

ACORD DEL PLE, DE 11 DE NOVEMBRE DE 1991, PEL QUAL S'APROVA EL CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL 1991-1993¹

(BOCAIB núm. 81, de 3 de juliol de 1993)

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Organització i control de l'activitat laboral

L'organització del treball, amb subjecció a aquest Conveni i a la normativa vigent, és facultat del Consell a través dels òrgans de Direcció de cadascun dels centres.

La comunicació funcional i orgànica entre el Consell i cadascun dels centres que en depenen es farà a nivell de comandament superior (Secretaria general, Direcció o Gerència). La persona designada per a aquesta funció serà responsable davant el Consell del bon funcionament del centre.

Les atribucions referides al comandament superior, són sense perjudici de les que corresponguin, conformement amb la legislació de règim local, a la Presidència del CIM, que ostenta la Direcció superior de personal.

En un sentit anàleg s'entendrà pel que fa a les funcions d'intervenció orientades al control i a la fiscalització econòmica.

L'organització general dels centres inclourà bàsicament les àrees de prestacions assistencials pròpies de cada centre, les relacions laborals i d'administració al davant de cada àrea hi podrà haver, segons les necessitats del centre i a criteri del Consell, un responsable subordinat a l'abans esmentat comandament superior.

L'organització del treball, en els temes que preveu expressament aquest conveni, ha de respectar els criteris de:

- a) Publicitat, en el sentit que l'establiment de torns, destinacions i vacances es faci amb coneixement de tots els afectats.
- b) Equitat, en el sentit que els referits temes es decideixin entre tots els afectats, atenint-se a criteris objectius.

En tot cas, primarà l'exercici del servei i l'interès de la totalitat dels empleats sobre els interessos o les circumstàncies personals.

Article 2. Àmbit personal i funcional

Les presents normes seran d'aplicació i obligat compliment en tots els centres del Consell i per al personal contractat en règim laboral, sigui quina sigui la modalitat del contracte. Se n'exclou el personal funcionari i els alts càrrecs. S'entenen per alts càrrecs els de gerent, director, administrador, cap de personal i aquells que a la Plantilla del Consell hi figurin com de lliure designació.

Al personal laboral contractat o eventual se li aplicaran només aquelles disposicions que no requereixin la condició de fix perquè siguin efectives.

Se n'exclouen expressament de l'aplicació:

- a) Els alumnes treballadors de les escoles taller i cases d'oficis que s'atendran a la normativa que regula aquests programes.
- b) Els exalumnes contractats per completar la formació, en llocs de treball que no siguin de plantilla, que es regiran pel Conveni Col·lectiu del sector corresponent.

Article 3. Àmbit temporal. Vigència i durada. Denúncia i pròrroga

El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de l'aprovació pel Ple del Consell i se'n

¹ D'acord amb el seu article 3, aquest Conveni es troba en vigor.

retrotrauran els efectes generals al dia primer de gener de 1991, llevat d'aquelles matèries relacionades a l'Annex 1. "Taula de vigències" que preveuen un àmbit temporal distint de començament d'efectes.

La durada d'aquest del Conveni serà de tres anys i la vigència acabarà dia 31 de desembre de 1993.

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, aquest es considerarà prorrogat per un temps igual si no se'n fa la denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts amb una antelació mínima de 45 dies a la data del venciment. Si hi ha denúncia, les parts es comprometen a constituir la Mesa Negociadora dins el termini màxim de 45 dies comptadors de la finalització de la vigència del Conveni.

Article 4. Comissió Paritària i de seguiment

A la firma del present Conveni es designarà i constituirà una Comissió Paritària, que estarà integrada pels representants sindicals firmants en proporció directa a la representativitat que tenguin dins el CIM en el moment de la firma. La composició de la Mesa s'haurà de revisar en el supòsit que canviï substancialment l'esmentada representativitat.

Són competències de la Comissió Paritària l'anàlisi, l'estudi i la discussió dels temes que estiguin recollits en el present Conveni. No obstant això, a l'efecte de no menyscar les competències dels comitès d'empresa i dels delegats de personal, la Comissió Paritària entendrà en primera instància els temes substantius de la relació laboral que es derivin de l'aplicació i la interpretació del Conveni; i en segona instància, d'aquells temes de la relació laboral quotidiana que havent estat tractats en les reunions del comitè o de delegats de personal no hagin trobat solució adequada.

La Comissió, que podrà demanar els assessoraments que cregui convenients, es reunirà amb caràcter obligatori a petició d'una de les parts en el termini màxim d'una setmana.

Article 5. naturalesa de les condicions pactades i clàusula de compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte d'aplicació pràctica, serà considerat globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que la jurisdicció competent en exercici de les seves facultats en deixàs sense efecte qualche clàusula, la Comissió Paritària, en reunió d'urgència, n'hauria de reconsiderar tot el contingut.

Les parts firmants reconeixen que la globalitat del present Conveni millora les condicions establertes com a mínimes en les respectives lleis que hi siguin d'aplicació.

CAPÍTOL II LLOCS DE TREBALL. CENSOS

Article 6. Plantilles

La plantilla de cada centre serà la relació quantitativa i qualitativa de llocs de feina necessaris en cadascuna de les dependències per cobrir satisfactòriament les necessitats o les prestacions assistencials d'aquestes. És competència exclusiva del Consell, respectant la legislació vigent, fixar aquestes plantilles.

Els representants de personal i/o els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes, a través del director del centre, podran presentar informe i esser oïts en relació a les modificacions de plantilla de cada centre. Aquest informe s'ha de presentar el mes d'octubre de cada any.

El Consell, amb una antelació mínima de deu dies abans del Ple que coneixerà les plantilles, posarà a disposició dels esmentats representats la proposta de Plantilla.

Article 7. Relació dels llocs de treball i censos laborals

Una vegada que el CIM hagi confeccionat la relació de llocs de treball, en la qual constaran les dades requerides per la normativa mateixa, les condicions bàsiques de prestació i l'ocupant actual del lloc, s'han de posar a disposició dels representants de personal.

Fins que no hi hagi una normativa específica per a les corporacions locals, la relació de llocs de feina es farà, supletòriament, conformement amb el que preveu l'Ordre de 2 de desembre de 1988, sobre relacions de llocs de feina de l'Administració de l'Estat i la Resolució de 17 de gener de 1986 de la Secretaria d'Estat per a l'Administració Pública sobre la matèria.

La representació de personal podrà conèixer el cens d'empleats en els respectius centres, sol·licitant-lo al Departament de Recursos Humans.

Article 8. Treballs de cada categoria

Les funcions a exercir pel personal seran les descrites en el present Conveni o, si és el cas, en la legislació vigent.

Ningú no podrà ésser compel·lit a efectuar funcions que corresponguin a una altra categoria, llevat dels casos previstos en l'article següent, i això que es diu a continuació.

En el cas de dubte sobre si correspon o no realitzar una determinada funció a una determinada categoria, s'atendrà al principi general d'obediència, consagrat per la llei i la Jurisprudència, sense perjudici que l'afectat pugui posteriorment iniciar l'oportuna consulta o reclamació als organismes competents.

Article 9. Treballs de distinta categoria o nivell

a) Treballs de superior categoria o nivell

Quan un empleat realitzi funcions de llocs catalogats en nivell superior al que ostenta, s'han de distingir els supòsits següents:

- 1) Realització d'aquestes funcions per indicació del Consell. En aquest cas el CIM d'ofici reconeixerà la dita prestació i abonarà a l'afectat la retribució corresponent al lloc superior.
- 2) Realització de funcions sense coneixement exprés del CIM. En aquest cas l'afectat ho ha de posar en coneixement del Consell, a través del director del centre o dels seus representants a l'efecte que se li reconeixin els drets econòmics. Si hi ha dificultats per a aquest reconeixement, entendrà la qüestió la Comissió Paritària.
- 3) Realització parcial de funcions de nivell superior: Quan de forma excepcional i temporal (situacions de baixa, vacances, etc.) es realitzin part de les funcions del lloc superior l'afectat tindrà dret a percebre un complement de productivitat que fixarà la Comissió de Personal amb l'informe previ de la Direcció del centre o del servei sobre les funcions exercides.

En el cas de tasques que impliquin necessàriament una determinada titulació acadèmica, la persona a qui s'encarreguin aqueixes funcions haurà d'estar en possessió d'aquesta titulació. En cap cas, la realització d'aquestes funcions donarà dret a aconseguir la plaça de nivell superior que, si està vacant en plantilla, s'en farà oferta al personal mitjançant el sistema oportú de proveïment de llocs, i s'hi valorarà com a mèrit, en els processos de selecció, haver realitzat aquestes funcions, punt que haurà d'acreditar el CIM a petició de l'interessat. En els supòsits continguts en aquest article, els representants del personal en tindran coneixement.

b) Treballs d'inferior categoria o nivell.

Els treballs de categoria o de nivell inferior només seran d'obligat compliment durant el temps indispensable per solucionar les necessitats preemptòries o imprevisibles. Es

mantindran la retribució i els altres drets derivats de la categoria professional.

Els representants de personal, que hauran de tenir coneixement dels distints supòsits continguts en aquest article, podran controlar la veracitat i l'existència dels motius que fonamenten el fet. Sempre que sigui possible, el coneixement serà previ.

Article 10. Llocs de feina

L'adscripció al lloc de feina es farà a través dels procediments legalment o convencionalment establerts. En tot cas, es respectaran els criteris de necessitat del servei i de funcionalitat i s'evitaran els canvis arbitraris.

Si el canvi operat es pot considerar, a parer de l'empleat i/o dels seus representants, com un canvi arbitrari, es tractarà a la reunió de centre o, en darrera instància, a la Comissió Paritària.

L'adscripció, s'entén que és funcional, és a dir, que l'ocupació d'un determinat lloc no consolida cap dret a continuar ocupant-lo indefinidament, llevat dels llocs a què s'hagi accedit per concurs de mèrits, en els quals per a la remoció s'aplicaran les previsions legals. És facultat de la Presidència del CIM a tenor de l'article 7 del Reglament General de Provisió de Llocs de Treball (R. D. 28/90 de 15 de gener), la redistribució d'efectius de personal, i ho pot fer, o bé directament o mitjançant el concurs de mobilitat que es descriu en l'article següent.

Per al personal laboral, la facultat de redistribució dels efectius operarà només dins el propi centre de treball al qual es trobi inscrit el treballador, sense perjudici que amb l'assentiment d'aquest, pugui ésser adscrit a un altre centre.

Article 11. Mobilitat interna

S'entén per "mobilitat interna" el canvi de lloc de feina dins una mateixa categoria o nivell.

a) Mobilitat interna dins el centre mateix.

Produïda una vacant, i abans de procedir a proveir-la mitjançant contractació eventual o nomenament interí, es tindran en compte les peticions de mobilitat del personal de centre. Per això, les direccions de cada centre tindran obert un registre permanent per presentar les esmentades sol·licituds. En el supòsit d'haver-hi unes quantes peticions, l'adscripció es resoldrà mitjançant un "concurset", del qual entendran el director del centre i els representants de personal, tenint en compte els criteris de capacitació tècnica, rehabilitació sanitària (mèdicament acreditada) i antiguitat en el lloc de feina.

b) Mobilitat interna entre centres del CIM.

Si no hi ha sol·licituds de mobilitat interna dels empleats del mateix centre, es tindran en compte les peticions d'altres centres. Amb aquesta finalitat, i per agilitar els tràmits de ràpid cobriment, hi haurà en el CIM un registre obert permanentment per acollir les sol·licituds de trasllat, que s'han de formular amb l'imprès que figura a l'Annex 11.

Si hi ha unes quantes peticions, la Junta Qualificadora proposarà el candidat més idoni per a la plaça, tenint en compte els criteris abans enumerats de capacitació tècnica per al lloc, raons de rehabilitació sanitària (mèdicament acreditades), i antiguitat en el CIM.

En els dos supòsits, si el lloc de feina a ocupar és qualificat pel CIM com a "lloc de característiques especials", podran fer-se entre els sol·licitants aquelles proves que garanteixin la selecció de l'aspirant més capacitada, amb intervenció de la Junta Qualificadora.

Aconseguit un lloc de feina per aquesta via de mobilitat, l'ocupant no podrà sol·licitar un trasllat nou fins que no hauran passat dos anys.

A l'efecte de fer públics els llocs que poden sol·licitar-se en aquest tràmit de "mobilitat interna", a l'Annex 3 s'adjunta el quadre de llocs que poden considerar-se iguals, als efectes exclusius d'aquest article.

Article 12. Promoció interna

S'entén per promoció interna el canvi a un lloc de feina qualificat en categoria o nivell distint a l'ocupat.

La promoció interna pot esser:

- a) de primer grau
- b) de segon grau

a) Promoció interna de primer grau.²

És la que implica el canvi de categoria o nivell, però que es manté dins el mateix grup. El Consell durà a terme la promoció interna de primer grau bé amb caràcter previ a l'oferta d'ocupació pública, supòsit en el qual anunciarà internament totes les places vacants, o bé dins les proves de l'oferta d'ocupació pública, mitjançant la reserva de places en el percentatge que es determini a les bases i a les convocatòries, que també determinaran el sistema d'accés, les proves a superar i la seva puntuació, la composició del Tribunal Qualificador i, si és el cas, la valoració de la fase de concurs. Podrà prendre part en el procés de promoció interna de primer grau el personal que reuneixi les següents condicions:

Ser personal laboral fix del Consell de Mallorca.

Estar qualificat dins el mateix grup que la plaça oferta.

Tenir una antiguitat de, al menys, dos anys a la categoria a la que pertanyi.

Sotmetre's a les proves de selecció que es convoquin.

Estar en possessió de la titulació i/o de l'especialitat requerida per a la plaça.

En el supòsit que la promoció interna de primer grau es realitzi amb caràcter previ a l'oferta d'ocupació pública s'efectuarà d'acord amb les regles que s'estableixen al present article i el sistema d'accés serà el concurs o el concurs oposició. Quan el sistema d'accés sigui el concurs oposició, la fase de concurs es valorarà en un màxim de 40 punts, i es reservaran els 60 punts restants per a la fase d'oposició, que es farà la primera i serà eliminatòria si no s'hi supera un mínim de 30 punts

A la convocatòria hi ha de constar: Els requisits de titulació i/o especialització mínims, el temari o programa objecte de les proves i el barem de mèrits. Hi haurà un termini de 8 dies per presentar les instàncies.

Les bases de la convocatòria s'exposaran al tauler d'edictes del Consell i s'enviaran als secretaris tècnics dels departaments del Consell i als representants del personal, els quals n'han de justificar la recepció. Els secretaris tècnics publicaran la convocatòria al tauler d'anuncis, amb la indicació de la data de recepció.

Les instàncies s'han de presentar al Registre General d'Entrada del Consell i s'han de dirigir a la Presidència del Consell de Mallorca.

A la instància s'hi ha d'adjuntar acreditació suficient d'estar en possessió de la titulació requerida per accedir a la plaça i també el "curriculum vitae" documentat dels mèrits que s'al·leguin.

La Presidència del CIM resoldrà sobre l'admissió o no de les instàncies i amb la publicació de la llista d'admesos s'assenyalarà data i hora per a les proves de selecció.

Entendrà en les proves de selecció la Junta Qualificadora, la composició de la qual serà la següent:

² La lletra a) ha estat redactada de conformitat amb els Acords del Ple de dia 7 d'abril de 2003 (BOIB núm. 77, de 31 de maig de 2003) i de dia 8 de maig de 2006 (BOIB núm. 97, d'11 de juliol de 2006)

President: El conseller executiu de Funció Pública del Consell de Mallorca, com a titular, i com a suplent, el conseller responsable del departament de destinació de la plaça que s'oferta.

Vocals:

- El cap del Departament o el cap del Servei Tècnic de Recursos Humans del Departament de Funció Pública del CIM.

- El secretari tècnic o el director insular del departament de destinació del lloc de treball en qüestió.

- El cap de servei o el cap de secció o el responsable del departament de destinació del lloc de treball en qüestió, segons el cas.

- El secretari general de la corporació o la persona en qui delegui, els quals actuaran en qualitat de secretari de les distintes comissions de valoració.

- Un representant per cadascuna de les organitzacions sindicals, d'acord amb el que preveu l'article 46 del Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de proveïment de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat. El nombre de representants de les organitzacions sindicals no podrà ser igual o superior al dels membres designats a proposta de l'Administració.

Els membres de les comissions de valoració han de posseir una titulació igual o superior a l'exigida per accedir als llocs de treball convocats.

La Presidència del CIM podrà designar els assessors que consideri convenients.

Competències de la Junta Qualificadora:

a) Concretar les proves de selecció.

b) Qualificar les proves que s'efectuïn.

c) Valorar els mèrits presentats.

d) Confeccionar la llista de les puntuacions.

e) Presentar a la Presidència la proposta de l'adjudicació de places.

El secretari de la Junta estendrà l'acta de les actuacions amb el vist-i-plau del president.

Finalitzat el procés selectiu, la Junta Qualificadora farà pública, al tauler d'edictes de la corporació, la relació d'aprovat per ordre de puntuació i elevarà a la Presidència la corresponent proposta de nomenament.

Aconseguit un lloc de treball per aquest procediment, el titular l'haurà d'ocupar un mínim de dos anys.

Classificació de grups laborals.

Als efectes d'aquest article, els nivells professionals del personal laboral resten classificats en els grups prevists a l'article 25 de la Llei 30/1984 que s'indiquen a continuació:

Nivell laboral	Grup d'adscripció
1, 2a, 2b i 3.....	E
4, 5a, 5b, 6 i 7.....	D
8, educador, mestre de taller i adjunts de mestre de taller	C
9 i prof. EGB i PT.....	B
10 i 11.....	A

Nota: Al sol efecte d'aquest article, es classifiquen els adjunts de mestre de taller en el grup C.

b) Promoció interna de segon grau.

S'entén per mobilitat de segon grau aquella que suposa el canvi al grup immediatament superior.

Aquesta mobilitat tindrà l'aplicació en l'Oferta Pública d'Ocupació, mitjançant la reserva de llocs al personal intern en el percentatge que s'aprovi prèviament amb els representants de personal per a cada convocatòria.

Nota referida a mobilitat interna i promoció interna

Per prendre part en els processos de mobilitat i de promoció internes és condició indispensable estar configurat dins el mateix règim laboral o funcionarial, de la plaça que s'oferta.

Article 13. Oferta d'Ocupació pública^{2bis}

L'oferta d'ocupació pública la durà a terme el Consell de Mallorca un cop aprovada la plantilla i, si és el cas, superada la fase de promoció interna en el seu primer grau, a tenor de les corresponents convocatòries, amb participació dels representants de personal, abans d'aprovar-les l'òrgan competent. La fase de concurs es farà conformement al barem previst a l'annex 5B."

Article 14. Contractació eventual laboral per cobrir vacants

Per raons d'urgència o complexitat les places vacants podran cobrir-se eventualment per contractació directa, fins que no es procedeixi a cobrir-les definitivament pels sistemes legals prevists.

La selecció de personal per als contractes d'obra o servei determinats dels programes de FODESMA s'efectuarà mitjançant oferta genèrica a les oficines de l'INEM i/o mitjançant anunci públic.

Article 15. Permuta de llocs de treball

Quan dos empleats vulguin intercanviar els seus llocs de treball ho posaran en coneixement del CIM, adjuntant informe de la Direcció dels centres respectius. Una vegada resolt, se n'assabentarà els representants dels centres afectats.

La permuta només serà possible entre categories iguals i llocs del mateix nivell.

Aconseguit un lloc per aquest sistema, els afectats hi hauran d'estar durant un període mínim de dos anys.

Article 16. Integració social i laboral dels minusvàlids

En el Consell Insular de Mallorca es cobriran places en proporció no inferior al 2% de la plantilla per treballadors que tinguin disminuïdes les capacitats físiques, psíquiques o sensorials, donant compliment al que estableix la Llei 13/1982 de 7 d'abril i el Reial Decret 1451/83 d'11 de maig, sobre contractació i ocupació dels treballadors minusvàlids.

Per això, en la relació de llocs de treball s'especificaran aquells llocs que per les seves característiques puguin reservar-se per a l'ocupació preferent per treballadors minusvàlids, relació que s'enviarà a les Oficines d'Ocupació de l'INEM de Mallorca dins el primer trimestre de cada any, amb l'especificació de les places vacants que hi hagi i que estiguin pendents de cobrir, les característiques tècniques d'aquestes i també la capacitat que hagi de tenir el treballador per ocupar-les.

En principi s'oferirà el 25% de les places vacants i compatibles amb la minusvalidesa per ésser cobertes per aquestes persones, fins que s'arribi al 2% del total de la plantilla,

^{2bis} Aquest article i els apartats A i B de l'annex 5 es van modificar per acord del Ple de dia 5 de març de 2007, publicat en el BOIB núm. 87, de 12 de juny de 2007.

moment a partir del qual es reduirà l'oferta al 2%.

Si no es cobreixen les vacants amb personal minusvàlid, es podran cobrir per la resta del personal sol·licitant que hagi superat els processos de selecció.

Els processos de selecció i també el proveïment de les esmentades vacants es farà entre aquells treballadors minusvàlids que ho sol·licitin i es trobin inscrits com a tals en les Oficines d'Ocupació.

S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules del present Conveni, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que suposin contra els minusvàlids discriminació en l'ocupació, en matèria de retribucions, jornades o altres condicions de feina.

A les proves selectives per a l'ingrés en el CIM s'hi admetran els minusvàlids en igualtat de condicions amb la resta d'aspirants. Les condicions personals d'aptitud per a l'exercici de les funcions corresponents s'acreditaran, si és el cas, mitjançant dictamen vinculant expedat per l'equip multiprofessional competent, que haurà d'esser emès anteriorment al començament de les proves selectives.

Aquest article podrà ésser objecte de revisió per la Comissió Paritària per a una adequació més correcta a les línies d'inserció professional o integració laboral.

CAPÍTOL III TEMPS DE FEINA

Article 17. Jornada de treball

La jornada de treball serà, en còmput anual, de 1650 hores de feina efectiva, distribuïdes en setmanes de durada desigual que, per terme mitjà, no superaran les 37 hores i 30 minuts de feina efectiva. Per a general coneixement, a l'Annex 2 s'hi recull la fórmula del còmput anual de jornada.

El temps de feina es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, el treballador es trobi en el lloc de feina en condicions de realitzar la labor professional.

Quan la jornada sigui partida només es podran efectuar dos torns.

Descans durant la jornada: En jornades contínues el treballador disposarà d'un descans de 20 minuts per a l'entrepà, o de trenta minuts, quan el treballador tengui l'obligació de dinar en el Centre. En aquest darrer cas, el personal, només podrà acollir-se a un dels dos descansos assenyalats. Aquests temps es computaran com a jornada efectiva de feina.

La concreció de l'horari de feina, d'acord amb els criteris exposats, és facultat de la Direcció del Centre, amb l'acord previ de la representació de personal.

Article 18. Hores extraordinàries

a) Realització.

Com a criteri general, se suprimiran les hores extraordinàries, llevat dels casos d'extrema necessitat, (prevenció o reparació de sinistres o altres danys extraordinàries i urgents). Si se'n fan, no podran excedir de 80 a l'any.

La Direcció de cada centre, llevat dels casos d'urgència, prèviament a la realització d'hores extraordinàries, ha de negociar amb els representants de personal sobre la conveniència o la necessitat de les hores extraordinàries i ha d'informar, en tot cas, als dits representants sobre el nombre d'hores realitzades en el centre, amb indicació de les persones que les hagin efectuades.

b) Concepte d'hores extraordinàries.

Es consideraran hores extraordinàries les expressament ordenades pel CIM per

circumstàncies extraordinàries i no habituals, que excedeixen la jornada anual pactada.

c) Abonament o compensació.

La compensació de les hores extraordinàries s'efectuarà amb un increment del 75%, ja sigui en descans, ja en abonament metàl·lic.

L'elecció del tipus de compensació es convindrà entre la Direcció del centre i la persona afectada. Pactada la compensació en descans, la concreció del gaudiment la farà la Direcció del centre. En el supòsit de compensació econòmica, l'empleat podrà elegir si aquesta es fa mitjançant un pagament únic anual o mensualment.

Salari anual

Formula abonament h. e.:----- +75%

Jornada anual

Article 19. Control sobre el compliment de la jornada

És facultat del Consell el control del compliment de la jornada anual pactada. Finalitzat l'any, els directors dels centres informaran el CIM sobre el compliment d'aquesta, en el supòsit que hi hagi compensacions o deduccions a realitzar, que les farà el CIM, donant-ne compte a la Comissió Paritària.

Article 20. Descans setmanal

A cada centre i tenint en compte les necessitats del servei, Direcció i representants de personal establiran els descansos setmanals i podran pactar distintes fórmules sempre que respectin una mitjana de descans intersetmanal d'un dia i mig, respectant el dret mínim d'un dia de descans cada setmana.

En la mesura possible es tendirà a la mitjana de quaranta-vuit hores de descans cada setmana, sempre que aquesta mesura no impliqui increment de personal. Com a tendència es procurarà que els descansos coincideixin, en la mesura possible i respectant la correcta cobertura dels serveis, en dissabte i diumenge.

Article 21. Bonificació per treball en festiu

Els que en dia festiu, que no sigui diumenge, hagin de prestar servei, a més del descans que recuperaran en dia distint, percebran una bonificació de 2.500 Pts. per festiu treballat.

Si no es pot recuperar en còmput anual el descans del festiu treballat, durant l'any 1991, s'abonarà segons el valor de la taula de l'Annex 16. A partir de l'any 1992, s'aplicarà l'art. 18.

Aquestes bonificacions es mantindran fins que no es revisi el complement específic d'aquells col·lectius afectats per aquesta circumstància.

Article 22. Vacances³

1. Tot el personal, amb una antiguitat mínima d'un any de serveis, tindrà dret a gaudir d'un període de vacances retribuït d'un mes natural o de 22 dies hàbils anuals, o els dies que corresponguin proporcionalment al temps de serveis efectius. En el supòsit que el mes natural escollit no tenguí 22 dies hàbils, es garanteix el gaudiment d'aquests dies. El període vacacional es gaudirà preferentment durant els mesos de juny a setembre. Les vacances s'abonaran a raó del salari real de cada empleat. Als efectes del present article no tindran la consideració de dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions establertes pels horaris especials.

³ Modificat per Acord del Ple de dia 1 de desembre de 2003 (BOIB núm. 6, de 13 de gener de 2004).

A petició de l'afectat i si ho permeten les necessitats del servei, les vacances es podran gaudir en una altra època de l'any.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, el gaudiment de les vacances es pot fer per dia o dies hàbils no consecutius.^{3bis}

Les vacances s'hauran de gaudir dins l'any natural. Excepcionalment i per necessitats del servei es podran ajornar a l'any següent.

Es tindrà dret a un dia hàbil addicional en complir quinze anys de servei i s'afegirà un dia més en complir-ne vint, vint-i-cinc i trenta anys de servei, respectivament, fins a un total de vint-i-sis dies hàbils per any natural. Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de serveis esmentats.

2. Si per necessitats del servei, les vacances s'haguessin de traslladar a un període distint als mesos indicats com a preferents, es compensaran amb un dia hàbil més per cada tres dies hàbils de vacances traslladats.

3. Els Departaments procuraran, dins la planificació que es faci, que el personal gaudeixi les seves vacances en el període escollit. En cas de coincidència amb l'elecció d'unes mateixes dates pel personal del mateix servei i/o departament, que faci impossible la seva concessió per raó de bon funcionament del servei, el responsable d'aquest donarà una solució equitativa, aplicant criteris objectius i que s'hauran d'anar alternant en anys successius.

En el supòsit que dues persones (cònjuges o parella estable) prestin serveis al Consell de Mallorca, es procurarà, si ho sol·liciten prèviament els interessats, que el seu període vacacional coincideixi en les mateixes dates.

4. El personal contractat, la relació de serveis del qual sigui previsiblement superior a sis mesos, tindrà dret a gaudir la part de les vacances que li correspongui, deduït de la liquidació final del contracte els dies de vacances gaudit de més, si pertoca.

5. El personal que cessi de forma voluntària i que hagi gaudit d'un nombre superior de dies de vacances al corresponent al temps efectivament treballat, tindrà una deducció econòmica en la liquidació proporcional als dies d'excés de vacances. Aquesta deducció no serà d'aplicació en el supòsit de jubilació forçosa per edat en complir els 65 anys.

6. El personal ha de conèixer les dates de les vacances que li corresponen amb una antelació mínima de dos mesos al començament de les mateixes, sempre que hagi presentat la seva sol·licitud en temps i forma.

7. Ateses les necessitats dels Departaments o Centres, el Consell per facilitar el gaudiment del període vacacional en els mesos indicats ha de contractar el personal necessari per substituir els que estiguin de vacances. Per aquest personal contractat igual que per els que ho hagin estat per períodes breus de substitució, les vacances seran objecte de liquidació al finalitzar el seu contracte.

8. Es respectaran les condicions més beneficioses del personal docent i dels treballadors de CIPRES que a títol personal les tenguin reconegudes. A aquest personal no li seran d'aplicació el dies addicionals prevists al paràgraf cinquè de l'apartat 1 ni els dies de compensació prevists a l'apartat 2.

9. El gaudiment de les vacances del personal del Servei de Bombers de Mallorca que treballa en torns de 24 hores es regirà per la seva pròpia normativa, i a aquest efecte s'entendrà que cada tres dies addicionals de vacances per anys de serveis suposarà la lliurança d'un torn de 24 hores o la part proporcional si fossin menys de tres dies addicionals.

Article 23. Vacances i ILT

^{3bis} Aquest paràgraf ha estat redactat de conformitat amb l'Acord del Ple de dia 14 de febrer de 2013 (BOIB núm. 100, de 18 de juliol de 2013).

Les baixes per malaltia o accident no laboral esdevingudes en període vacacional deixaran en suspens el gaudiment de les vacances. Aquesta circumstància s'haurà d'acreditar mitjançant la presentació de la comunicació mèdica de baixa. Si la persona és donada d'alta abans d'acabar el període vacacional programat continuarà gaudint-ne fins que l'acabarà. Si acabat el període previst de vacances persisteix encara la situació de baixa mèdica, hi romandrà fins que el facultatiu no el doni d'alta.

En l'un i en l'altre cas, a l'empleat se li reconeixerà un crèdit de dies de descans igual al que hagi romàs de baixa en vacances. Crèdit que podrà gaudir una vegada conclòs el calendari vacacional del personal i segons les necessitats del servei.

Article 24. Permisos retribuïts

El personal del CIM, avisant prèviament i justificant-ho, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pels dies naturals o temps que seguidament s'indiquen:

1) Per matrimoni de l'empleat: 18 dies. Podrà sol·licitar-se que aquest període se sumi al vacacional.

2) Per naixement d'un fill: el pare tindrà dret a 3 dies si el naixement es produeix a l'illa, o a 5 dies si succeeix fora d'aquesta.

Els dies de permís que es reconeixen per la circumstància expressada en aquest apartat són hàbils.⁴

3) Per mort, malaltia greu, intervenció quirúrgica amb hospitalització dels parents que s'expressen en el quadre següent, els dies que també s'hi consignen:

Causa/dies	PARENTIU				
	<u>Cònjuge</u>	<u>Fill dependent</u>	<u>Fill no dependent</u>	<u>Pares</u>	<u>Par. 2n grau</u>
Defunció	5	5	2/4/5	2/4/5	1/4/5
Malaltia greu	5	5	2	2	1
Int. quirúrgica amb hospitalització	5	5	2	2	-

La concessió del 2/4 o d'1/4 dies expressats dependrà del lloc on succeirà la mort, si a l'illa o fora. Aquesta circumstància s'haurà d'acreditar i també la del desplaçament. Els 5 dies podran concedir-se quan el lloc de desplaçament estigui comunicat deficientment.

La qualificació com a greu d'una malaltia s'acreditarà mitjançant informe mèdic. S'entendrà com a "fill dependent" el que visqui amb els pares.

A l'efecte exclusiu d'aquest apartat, els parents de segon grau que convisquin amb el sol·licitant, i també els germans consanguinis (només en el cas de mort), tindran el tractament previst per als "pares". En el primer supòsit, la circumstància de la convivència s'ha d'acreditar.

Als efectes d'aquest article, els dies concedits per al cònjuge es faran extensius a la "parella estable" i als parents de segon grau que comprenen els padrins, els germans i els néts del sol·licitant i els mateixos parents en línia directa del cònjuge del sol·licitant.

En els supòsits de malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització del cònjuge o fill dependent, l'empleat, sempre que les necessitats del servei ho permetin i mitjançant la sol·licitud prèvia i la posterior justificació, podrà prorrogar la llicència o el permís fins a deu dies més a compte de les vacances que li corresponguin. Aquesta concessió dependrà exclusivament del Consell.

Així mateix, en els dos supòsits anteriors, quan el fet tengui lloc a l'illa i les necessitats del

⁴ Aquest paràgraf fou afegit per Acord del Ple de dia 5 de maig de 2003.

servei ho permetin, la Direcció del centre i l'afectat podran acordar, com a modalitat alternativa del permís, la reducció de la jornada diària, des de un mínim d'1/3 fins a un màxim d'1/2, per un nombre total d'hores equivalent als dies de llicència que correspongui. La jornada tipus, a aquest efecte, serà de 7 hores /dia.

Els dies de permís que es reconeixen per les circumstàncies expressades en aquest apartat són hàbils.⁵

4) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

5) Els dies necessaris per concórrer a exàmens alliberatoris d'ensenyaments oficials. Si coincideixen diversos permisos que afectin un mateix servei, s'acordarà la solució procedent entre la Direcció del centre i els representants de personal.

6) Per altres circumstàncies no previstes expressament en els apartats anteriors, es podrà sol·licitar llicència al director del centre, el qual, consultat el Consell, ha de respondre en el termini més breu possible.

7) Per trasllat de domicili: 2 dies.

8) La treballadora, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora diària d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament el pare o la mare, en cas que ambdós treballin.⁶

9) Durant els dies 25 de desembre i 1 de gener, es procurarà una especial organització dels torns que compatibilitzi el gaudiment de les festes de Nadal i de Cap d'Any a la majoria del personal i la deguda atenció als assistits. Es procurarà, a més, que tot el personal pugui tenir lliure un d'aquests dos dies.

10) Llicència especial de 7 dies.

El personal del CIM tindrà dret al llarg de l'any a gaudir fins a un màxim de 7 dies de llicència especial per a assumptes propis i en podran disposar segons les necessitats del servei. Per afavorir aquesta disponibilitat, en els centres del CIM i per als col·lectius en torn rotatori, aquests dies igual que per als festius tinguts com a lliures, s'inclouran, augmentant-los, en els dies lliures setmanals.

Si les necessitats del servei ho permeten, l'expressada llicència podrà gaudir-se per hores i es computaran com a jornada completa una vegada tingudes set hores.

Aquesta llicència especial no serà d'aplicació al personal docent i als que presten serveis en el CIPRES, que tinguin reconegudes condicions més beneficioses de descans.

Art. 24 bis. Mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.⁷

1. MESURES RELATIVES A LA JORNADA

1.1 Reducció de jornada per a la cura d'infants menors de dotze anys, infants prematurs o persones amb discapacitats i per raó de violència de gènere.

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

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

⁵ Aquest paràgraf fou afegit per Acord del Ple de dia 5 de maig de 2003.

⁶ Aquest número ha estat redactat de conformitat amb l'Acord del Ple de dia 5 de maig de 2003.

⁷ Article fou afegit per Acord del Ple de dia 8 de maig de 2006, publicat en el BOIB núm. 97, d'11 de juliol de 2006.

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

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

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

b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills recentment nats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores.

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

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any; i, si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

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

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

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

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

La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 46.3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i en el supòsit que estableix la lletra f) d'aquest punt.

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

1.2 Flexibilització horària.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilització horària als treballadors que es trobin en alguna de les situacions següents:

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

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

La flexibilització horària s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria tècnica que correspongui en cada cas.

2. MESURES RELATIVES A PERMISOS I LLICÈNCIES.

2.1. Permisos horaris per lactància, hospitalització de fills, atenció de fills amb discapacitats, exàmens prenatals i preparació per al part.

Es poden concedir permisos horaris en els supòsits següents:

a) Per lactància d'un fill o una filla menor de nou mesos el treballador o la treballadora té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina.

Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció del treballador o la treballadora, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari s'ha de multiplicar pel nombre corresponent.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís es pot acumular, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i/o paternitat.

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

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

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

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

Els permisos regulats en aquest punt únicament els pot gaudir el pare o bé la mare en el supòsit que ambdós treballin, excepció feta del permís que regula la lletra e), que poden gaudir ambdós, simultàniament.

El personal laboral que sol·liciti algun dels esmentats permisos ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

2.2 Llicències per maternitat i/o paternitat.

2.2.1. En cas d'embaràs i de part En cas d'embaràs i de part, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que se sol·licitin immediatament abans, són de descans obligatori per a la mare.

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

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

En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que en resti, si escau. El mateix dret té el pare en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

La mare també pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nadó.

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

La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

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

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

2.2.2. En cas d'adopció o acolliment

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent d'infants menors de sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare.

Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

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

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

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

La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

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

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

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

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

Article 25. Permisos no retribuïts⁸

En cas de necessitat justificada el treballador fix i el personal amb contracte laboral d'interinitat per ocupació d'una plaça vacant a la RLT tindrà dret a una llicència sense retribució, la durada acumulada de la qual no podrà en cap cas excedir tres mensualitats cada dos anys.

Aquest permís s'haurà de sol·licitar al Consell, mitjançant escrit motivat al qual s'adjuntarà informe del director del centre. El Consell resoldrà, concedint o no el permís, tenint en compte les necessitats del servei.

CAPÍTOL IV RETRIBUCIONS

Article 26. Nivells retributius i salaris

Els nivells salarials i les retribucions per a l'any 1991 són les que es recullen a l'ANNEX número 15 d'aquest conveni.

Les modificacions anuals del salari s'acomodaran a les que s'estableixin per als funcionaris en la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat.

En els mateixos termes, i en els expressament previstos en les Resolucions de 5 de juny de 1990 (BOE 18-6-90), per al personal del CIM" s'aplicarà la clàusula de revisió salarial en els cas que l'IPC previst sigui superat per l'IPC registrat en l'exercici. Aquesta revisió s'aplicarà de forma que l'increment de les retribucions dels empleats públics, una vegada incorporada l'esmentada revisió, mantenguin la mateixa diferència en punts en relació a l'IPC registrat que l'original inclosa en la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat en relació amb l'IPC previst."

"La instrumentació d'aquesta revisió s'establirà, quan escaigui, a partir de la desviació existent de l'IPC previst i la taxa interanual de preus de novembre a novembre. Aquesta revisió s'inclourà preferentment en la nòmina del mes de gener i serà consolidable a tots els efectes".

Les retribucions del personal laboral acomoden l'estructura i contingut a les del personal funcionari, i s'hi comprenen els conceptes que es concreten, a més dels plusos de penositat i perillositat, nocturnitat, especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat i condicions de feina, també s'aplica a l'esmentat personal els criteris del R.D. 861/86 de 25 d'abril.

Els increments retributius del personal docent, educadors de la Llar del Menor i professor d'EGB adscrits a Biblioteca se subjectaran als que es decideixin per als professors d'EGB

⁸ Article modificat per Acord del Ple de dia 4 d'abril de 2005, publicat en el BOIB núm. 80, de 26 de maig de 2005

de l'Estat en les següents proporcions en còmput anual:

Professor d'EGB i PT.....	100%
Mestres de taller.....	93'69%
Educador (proc. d'Ad. Taller).....	75'31%
Educador Llar del Menor.....	89'21%

Aquells empleats que tinguin reconegut qualche COMPLEMENT PERSONAL TRANSITORI, continuaran percebent-lo, amb una reducció anual del 5% fins que desapareixerà totalment.

Article 27. Plus d'antiguitat¹

El personal laboral ha de percebre, en concepte de triennis, una quantitat mensual per cada tres anys de serveis acumulats i reconeguts per l'Administració. Aquesta quantitat serà l'establerta per a cada Subgrup o Grup de classificació del personal funcionari al qual s'equipara cadascun dels nivells professionals del personal laboral i es meritara i farà efectiva d'acord amb la normativa de personal funcionari que regula la matèria.

A l'efecte de triennis, al personal laboral al servei del Consell de Mallorca se li han de reconèixer els serveis que acrediti haver prestat a qualsevol Administració pública, en els termes establerts per la normativa que regula el reconeixement dels serveis previs a l'Administració pública per part del personal funcionari.

Es reconeixeran al personal laboral temporal els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor de la present modificació.

Els nous reconeixements de serveis i de triennis derivats de les modificacions introduïdes al present article tindran efectes econòmics únicament a partir de l'entrada en vigor de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.

Article 28. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries, l'import de les quals serà de 30 dies de salari base, més antiguitat o part proporcional, s'abonaran els dies 30 de juny i 20 de desembre, i s'acreditaran conformement amb la legislació funcional.

Article 29. Lloc i condicions de pagament

El pagament dels salaris es farà el darrer dia laborable de cada mes, en la forma prevista en la normativa vigent.

Article 30. Bestretes a compte⁹

El personal laboral que a continuació es relaciona tindrà dret a percebre, com a bestreta, i quan ho necessiti per atendre necessitats urgents de la seva vida, els imports que a continuació es detallen:

-El personal fix: l'import de fins a tres mensualitats dels conceptes retributius de sou i de triennis.

-El personal amb contracte laboral d'interinitat per ocupació d'una plaça vacant a l'RLT: l'import de fins a tres mensualitats del concepte retributiu de sou.

Aquestes bestretes no meritaren gens d'interès i hauran de reintegrar-se en deu mensualitats, si es tracta d'una paga, o en dotze si es tracta de dues o més, ja sigui en

¹ Aquest article fou modificat per Acord del Ple de 7 d'abril de 2008, publicat en el BOIB núm. 32, de 3 de març de 2009.

⁹ Aquest article fou modificat per Acord del Ple de 6 de juny de 2005, publicat en el BOIB núm. 111, de 26 de juliol de 2005.

terminis mensuals, trimestrals o semestrals, a voluntat de l'interessat.

La concessió es farà havent-la sol·licitada prèviament l'interessat, amb instància dirigida al president del CIM, indicant la quantia sol·licitada i formulant compromís de devolució amb expressió dels terminis de reintegrament. La petició es tramitarà per via d'urgència i serà abonada en el termini màxim d'un mes després de rebuda la sol·licitud.

En el supòsit que, concedida la bestreta, el beneficiari deixàs de prestar serveis en el Consell o volgués sol·licitar excedència de qualsevol classe, haurà de tornar íntegrament la quantitat que resti per a l'amortització total de la bestreta, quantitat que podrà deduir-se de la liquidació corresponent.

No podrà concedir-se una altra bestreta fins que no s'hagi amortitzat íntegrament l'anterior.

CAPÍTOL V MILLORES SOCIALS I ALTRES PRESTACIONS

Article 31. Ajuda per minusvalidesa

El personal amb fills afectats per una minusvalidesa reconeguda, tindrà dret a percebre una ajuda de 30.000 Ptes mensuals per cada fill en aquesta situació, en el supòsit que no percebin cap subvenció d'altres entitats, o la diferència entre la indicada quantitat i la subvenció que rebí. El dret a aquesta ajuda s'acreditarà mitjançant certificació oficial de la minusvalidesa expedida per l'INSERSO, que s'ha de presentar al Consell, juntament amb la sol·licitud i la resta de la documentació exigida a l'imprès que figura com a ANNEX 7 d'aquest Conveni.

Article 32. Ajuda per escolaritat

El Consell concedirà ajudes d'estudi per als fills del personal, i per als menors a càrrec seu, en quantia de 6.000 Ptes. per mes i fill comprès entre 0 i 18 anys. En aquesta ajuda queden incloses les prestacions per ajuda familiar. La petició s'ha de formular amb l'imprès de l'ANNEX 12.

Article 33. Beques per estudis

El Consell concedirà als empleats i als fills d'aquests més grans de 18 anys, que depenguin econòmicament dels pares, beques anuals d'estudis en els termes i en les quanties que seguidament s'indiquen. La petició s'ha de formular amb l'imprès de l'Annex 13.

<u>Estudis</u>	<u>Empleats CIM</u>	<u>Fills empleats</u>
Formació Prof.....	10.000 PTA	-----
Ac.Universitat	20.000 PTA	-----
Estudis Grau M.....	43.000 PTA	43.000 PTA
Est.Univ. superiors.....	57.700 PTA	57.700 PTA
Est. Univ. Especials (Facultats de Medicina, Farmàcia, Veterinària, Ciències, Informàtica, Belles Arts, Escoles Tècniques Superiors i Escoles Univ. Experi- mentals).....	67.000 PTA	67.000 PTA.

Si s'acredita la realització d'altres estudis oficials no compresos en la taula anterior, l'abonament de matrícula se sotmetrà a la Comissió Paritària.

La beca per als empleats del CIM es condiciona al fet que els estudis que es realitzin tinguin relació amb la branca professional del lloc de feina ocupat de manera que signifiqui un perfeccionament o una millor formació per ocupar-lo.

Per al personal adscrit o assimilat al Grup E, la beca per estudis empararà la realització de qualsevol tipus d'estudis prevists en la taula anterior.

Per tenir dret a l'expressada beca el personal haurà d'acreditar la matrícula, amb indicació del número de convocatòria de cada assignatura i el nombre d'aquestes que s'han de cursar i si aquestes comprenen la totalitat o part del curs. En aquest cas s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures que es cursin. La repetició del curs o assignatura no donarà dret a cap nova beca ni a la part proporcional de l'assignatura repetida.

Per al personal fix, l'abonament de la beca es tramitarà en el darrer trimestre de cada any.

El personal contractat, complint els mateixos requeriments, tramitarà l'abonament dins el darrer trimestre de l'any, presentant la sol·licitud relativa al curs acadèmic anterior. En la petició, s'hi reflectirà, a més d'allò que es preceptiu per al personal fix, el temps de serveis prestats al CIM, computats d'octubre de l'any anterior a setembre de l'any en curs, i l'abonament de la beca serà proporcional al temps treballat.

Les ajudes regulades en els tres articles anteriors (llevat de les beques per al personal del CIM) estan destinades a cobrir les despeses derivades dels fills. Per això, en cas de separació o de divorci, el beneficiari d'aquestes ajudes haurà d'acreditar que arriben als destinataris, bé directament o englobades en la pensió de contribució a les càrregues familiars.

Per la mateixa raó, en el supòsit que els dos pares prestin servei en el CIM, les ajudes només es concediran a un d'ells, a elecció dels interessats.

Nota a l'article 33: Règim transitori.

El personal que hagi iniciat els estudis abans a l'any 1992 es regirà pels Acords anteriors, d'aquesta manera es permetrà l'acabament dels estudis començats sense cap limitació pel que fa a la matèria o carrera professional elegida.

Article 34. Ajudes per jubilació o situacions assimilades a la jubilació ¹⁰

El personal laboral al servei del Consell Insular de Mallorca tindrà les mateixes ajudes per jubilació o situacions assimilades a la jubilació que el personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Aquestes ajudes es regiran per la corresponent normativa autonòmica que les estableixi

Article 35. Revisió de les prestacions socials ¹¹

Les prestacions previstes en els articles 31, 32 i 33 es revaloritzaran anualment, mitjançant negociació amb la Comissió Paritària en el primer trimestre de l'any.

Si és el cas, l'import de les ajudes previstes a l'article 34 experimentarà cada any el mateix increment que per aquestes ajudes fixi la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 36. Jubilació forçosa als 65 anys

Com a mesura complementària de l'article anterior i amb la finalitat de fomentar la creació d'ocupació i l'accés a la feina, es convé la jubilació obligatòria del personal en complir

¹⁰ Article redactat per Acord del Ple, de 7 de juny de 1999, pel qual es modificaren els articles 34 i 35 per a la seva adaptació a les ajudes previstes per al personal funcionari.

¹¹ Veure nota anterior.

l'edat de 65 anys. El Consell s'obliga a cobrir la plaça vacant pels sistemes reglamentaris, llevat que en plantilla es prevegi una altra cosa.

El Consell permetrà que continuïn prestant serveis aquelles persones que complida aquesta edat no acreditin període de carència suficient per a jubilar-se.

Article 37. Jubilació especial als 64 anys

Qualsevol treballador amb 64 anys d'edat podrà acollir-se al sistema de jubilació previs pel R.D. 1194/85 de 17 de juliol. El Consell s'obliga a cobrir la vacant amb un altre treballador que sigui titular del dret a qualsevol de les prestacions econòmiques per desocupació o jove demandant de primera ocupació, mitjançant un contracte de la mateixa naturalesa que l'extingit.

La cobertura de vacants que es produeixi per aplicació d'aquesta mesura es farà sense tenir en compte el que s'ha convingut en matèria de mobilitat i de promoció interna.

La jubilació a què fa referència aquest article l'ha d'instar el treballador i la resoldrà la Presidència del CIM.

El treballador que s'aculli a aquest sistema de jubilació tindrà dret a les indemnitzacions previstes a l'article 34.¹²

Article 38. Gratificació especial durant el servei militar o substitutori

El personal laboral fix que en incorporar-se al servei militar, voluntari o obligatori, o servei substitutori, dugui com a mínim dos anys d'antiguitat en el CIM, tindrà dret a percebre les pagues extraordinàries de Nadal i d'estiu.

Article 39. Roba de feina

El Consell facilitarà al personal els uniformes o la roba de feina, incloses les sabates, que es declarin obligatoris. La determinació de les peces a utilitzar, i també la seva durada, l'efectuarà el CIM, atesa la proposta conjunta del director i dels representants de personal de cada centre. Les rentades i les planxades d'aquests uniformes seran a càrrec del Consell. Es durà el control adequat per a la identificació de les peces.

La no utilització de roba de feina no originarà cap dret de compensació econòmica.

Article 40. Ajuda per defunció o incapacitat total i absoluta

Amb la finalitat de permetre la cobertura addicional de les contingències de mort o incapacitat total i absoluta per causa d'accident de treball, a sol·licitud de l'empleat, el Consell estarà obligat a efectuar els pagaments salarials a través de l'entitat de crèdit que ofereixi, per a aquest fet, la cobertura d'aquestes contingències.

Article 41. Assegurança de responsabilitat civil

El Consell s'obliga a concertar una assegurança de responsabilitat civil per les contingències que puguin derivar-se de les prestacions pròpies del personal. Abans de la firma de concert es donarà informació als representants de personal. La cobertura d'aquesta responsabilitat iniciarà els efectes des de l'endemà de la firma de l'expressat concert.

Article 42. Incapacitat laboral transitòria

Es voluntat de les parts firmants d'aquest Conveni reduir al màxim l'absentisme laboral produït per baixes per malaltia. A aquest efecte s'adopten les mesures següents:

a) Mesures tècniques: Per part del Consell es controlaran les baixes per ILT comptant amb el concurs dels serveis mèdics i un ATS visitador.

¹² Aquest paràgraf ha estat redactat de conformitat amb l'Acord del Ple de dia 3 de juny de 2002.

b) Mesures econòmiques:

1) El Consell abonarà fins al 100% del salari percebut pel treballador en el mes anterior a la baixa, en els supòsits de baixa per maternitat (16 setmanes de descans), per accident laboral (pel període màxim de 12 mesos), per hospitalització i/o intervenció quirúrgica (per un màxim de 60 dies). Aquesta darrera circumstància l'haurà d'acreditar el treballador.

2) En els restants processos per ILT derivats de malaltia comuna o accident no laboral, i en els supòsits de finalització dels períodes indicats a l'apartat 1) anterior, el Consell abonarà fins al 100% del salari real, a condició que el treballador de baixa sol·liciti sotmetre's al control mèdico-tècnic del Consell, presentant a la Direcció del centre la corresponent sol·licitud (segons el model recollit a l'Annex 8) en un termini màxim de tres dies a partir de la baixa mèdica.

Als efectes del present article, la base de càlcul del salari real s'efectuarà de la forma següent:

1/ Durant els tres primers mesos: salari base + antiguitat + residència + comp. de destinació + comp. específic del mes anterior a la baixa.

2/ A partir del quart mes: salari base + antiguitat + residència + comp. de destinació + comp. específic que li correspongui en aquesta data.

Les situacions de baixa no implicaran cap disminució en la percepció que correspongui al treballador en concepte de gratificacions extraordinàries.

La negativa a sotmetre's a les mesures de control, la falta de sol·licitud en aquest sentit i/o la no compareixença a les citacions efectuades pel CIM suposaran la pèrdua de les millores de la prestació econòmica a càrrec del Consell, que es deixaran de percebre, també, en aquells supòsits en què del control efectuat es derivi de forma suficientment acreditada el caràcter injustificat de la situació de baixa.

El Consell oferirà als representants del personal informació relativa als índexs d'absentisme elaborats en còmput trimestral, índexs que seran coneguts també per la Comissió Paritària.

Article 43. Revisions mèdiques

El Consell s'obliga a efectuar per ell mateix o mitjançant concert, les revisions mèdiques anuals per als qui prestin serveis a la corporació.

Aquestes revisions podran declarar-se obligatòries, a criteri del CIM i ateses les característiques del servei on estigui destinat el personal.

Article 44. Abonament de pròtesis dentals¹³

En els termes establerts per als funcionaris del Consell de Mallorca, el personal laboral en actiu tindrà dret a percebre les ajudes corresponents per pròtesis, sempre que aquestes no es trobin incloses entre les prestacions de l'assistència sanitària de la Seguretat Social. No obstant l'anterior, en el cas del personal laboral temporal, la quantia de l'ajuda serà proporcional al temps de serveis prestats durant el període dels sis mesos immediatament anteriors a la sol·licitud.

A aquest efecte, els interessats hauran de sol·licitar al Consell de Mallorca l'ajuda per pròtesis en el mateix model normalitzat del personal funcionari, adjuntant-hi l'informe diagnòstic del facultatiu i la factura original de la despesa efectuada.

CAPÍTOL VI EXTINCIÓ I SUSPENSÍO DEL CONTRACTE LABORAL. EXCEDÈNCIES

¹³ Article modificat per Acord del Ple de 18 de gener de 2005 (BOIB núm. 41, de 12 de març de 2005).

Article 45. Extinció del contracte de treball

El contracte de treball s'extingirà per qualsevol dels supòsits prevists en la legislació vigent.

Article 46. Suspensió del contracte de treball¹⁴

La suspensió del contracte de treball s'ajustarà a les normes previstes en els art. 45 a 48 de l'Estatut dels Treballadors i al que es disposa en el present Conveni.

1) Suspensió per causa de maternitat:

a) En el supòsit de part la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. D'aquestes en pot fer ús el pare per a la cura del fill en cas de mort de la mare.

No obstant el paràgraf anterior, en el cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final del període citat, llevat que en el moment de l'efectivitat, la incorporació de la mare a la feina suposi risc per a la seva salut.

b) En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de nou mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de vuit setmanes comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és menor de cinc anys i més gran de nou mesos, la suspensió tindrà una durada màxima de sis setmanes. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

2) Suspensió per servei militar.

El compliment del servei militar, obligatori o voluntari, o servei social substitutiu, suspèn la relació laboral, amb reserva del lloc de feina. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins els trenta dies següents a la finalització de la causa que motiví la suspensió.

3) Suspensió per privació de llibertat del treballador, mentre no hi hagi sentència condemnatòria.

Article 47. Excedència voluntària

El treballador, amb almenys un any d'antiguitat en el Consell, té dret que li reconeguin la possibilitat d'obtenir l'excedència voluntària, per un termini no menor d'un any i no superior a cinc anys.

La petició s'ha de formular per escrit, expressant-hi els motius en que es fonamenta, i s'ha de contestar en el termini de 20 dies. Es concedirà o no en atenció a les necessitats del servei i a les raons al·legades.

El reingrés en el Consell queda condicionat:

a) Al fet que el treballador sol·liciti trenta dies abans de finalitzar el termini per qual li hagi estat concedida.

¹⁴ Aquesta nota es refereix a l'article 46.1.a) i b). Aquest article ha restat sense vigència, aplicant-se en el seu lloc l'article 48.4 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, en la redacció donada per l'article 5 de la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i, especialment, l'article 24 bis d'aquest mateix text, que incorpora el contingut de l'Acord del Consell de Govern de la comunitat autònoma de les Illes Balears de dia 23 de setembre de 2005 (BOIB núm. 145, de 01-10-2005). Vegeu, també, el R.D. 180/2004, de 30 de gener, pel qual s'adopten mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar en relació amb el gaudiment a temps parcial dels permisos inclosos en l'article 30.3 de la Llei 30/1984.

b) al fet que hi hagi vacant de la mateixa categoria i grup professional en el centre en què treballava l'excedent o, en cas negatiu, a elecció del treballador, en altres centres del Consell en categoria igual o similar a l'ocupada per l'excedent.

Per acollir-se a un altre període d'excedència voluntària el treballador haurà de complir un nou període de servei actiu de quatre anys.

Article 48. Excedència singular

Es considerarà singular aquella excedència motivada per la prestació de serveis en una altra entitat pública. La seva singularitat resideix en el fet que podrà sol·licitar-se encara que no es compleixi el requisit mínim de dur un any d'antiguitat i el treballador podrà romandre en aquesta situació mentre mantengui la relació de serveis que hi hagi donat lloc. El reingrés es regirà per les normes de les excedències voluntàries.

Als efectes del que es preveu en el present article s'han de considerar inclosos entre els organismes o entitats del sector públic, aquelles empreses en què la participació del capital directament o indirectament de les administracions públiques sigui superior al 50%.

El personal en aquesta situació estarà obligat a notificar al CIM les variacions que puguin produir-se en la relació de serveis que hagi donat origen a l'excedència, inclòs el cessament en aquesta prestació.

Els treballadors podran romandre en aquesta situació mentre es mantengui la relació de serveis que hi va donar origen. Una vegada produït el cessament, haurà de sol·licitar el reingrés en el servei actiu, en el termini màxim de 30 dies; si no ho fa, se'l declararà en la situació d'excedència voluntària. Aquest reingrés es produirà en tot cas, en ocasió de lloc vacant amb dotació pressupostària. Si una vegada sol·licitat el reingrés no l'obté per falta de lloc vacant amb dotació pressupostària romandrà en situació d'excedència voluntària, a l'empara del que disposa l'art. 29.3.a) de la Llei 30/1984 de 2 d'agost, fins que no es produeixi l'esmentada vacant.

Article 49. Excedències especials

1) El personal fix tindrà dret a un període d'excedència voluntària d'un temps no superior a tres anys per encarregar-se de la cura de cada fill, tant quan sigui fill per naturalesa com per adopció, a comptar de la data de naixement d'aquest. Els fills successius tindran dret a un període nou d'excedència que, si és el cas, posarà fi al que es tenia. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

Durant el primer any de durada de cada període d'excedència, el personal en aquesta situació tindrà dret a la reserva del lloc de feina i al seu còmput a l'efecte de triennis.

La concessió d'aquesta excedència es farà havent declarat prèviament el peticionari que no exerceix cap altra activitat que pugui impedir o disminuir la cura del fill menor.

Transcorregut el temps o desapareguda la causa que va motivar la concessió de l'excedència, s'haurà de sol·licitar en el termini de 30 dies el reingrés o passar a la situació d'excedència voluntària, situació en què es declararà si no sol·licita el reingrés.

En qualsevol moment, mentre romanguí en aquesta situació, la persona afectada podrà sol·licitar el reingrés.

2) Els treballadors fixos que duguin un any d'antiguitat en el CIM podran gaudir d'una excedència especial per cursar estudis durant un temps no inferior a un any ni superior a cinc anys.

3) Els treballadors fixos, amb un any d'antiguitat en el CIM, podran sol·licitar excedència especial, d'un temps no inferior a tres mesos ni superior a un any, sempre que hi concorrin circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquelles situacions.

4) Els treballadors que duguin un mínim de dos anys d'antiguitat en el Consell podran gaudir d'una excedència especial amb una durada màxima d'un any i mínima de sis mesos, que tindrà l'especialitat de reserva de lloc de feina i reingrés automàtic. El temps que haurà de transcórrer entre aquesta excedència i una altra de les mateixes característiques haurà d'esser superior a quatre anys.

Les excedències a què es refereixen els números 2), 3) i 4) d'aquest article tindran el dret de reserva de lloc de feina, sempre que el treballador excedent sol·liciti per escrit la reincorporació amb una antelació mínima d'un mes abans de finalitzar la situació d'excedència. L'incompliment d'aquest requisit implicarà la renúncia a la reincorporació. Complert el requisit de la sol·licitud, la reincorporació s'haurà de fer en el termini màxim d'un mes.

Les excedències especials conservaran l'especialitat mentre es compleixin els motius pels quals es varen concedir. En cas contrari, de forma automàtica, es consideraran excedències voluntàries normals.

CAPÍTOL VII FORMACIÓ I RECICLATGE

Article 50. Creació del Departament de Formació i dotació pressupostària

El Consell Insular de Mallorca estructurarà i posarà en funcionament el Departament de Formació, adscrit al Servei de Recursos Humans de la corporació i el dotarà pressupostàriament amb la suma anual de 25 milions de pessetes.

El Departament de Formació es constitueix com a instrument tècnic orientat a la consecució del desenvolupament dels plans de formació del CIM.

Són finalitats d'aquest Departament:

- a) El perfeccionament formatiu dels elements de la plantilla, a qualsevol nivell jeràrquic, d'acord amb les necessitats plantejades i la projecció en el futur.
- b) La col·laboració en la formació del personal a l'exterior, en tècniques i estudis el coneixement de les quals resulti d'interès, mitjançant les ajudes oportunes.

El Departament iniciarà l'activitat amb un estudi de necessitat presents de formació, i elaborarà una proposta o programa que, amb l'audiència prèvia dels representants de personal, serà sotmesa a l'aprovació del CIM perquè la implanti.

Article 51. Funcions dels representants del personal en matèria de formació

El representants de personal podran:

- a) Participar en l'elaboració i la discussió dels plans de formació.
- b) Proposar les prioritats de formació.
- c) Proposar els criteris de participació i el nivell d'exigència i assistència.
- d) Avaluar el compliment i el resultat de les accions de formació promocionades pel CIM.

Aquestes funcions les exerciran, bé la Comissió Paritària en referir-se a plans generals que afectin tot el Consell, o a través dels representants dels centres, si es tracta de plans concrets per a un determinat centre del Consell.

Article 52. Mesures de suporta a la formació professional

El Consell facilitarà la promoció i la formació del personal amb l'adopció de les mesures següents:

1. Estudis per a l'obtenció de títol acadèmic:

Els empleats que realitzin estudis oficials tindran dret a:

- a) L'adaptació de la jornada ordinària de treball que faciliti l'assistència als cursos, però es

respectaran les necessitats del servei. La persona interessada assabentarà el director del centre de l'horari lectiu i s'analitzarà la possibilitat de compatibilitzar-lo amb el servei proposant els canvis oportuns amb altres persones del mateix servei i de la mateixa categoria.

b) Els permisos retribuïts per a l'assistència a exàmens alliberatoris, conformement al que preveu l'art. 24, 5).

c) Les beques per estudis establertes a l'art. 33.

d) L'elecció prioritària del període vacacional, si coincideix amb el temps de preparació d'exàmens.

2. Assistència a cursos externs al CIM.

Per a l'assistència a cursos, congressos, simposis, seminaris o visites tècniques externes al CIM es respectarà el següent procediment:

a) Quan hi hagi informació sobre la realització d'un curs, la Direcció del centre o el responsable del servei, Junta Facultativa o Docent (en els centres on n'hi hagi) i els representants de personal determinaran l'interès del curs en relació als objectius del centre.

b) En cas positiu, es farà públic el calendari i el contingut del curs perquè el personal pugui manifestar l'interès de participar-hi.

c) La participació en aquests cursos es limitarà, com a norma general, a una sola persona.

d) Examinades les sol·licituds, la Direcció i els representants de personal elevaran un informe-proposta conjunta al Consell, que recollirà el parer de la Junta Facultativa o Docent, si és el cas. Aquesta proposta contindrà un pressupost aproximat de les despeses que es derivin d'aquesta activitat. Si hi ha desacord, tant sobre l'interès del curs com de la persona proposada per assistir-hi, s'enviarà un informe motivat al CIM, el qual a la vista de l'informe resoldrà, autoritzant o no l'assistència i, en cas positiu, indicant el percentatge de despeses que assumeix. En tot cas es garantirà que l'assistència no perjudica el desenvolupament normal de l'activitat laboral.

e) El Consell, a la vista de l'informe o dels informes, resoldrà, assumint la totalitat o part de les despeses, segons quin sigui l'interès del curs i concedint permís retribuït a la persona designada per assistir-hi. El Consell podrà comprovar la regularitat de l'assistència.

f) Dins les despeses que assumirà el Consell s'hi entenen compreses: la matrícula i el passatge (que s'hauran d'acreditar) i les dietes per una quantia màxima de 12.000 PTA x dia. L'abonament es farà a tenor de la resolució prevista a l'apartat e) anterior.

g) La persona o les persones que assisteixin als esmentats cursos hauran de presentar, una vegada finalitzats, una memòria o resum d'aquests i posar a disposició del Consell tot el material recollit en el curs.

3) Assistència ordenada pel CIM.

El CIM es reserva la facultat d'ordenar l'assistència a reunions de treball, seminaris, cursos, etc. que siguin de l'interès de la corporació, i de designar la persona o les persones que hi hagin d'assistir.

En aquest cas el Consell avançarà a la persona designada la quantitat suficient per atendre les despeses amb compromís de liquidació i la justificació posterior. La quantia de les despeses de passatge, dietes i drets d'inscripció es regirà per l'apartat de la lletra f) de l'article anterior.

Queda sobreentès el necessari consentiment i l'acceptació de l'interessat a la designació del CIM, quan l'activitat a desenvolupar sigui fora de la jornada laboral.

CAPÍTOL VIII¹⁵ SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL

Article 53. Normes generals

El personal té dret a una protecció eficaç de la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball. També haurà d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment o reglamentàriament.

A través dels representants legals i en concret a través del Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, participarà en la formulació de la política de prevenció i en el control de les mesures adoptades per desenvolupar-la.

El Consell adoptarà totes les disposicions que siguin necessàries per complir les normes de l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el Treball.

El Consell té l'obligació de facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene dels empleats que contracti o quan canvien de lloc de feina o hagin d'aplicar una nova tècnica que pot ocasionar riscos greus per a l'empleat, els companys o tercers.

L'empleat té l'obligació de seguir les esmentades ensenyances i a realitzar les pràctiques que es facin dins la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte del temps ocupat.

Per a l'elaboració dels plans i els programes de seguretat i higiene i per a la realització i posada en pràctica, el CIM podrà disposar d'equips i mitjans tècnics especialitzats, quan sigui possible i aconsellable per la dimensió o la intensitat dels problemes de seguretat i higiene. Si no disposa de mitjans propis, sol·licitarà la cooperació de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, sobretot per allò que faci referència a la planificació, els estudis i projectes preventius i els sistemes de seguretat o protecció, formació de treballadors i tècnics, documentació especialitzada i totes les altres mesures tècniques que siguin necessàries.

Article 54. Comitè de seguretat i higiene en el treball

a) Constitució i composició del Comitè.

Es constituirà en el CIM un Comitè de Seguretat i Higiene en el Treball, que estarà compost per representants nomenats per la corporació i per representants designats pels sindicats amb representació en el Consell.

Aquesta designació haurà de recaure en un membre de la Junta de Personal o del Comitè d'Empresa, Delegat de Personal o Delegat Sindical.

En els diferents centres del Consell, les competències sobre seguretat i higiene seran assumides pel Comitè d'Empresa, Delegats de Personal o la Junta de Personal. Si qualche tema excedeix el marc de les competències, enviaran proposta o informe al Comitè de Seguretat i Higiene del CIM.

b) Funcions del Comitè

Les funcions del Comitè, a més de les que s'indiquen en la corresponent normativa, són les següents:

- a) Definir els riscos que per la gravetat o freqüència impliquin l'adopció de mesures eficaces de prevenció i protecció.
- b) Estudiar i analitzar les causes dels accidents de treball i de les malalties professionals.
- c) Controlar, inspeccionar i proposar l'adopció i l'execució de mesures de seguretat i

¹⁵ Aquest capítol ha restat sense vigència, aplicant-se en el seu lloc la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el R.D. 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de serveis de prevenció

higiene.

d) Proposar l'organització de campanyes de prevenció en els centres i també de cursos de formació pràctica, si és necessari.

e) Estudiar i proposar la creació dels servei mèdic d'empresa.

CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI. FALTES, SANCIONS I PROCEDIMENT SANCIONADOR

Article 55. Faltes

S'entén per falta tota acció o omissió, voluntària o culposa, que suposi una infracció o incompliment dels deures laboral del treballador. Es classifiquen en falta lleu, greu i molt greu.

Article 56. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

- 1) Més de tres faltes de puntualitat sense justificar en el termini d'un mes, del qual el còmput global de retard superi els 25 minuts.
- 2) Faltar al treball un dia, sense causa justificada; si l'absència està justificada, no comunicar-ho a la primera hora de la jornada laboral.
- 3) Abandonament del lloc de treball per un temps superior a cinc minuts sense causa justificada o sense comunicar-ho .
- 4) Els petits descuits en la conservació del material o dels locals de treball.
- 5) Qualsevol acció o omissió que pugui causar perjudici o disminució lleus del rendiment normal del treball propi a aliè.
- 6) El canvi de torn, servei o lloc sense l'autorització corresponent si no se'n deriva risc o perjudici per al servei.
- 7) La mala execució voluntària o el retard injustificat en el compliment de les ordres rebudes o treballs encomanats, si no se'n deriva risc o perjudici per al servei.
- 8) La contravenció de les normes elementals d'educació, respecte a la Direcció, caps, companys, subordinats i persones en general.
- 9) La pèrdua o falta greu d'esment del vestuari de treball.

Article 57. Faltes greus

Se consideren faltes greus:

- 1) Més de 5 faltes de puntualitat sense justificar en el termini d'un mes, del qual el còmput global de retard superi els 40 minuts.
- 2) Faltar al treball dos o tres dies en el termini d'un mes sense causa justificada.
- 3) No justificar amb la presentació de la comunicació mèdica de baixa l'absència del treball en el termini de cinc dies des del començament de la malaltia o accident.
- 4) Qualsevol acció o omissió que pugui causar pertorbació o disminució greu del rendiment normal del treball propi o aliè.
- 5) Les previstes en els números 6) i 7) de l'article anterior, quan se'n derivi perjudici o risc per al servei o per als béns.
- 6) La desobediència en matèria greu als superiors o la negativa a complir les ordres rebudes, i la falta greu de respecte i consideració als superiors, als companys de feina, subordinats i persones en general.
- 7) Abandonament del lloc de feina per un temps superior a 15 minuts sense causa justificada o sense comunicar-ho.

- 8) Sol·licitar i obtenir permisos o excedències al·legant causes falses o inexistents.
- 9) Simular la presència o assistència d'un altre treballador fixtant per ell. Provada la connivència, se sancionarà tant el que realitzà el fet com el suplantat.
- 10) La violació dels secrets de què tingués coneixement el treballador amb motiu de les seves funcions, sempre que es produeixi un perjudici greu.
- 11) La disminució voluntària no continuada del rendiment normal del treball, i també la negligència o desídia que afectin el bon funcionament del treball.
- 12) La falta de netedat personal reiterada, que produeixi queixa justificada dels companys de feina.
- 13) La pèrdua o falta greu d'esment en la utilització de les màquines, eines, aparells o instrumental facilitats pel centre.
- 14) Originar o coadjuvar en baralles i lluites en el lloc de treball.
- 15) La reiteració en la comissió de faltes lleus, o sigui quan l'autor hagi sofert tres o més sancions per faltes lleus en els tres mesos anteriors.

Article 58. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

- 1) Més de deu faltes de puntualitat sense justificar en el termini d'un mes, del qual el còmput global de retard superi els 60 minuts.
- 2) Faltar a la feina més de tres dies consecutius, sense causa justificada, en el termini d'un mes.
- 3) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que hi ha falta quan un treballador declarat de baixa per un dels motius indicats realitzi treballs de qualsevol classe per altri, o treballs a compte seu quan aquests siguin incompatibles amb la malaltia o accident ocorregut. També entrarà en aquest apartat tota acció o omissió del treballador realitzada per allargar la baixa.
- 4) La inutilització, destrossa o desperfecte intencionat de màquines, aparells, instal·lacions, edificis, ormeigs o instruments del centre.
- 5) Haver recaigut sobre el treballador sentència ferma dels tribunals de justícia per delictes que duen condemna superior a presó menor.
- 6) La indisciplina o desobediència en el treball de caràcter greu.
- 7) Les ofenses greus, verbals, escrites o físiques als superiors, companys de feina, subordinats i persones en general, en ocasió de l'exercici de les funcions del treballador.
- 8) La transgressió greu de la bona fe contractual i també l'abús greu de confiança en l'exercici del treball.
- 9) La disminució contínua i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- 10) L'abandonament del lloc de feina per temps superior a 15 minuts sense causa justificada o sense comunicar-lo si d'això se'n deriva risc o perjudici greu.
- 11) L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- 12) La reiteració en la comissió de faltes greus. S'entén que hi ha reiteració quan l'autor hagi estat sancionat en tres o més ocasions per falta greu en els sis mesos anteriors.

Article 59. Sancions

Les sancions que podran imposar-se en cada cas són les següents:

- a) Per a faltes lleus:
 - 1) Amonestació verbal.
 - 2) Advertència escrita.
 - 3) Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.
- b) Per faltes greus:
 - 1) Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

- 2) Inhabilitació per a canvi de destinació d'un a sis mesos.
- c) Per faltes molt greus:
 - 1) Suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies.
 - 2) Inhabilitació per a canvi de destinació de sis a devuit mesos.
 - 3) Comiat.

Article 60. Procediment sancionador

La facultat de sancionar, d'acord amb allò que preveuen la Llei de Règim Local i altres disposicions vigents, correspon al Consell.

Serà requisit previ a la imposició de qualsevol sanció que el proponent escolti l'interessat el qual, a petició pròpia, podrà ésser assistit pel Comitè d'Empresa o pels delegats de personal del centre.

Si es troba convenient, l'òrgan competent per a la imposició de la sanció podrà nomenar un instructor de l'expedient de cos o escala de grup igual o superior al de l'inculpat. L'instructor ordenarà la pràctica de totes les diligències que trobi oportunes per a la determinació i la comprovació dels fets. Concloues aquestes actuacions, formularà proposta de resolució que, amb caràcter previ a la remissió a l'òrgan competent per a la imposició de la sanció, es notificarà a l'interessat perquè en el termini de deu dies pugui presentar les al·legacions que trobi oportunes per a la defensa.

En els supòsits de sancions per faltes greus i molt greus es comunicarà als representants de personal mitjançant còpia de la carta de sanció.

La imposició de qualsevol sanció, llevat de l'amonestació verbal, requereix comunicació escrita al treballador, en la qual hauran de figurar els fets motivadors i la data en què haurà de complir-se.

Article 61. Compliment de sancions

Les sancions es compliran en la totalitat o es començaran a complir si això no fos possible en els següents terminis de la seva ferma:

- a) Les lleus, en els quinze següents.
- b) Les greus i molt greus dins el mes següent.

Article 62. Cancel·lació de sancions

Pel transcurs dels següents terminis es cancel·laran les sancions:

- a) Les lleus, als tres mesos de la imposició.
- b) Les greus a l'any.
- c) Les molt greus, als dos anys.

Article 63. Prescripció de faltes

La prescripció de les faltes s'ajustarà a allò que disposa l'art. 60 de l'Estatut dels Treballadors, segons el qual, les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en la qual el Consell tenguí coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 64. Recursos jurisdiccionals

La valoració de les faltes i les sancions corresponents imposades podran ésser objectes de recurs i de revisió sempre davant la jurisdicció competent.

Article 65. Abús d'autoritat

Es considerarà abús d'autoritat que un superior cometi un fet arbitrari, amb infracció d'un dret del treballador reconegut legalment o convencionalment, del qual es derivi un

perjudici notori, material o moral per al subordinat.

El treballador que es consideri perjudicat podrà denunciar el fet al Conseller Delegat o al Director del centre directament o a través dels representants de personal, si així ho considera oportú.

Cap treballador no està obligat a obeir sinó a aquelles persones que tinguin autoritat sobre ell, d'acord amb l'organigrama del centre.

Igualment quan una persona amb autoritat doni una ordre que sigui una contravenció clara i directa de la normativa aplicable o bé que no s'expressi per les vies i amb les formalitats exigides, el treballador posarà el fet en coneixement del superior immediat o del Secretari General del Consell, el qual ratificarà o suspèn timerà la funció ordenada.

CAPÍTOL X DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Secció 1a.- Drets, funcions i garanties de les representacions unitàries del personal del CIM

Article 66. Representació del personal

Els comitès d'empresa i els delegats de personal constitueixen, respectivament, els òrgans de representació dels treballadors del CIM, assumint-ne la defensa dels interessos i també la negociació i representació davant el Consell o davant qualsevol altre organisme.

També es constitueixen com a òrgans consultius i d'intercanvi d'informació entre la Direcció del centre i els distints estaments.

Els membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal tindran les garanties i drets expressament reconeguts en la legislació corresponent.

Art.67.- Elecció dels representants del personal

L'elecció dels membres dels comitès d'empresa i dels delegats de personal s'ajustarà a la normativa vigent.

Article 68. Reunió dels representants de personal amb la direcció del centre

El Comitè d'Empresa i els delegats de personal dels centres respectius es reuniran amb la Direcció del centre una vegada cada mes, sense perjudici de les reunions extraordinàries que, degudament convocades, poguessin celebrar-se.

L'objecte prioritari d'aquestes reunions serà el tractament dels temes que redundin en el bon funcionament del centre, en especial, quant es refereixi a l'estudi de la qualitat assistencial, funcionament i rendiment administratiu, i també vetlar pel diàleg continu entre totes aquelles persones de les quals, a distints nivells, depenen la consecució dels objectius de cada centre.

La reunió la convocarà el Director, el qual confeccionarà l'ordre del dia atenent les propostes dels representants de personal, que hauran d'esser presentades amb una antelació mínima de set dies. Si a l'esmentat darrer termini sorgissin temes que, segons el parer dels representants de personal hagin d'esser analitzats, es proposarà el tractament abans de començar la sessió i en seran objecte de diàleg, a no ser que, a criteri de la Direcció i per a una solució millor, s'hagin de fer consultes al Consell, en aquest cas, s'assenyalarà data per a una pròxima sessió extraordinària amb aquells punts de l'ordre del dia.

Sempre que els assumptes no siguin privatis de qualque col·lectiu en especial, les esmentades reunions se celebraran de forma conjunta entre la Direcció del centre i les representacions de personal laboral o funcional.

Article 69. Funcions i facultats dels representants de personal

El Consell reconeix els comitès d'empresa i els delegats de personal com a interlocutors vàlids en aquelles matèries relacionades directament o indirectament amb la relació laboral; per això es compromet a potenciar el diàleg, la col·laboració i la participació d'aquests òrgans de representació.

Les funcions seran les assenyalades expressament en la legislació vigent i les indicades als articles d'aquest conveni.

Article 70. Obligacions dels representants de personal

Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal observaran sigil professional en aquelles matèries previstes en la legislació vigent.

Article 71. Garanties dels representants de personal

Les garanties dels membres del comitè d'empresa i dels delegats de personal seran les previstes en la legislació aplicable.

Article 72. Altres drets

1) Local: El Consell a cada centre de treball posarà a disposició dels representants de personal un local adequat on podran desenvolupar les activitats i comunicar-se amb els treballadors. Les distintes representacions (funcionarial, laboral i sindical) es posaran d'acord per a la correcta i imparcial utilització de l'esmentat local.

2) Reunions: Els representants dels treballadors podran reunir-se en i fora de les hores de treball, sense altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals. Si la reunió es fa en el propi centre de treball bastarà la comunicació prèvia al director; si la reunió s'ha de celebrar fora del lloc de treball i en hores laborables, l'esmentada comunicació haurà de donar-se amb 24 hores d'antelació, llevat de casos excepcionals, que es comunicarà amb l'anticipació possible al superior immediat.

3) Temps sindical: Els membres del comitè d'empresa i els delegats de personal laboral disposaran d'un crèdit horari de 25 hores mensuals, que podran consumir en feines pròpies i específiques de representació, havent de justificar, si el director ho demana, la inversió d'aquest temps.

Les hores sindicals dels distints membres de la junta de personal, del comitè d'empresa o dels delegats de personal podran acumular-se en un o distints dels components sense passar el màxim total.

Queden excloses de l'indicat còmput de 25 hores mensuals aquelles que es dediquen a sessions de la comissió paritària.

El temps utilitzat en feines de representació, degudament justificat, fora de jornada laboral, serà compensat mitjançant descans alliberador.

4) Informació i comunicació: Els representants del personal podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior del centre en matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés laboral, aquelles publicacions d'interès laboral o social.

Es posarà a disposició de la junta de personal, comitè d'empresa o delegats de personal un tauler d'anuncis a cada centre, essent aquests responsables de tot el que s'hi publiqui.

A més, podran informar els representats, sense que tal activitat interrompi el procés de treball.

Article 73. Reunions de delegats de personal i comitès d'empresa

En les condicions previngudes en el paràgraf 2) de l'article anterior i dins el crèdit horari

disponible, els delegats de personal i comitès d'empresa podran celebrar reunions conjuntes a qualsevol centre, convidar els membres dels respectius sindicats, podent assistir també els delegats sindicals.

Article 74. Assemblees generals

S'aplicaran les disposicions dels articles 77 i 80 de l'Estatut dels Treballadors amb les excepcions següents.

a) Reunions fora de la jornada laboral

No tindran cap limitació de temps i convocatòria i hauran de complir els requisits següents:

- 1) Plena legitimació dels convocants.
- 2) Comunicar amb una antelació mínima de 2 dies hàbils la celebració a la Direcció del centre.
- 3) La comunicació es farà per escrit, indicant lloc, hora i ordre del dia de l'assemblea.

b) Reunions durant la jornada laboral

La celebració d'assemblees durant la jornada laboral haurà d'esser autoritzada expressament per la Direcció del centre, i a més dels requisits expressats abans, haurà de complir les condicions que seguidament s'indiquen:

- 1) Que es convoqui tot el col·lectiu afectat (tots els afiliats si hi ha convocatòria per secció sindical).
- 2) Que la durada de l'assemblea no superi els 60 minuts.
- 3) Que la celebració no impedeixi la prestació dels serveis.
- 4) Que no superin anualment les 18 hores per a les convocades per les representacions unitàries, ni les 6 hores/any per a cada sindicat si fos la secció sindical qui efectués la convocatòria.

El director del centre, amb la representació del personal, concretarà els llocs de treball que s'hagin d'atendre durant la celebració de l'assemblea. Si hi ha desacord, es farà el que decideixi la Direcció, sense perjudici que posteriorment ho pugui revisar la Comissió Paritària.

Secció 2a. Dels sindicats i seccions sindicals

Article 75. Seccions sindicals i delegats sindicals

A) Seccions sindicals

1) Els treballadors afiliats a un sindicat podran, a l'àmbit del Consell o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals conformement amb allò que s'estableix en els estatuts del sindicat.
- b) Fer reunions, amb notificació prèvia al director del centre, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal del centre.
- c) Rebre la informació que envii el sindicat.

2) Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació establerts en les administracions públiques o comptin amb delegats de personal, tindran els drets següents:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general la Direcció del centre els posarà a la disposició un tauler d'anuncis que s'haurà de col·locar en el centre de treball i en el lloc on es garanteixi un adequat accés dels treballadors.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la legislació específica.
- c) A la utilització conjunta del local destinat a les representacions unitàries, on puguin desenvolupar les activitats en els centres de treball.

B) Delegats sindicals

Els sindicats firmants d'aquest acord podran designar delegats sindicals, en els centres del Consell, notificant l'elecció a la corporació i a la Direcció del centre corresponent.

Els drets del delegat sindical seran els contemplats en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical. Els drets referits a "crèdit horari" seran els que es diuen en l'apartat següent.

La designació del delegat sindical resulta independent del caràcter funcional o laboral dels afiliats que representa.

C) Crèdit horari als sindicats amb representació en el CIM

Durant la vigència del present Conveni i mentre persisteixi la composició actual de la representació sindical, el Consell reconeix als sindicats amb representació al CIM (CO,UGT i CSIF), a més dels drets que li atribueix la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, un crèdit horari mensual de les hores que seguidament s'expressen:

<u>Sindicat</u>	<u>Crèdit horari mensual</u>
CO	200 hores
UGT	100 hores
CSIF	50 hores

que podrà utilitzar en feines de representació sindical la persona designada pel mateix sindicat, amb la condició que s'avisí la Direcció del centre o responsable del servei amb l'antelació suficient que permeti l'atenció adequada al servei. El crèdit horari indicat és conjunt per al personal laboral i/o funcional, essent acumulable al crèdit horari de la representació unitària reflectida en el núm. 3 de l'art.72 anterior.

Article 76. Quota sindical

A petició dels treballadors afiliats a les centrals sindicals, el Consell descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització de tal operació remetrà al Consell un escrit on expressi amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat al qual pertany, la quantitat de la quota i el nombre de compte corrent o llibreta a la qual ha d'esser transferida la quantitat indicada. El Consell efectuarà la deducció mencionada, llevat que el treballador faci qualque indicació en contra, durant la vigència del present Conveni.

Disposició addicional

En tots els aspectes no prevists en aquest Conveni s'aplicarà el que disposen la Llei de Règim Local, l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

Disposició transitòria

En el termini màxim de tres mesos, comptats a partir de l'aprovació d'aquest Conveni, ambdues parts s'obliguen a negociar i acordar la regulació de les condicions laborals i retributives del personal contractat pel CIM a l'empara de l'ordre ministerial de 21/2/85, per la qual s'estableixen les bases de col·laboració entre l'INEM i les corporacions locals per a la realització d'obres i serveis per treballadors en atur. Mentrestant, aquest col·lectiu es regirà per les condicions pactades en el propi contracte i/o el que està previst a l'Estatut dels Treballadors.

Disposicions finals

Les respectives representacions en la Mesa Negociadora es comprometen, al llarg de 1991, a iniciar els següents estudis:

1. Criteris i proposta de funcionarització del personal laboral del CIM.
2. Estudi, anàlisi, descripció i valoració de llocs de treball i, si escau, revisió dels complements assignats. La valoració l'efectuarà cada centre de treball, amb participació dels representants del personal i la Direcció, que elevaran a la Mesa Negociadora les conclusions per a l'elaboració definitiva dels catàlegs de lloc de treball.
3. Aprofundiment del tema de l'absentisme, i compromís de cercar solucions i propostes, fins i tot les de tipus econòmic, per disminuir i pal·liar el problema.
4. Viabilitat de la creació d'un Fons de Pensions. Si es constitueix deixarà de tenir vigència l'article sobre premis per jubilació anticipada.
5. Les mesures previstes a l'article 41 sobre ILT tindran vigència fins que la Mesa Negociadora del CIM, una vegada es tracti el tema de descripció/valoració de llocs de treball i revisió dels complements específics, determini el nou règim a aplicar en les situacions d'ILT que podrà afectar exclusivament al complement específic. Les mesures que s'adoptin de futur es negociaran conjuntament amb la representació dels funcionaris a fi d'homologar el tractament d'aquest tema.

ANNEXOS¹⁶

¹⁶ No es publiquen els disset annexos per considerar-los, en alguns casos, desfasats.