardamuelles	116,67
	Técnico/a Especialista	16,67

II.7. Complemento de dificultad técnica

GRUPO	Categoría profesional	Complemento de dificultad técnica (mensual)
A	Jefe Área	864,25
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	864,25
	Jefe Área Económica Financiera	864,25
	Jefe Área Jurídica	864,25
	Jefe Área de Explotación	864,25
	Jefe Unidad	635,42
	Jefe Unidad Económica Financiera	635,42
	Jefe Unidad de Contratación	635,42
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	666,67

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/104/879700





GRUPO	Categoría profesional	Complemento de dificultad técnica (mensual)
	Jefe Unidad de Explotación	666,67
	Jefe Unidad Jurídica	635,42
	Práctico/a	791,67
	Técnico/a Jurídico/a	450,83
	Técnico/a Titulado/a Superior	450,83
B	Jefe Área	783,33
	Jefe Área de Recursos Humanos	783,33
	Jefe Área de Explotación	864,25
	Jefe Unidad	500,00
	Jefe Unidad TIC	500,00
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	666,67
	Analista Informático/a	291,67
	Técnico/a de Recursos Humanos	291,67
	Técnico/a Gestión Indirecta	666,67
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	666,67
	Técnico/a de Explotación	666,67
Técnico/a Titulado/a de Grado Media	291,67	
C	Jefe Unidad	500,00
	Jefe Unidad TIC	500,00
	Responsable de Contabilidad	416,67
	Responsable Administrativo	416,67
	Administrador/a de Sistemas	291,67
	Analista informático/a	291,67
	Delineante	416,67
	Puesto Base - Administrativo	36,67
	Técnico/a Especialista	36,67
D	Secretario/a Dirección	279,83
	Chofer -Ordenanza	68,50
	Coordinador/a Puertos	354,83
	Puesto Base – Auxiliar Administrativo/a	36,67
	Auxiliar de informática	191,67
	Patrón - Guardamuelles	70,83
	Técnico/a Especialista	36,67

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2014/104/879700





II.8. Complemento de penosidad

GRUPO	Categoría profesional	Complemento de penosidad (mensual)
A	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	59,17
	Jefe Área de Explotación	59,17
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	59,17
	Jefe Unidad de Explotación	59,17
	Práctico/a	372,50
B	Jefe Área de Explotación	59,17
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	59,17
	Técnico/a Gestión Indirecta	59,17
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	59,17
	Técnico/a de Explotación	59,17
D	Chofer -Ordenanza	155,83
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	13,41
	Guardamuelles Supervisor	13,41
	Guardamuelles Refuerzo Puertos	13,41
	Guardamuelles	13,41
	Guardamuelles Auxiliar	13,41
	Patrón - Guardamuelles	155,83

