



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

7097

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del III Convenio colectivo per al personal laboral del Servei de Ports de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100012012011)

Antecedentes

1. El 16 de junio de 2022, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del III Conveni Col·lectiu per al personal laboral del Servei de Ports de les Illes Balears.
2. El 21 de junio de 2022, Cristina Barahona Bellido, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el III Conveni Col·lectiu per al personal laboral del Servei de Ports de les Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 de agosto de 2022

El secretario general

Jaime Colom Adrover

Por delegación del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
y por suplencia de la Directora General de Treball i Salut Laboral (BOIB 97/2019)





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

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES 4

- Artículo 1. Partes negociadoras 4
- Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial 4
- Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia 5
- Artículo 4. Denuncia y prórroga 5
- Artículo 5. Empresa y representación del personal laboral 6
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad 6
- Artículo 7. Absorción y compensación 6
- Artículo 8. Equiparación a mejoras del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares 6
- Artículo 9. Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje 7
- Artículo 10. Interpretación del Convenio 8

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 8

- Artículo 11. Organización del trabajo 9
- Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional 9
- Artículo 13. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales 9
- Artículo 14. Plantilla laboral 11
- Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 11
- Artículo 16. Movilidad funcional 12
- Artículo 17. Movilidad geográfica 15

CAPÍTULO III: PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 17

- Artículo 18. Selección de personal y provisión de puestos de trabajo 17
- Artículo 19. Provisión de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y/o violencia de género 18
- Artículo 20. Reingreso 18
- Artículo 21. Concurso de provisión de puestos de trabajo (traslado), concurso de fijos discontinuos y/o fijos a tiempo parcial 18
- Artículo 22. Promoción interna y convocatoria libre 21
- Artículo 23. Promoción interna 21
- Artículo 24 Normativa por la que se regirán las convocatorias de promoción interna y de turno libre 22
- Artículo 25. Selección de personal laboral no permanente 24
- Artículo 26. Contratos formativos 25
- Artículo 27. Contratación y período de prueba 26
- Artículo 27. bis. Cese voluntario del trabajador 27
- Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional 27
- Artículo 29. Integración social y laboral de las personas con discapacidades 29
- Artículo 30. Principios de igualdad, mérito y capacidad 29
- Artículo 31. Estabilidad en el empleo 29
- Artículo 32. Adscripción temporal de carácter voluntario 29

CAPÍTULO IV: JORNADA Y HORARIO 30

- Artículo 33. Jornada laboral y cómputo 30
- Artículo 34. Horario 31

CAPÍTULO V: VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FIESTAS 34

- Artículo 35. Vacaciones: 34
- Artículo 36. Reducción de jornada 37
- Artículo 37. Flexibilización horaria 42
- Artículo 38. Permisos horarios. 42
- Artículo 39. Permisos por días 45
- Artículo 40. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género 48
- Artículo 41. Licencias sin retribución 55
- Artículo 42. Fiestas anuales 56



Artículo 43. Extensión a parejas estables 57

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 57

Artículo 44. Suspensión con reserva del puesto de trabajo 57

Artículo 45. Excedencia forzosa 58

Artículo 46. Excedencia voluntaria 59

Artículo 47. Enfermedad y indisposiciones 63

Artículo 48. Incapacidad temporal 63

CAPÍTULO VII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 64

Artículo 49. Extinción del contrato 64

Artículo 50. Jubilación 64

Artículo 51. Jubilación parcial 65

Artículo 52. Ayuda por jubilación 65

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL 65

Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo 66

Artículo 54. Protección de la salud y la seguridad en el trabajo 66

Artículo 55. Plan de prevención 66

Artículo 56. Planes de emergencia 66

Artículo 57. Información, consulta y participación 66

Artículo 58. Formación 67

Artículo 59. Vigilancia de la salud 67

Artículo 60. Equipos de protección individual 67

Artículo 61. Coordinación de actividades empresariales 68

Artículo 62. Delegados de prevención 68

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud 68

Artículo 64. Presencia de recursos preventivos 68

Artículo 65. Ropa de trabajo y dotación 68

CAPÍTULO IX: ACCIÓN SOCIAL 69

Artículo 66. Acción social 69

CAPÍTULO X. ESTRUCTURA SALARIAL 69

Artículo 67. Retribuciones salariales 69

Artículo 68. Salario base 70

Artículo 69. Complemento de antigüedad (trienios) 70

Artículo 70. Pagas extraordinarias 71

Artículo 71. Complemento de insularidad 72

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

Artículo 73. Complemento personal transitorio (CPT) 74

Artículo 74. Horas extraordinarias 74

Artículo 75. Indemnizaciones por razón del servicio 76

Artículo 76. Cláusula revisión salarial 76

CAPÍTULO XI: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN 77

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

Artículo 78. Órganos de representación del personal laboral 77

Artículo 79. Funcionamiento y atribuciones del Comité de Empresa y de sus miembros electos 77

Artículo 80. Acción sindical 78

Artículo 81. Indemnizaciones para gastos de los representantes del personal 79





CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD CIVIL 80

- Artículo 82. Potestad disciplinaria 80
- Artículo 83. Faltas disciplinarias 81
- Artículo 84. Faltas muy graves 81
- Artículo 85. Faltas graves 83
- Artículo 86. Faltas leves 85
- Artículo 87. Sanciones 86
- Artículo 88. Tramitación y procedimiento 87
- Artículo 89. Procedimiento disciplinario para la imposición de faltas graves o muy graves 87
- Artículo 90. Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves 90
- Artículo 91. Prescripción de las faltas y sanciones 90
- Artículo 92. Responsabilidad de las jefaturas y de superiores 91
- Artículo 93. Abuso de autoridad 91
- Artículo 94. Responsabilidad civil 91

DISPOSICIONES ADICIONALES 92

- Disposición adicional primera 92
- Disposición adicional segunda. 92
- Disposición adicional tercera 93
- Disposición adicional cuarta 93
- Disposición adicional quinta 93
- Disposición adicional sexta 93
- Disposición adicional séptima 94
- Disposición adicional octava 94
- Disposición adicional novena 94
- Disposición adicional décima 95
- Disposición adicional undécima 96
- Disposición adicional duodécima 96
- Disposición adicional decimotercera 96
- Disposición transitoria primera 97
- Disposición transitoria segunda 97
- Disposición final 97

ANEXO I CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 98

ANEXO II. CUADRO DE RETRIBUCIONES 108

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes negociadoras

Han negociado este convenio, por una parte, en representación del personal laboral, los miembros designados por el Comité de empresa de PORTS DE LES ILLES BALEARS, y, por otra, en representación del ente público PORTS DE LES ILLES BALEARS, las personas designadas con esta finalidad, reconociéndose ambas partes mutuamente plena capacidad para la negociación y conclusión del Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

Las normas contenidas en este convenio son aplicables a todo el personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS, independientemente de cuál sea la forma contractual y siempre que no estén sometidos a un régimen estatutario específico.

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

Quedan expresamente excluidos de este convenio el personal sometido a una relación laboral de carácter especial de las reguladas en el



artículo 2 del Estatuto de los trabajadores y los profesionales contratados en régimen de arrendamiento civil de servicios que lleven a cabo tareas de asesoramiento de la empresa.

El ámbito territorial de este convenio es el de la empresa, que no excede del correspondiente a la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia

Este convenio tiene una vigencia de cuatro años a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Anualmente se negociarán las revisiones salariales que sean procedentes, así como las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en las interpretaciones que haga del texto del convenio.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

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

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

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

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

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

Artículo 5. Empresa y representación del personal laboral

A los efectos de aplicación de este convenio, se entiende, como empresa, en PORTS DE LES ILLES BALEARS.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 7. Absorción y compensación

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

Artículo 8. Equiparación a mejoras del personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, en las materias a que se refiere este convenio, será aplicable al personal laboral sujeto al mismo, salvo que la Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje, acuerde de manera expresa lo contrario.





Artículo 9. Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje

1. Dentro de los quince días siguientes al de la publicación de este convenio, deberá constituirse una Comisión Paritaria para la Interpretación, el Estudio, la Vigilancia, la Conciliación y el Arbitraje, compuesta las partes firmantes de este convenio.

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

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

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

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

2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

3. Las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuándo las dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, que puedan plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Artículo 10. Interpretación del Convenio

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

Esta representación laboral debe informar al trabajador o a la trabajadora sobre la cuestión planteada y, si es necesario, debe comunicarlo al superior jerárquico, por si se puede resolver a este nivel. Si esto no es posible o se mantiene alguna discrepancia, debe dirigirse a la Comisión Paritaria. Esta Comisión debe estudiar la cuestión planteada y emitir el informe correspondiente, que debe comunicar a la persona afectada, sin perjuicio del derecho de acudir a la jurisdicción social, en su caso.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad exclusiva de PORTS DE LES ILLES BALEARS. La aplicación práctica de la misma la ejercerán los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, de información y de negociación que reconocen a las personas trabajadoras y a su representación según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley

Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mejor colaboración entre ambas partes.

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

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

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

Artículo 12. Dependencia orgánica y funcional

A efectos de este Convenio, se entiende como empresa el ente PORTS DE LES ILLES BALEARS u organismo que lo sustituya subrogándose en sus derechos y en sus deberes.

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

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

Artículo 13. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

El personal de la empresa tiene derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente ejercidas en sus puestos de trabajo, siempre que, además, cumplan los requisitos exigidos para obtener las categorías profesionales mencionadas, cuya definición nominal, junto con la definición sustancial y el contenido, figuran en el anexo I de este convenio.

Las categorías profesionales del personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS se agruparon, en función de la titulación exigida de ingreso, en los grupos establecidos en la Disposición Adicional 15 de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la comunidad autónoma de las Islas Baleares para el año 2013 o norma que la sustituya.

Así, de conformidad con el párrafo anterior, se establecen cinco grupos profesionales, en los que se integran las categorías profesionales correspondientes. Estos grupos profesionales son los siguientes:

- a) Grupo A. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los niveles de titulación siguientes: título universitario de grado superior o equivalente.
- b) Grupo B. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los niveles de titulación siguientes: título universitario de grado medio o equivalente.
- c) Grupo C. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los niveles de titulación siguientes: título de bachillerato, título de técnico superior correspondiente a ciclos formativo de grado superior, título de técnico especialista correspondiente a formación profesional de segundo grado o un título equivalente o de la formación laboral equivalente.
- d) Grupo D. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los niveles de titulación siguientes: título de graduado en educación secundaria, graduado escolar, técnico de grado medio correspondientes a ciclos formativo de grado medio, técnico especialista correspondiente a formación profesional de primer grado, o un título equivalente o formación laboral equivalente.
- e) Grupo E. Están comprendidas las categorías profesionales para las que se exigen los niveles de titulación siguientes: certificado de escolaridad o formación laboral o equivalente

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

Artículo 14. Plantilla laboral

La plantilla de PORTS DE LES ILLES BALEARS, en la formulación ideal, consiste en la relación cuantitativa y cualitativa de los puestos de trabajo necesarios en cada una de las dependencias para cubrir, de manera satisfactoria, las necesidades o prestaciones que deban atenderse.

Es competencia exclusiva de PORTS DE LES ILLES BALEARS, respetando la legislación vigente, fijar las plantillas. Cuando deba producirse cualquier modificación de la plantilla, la empresa pondrá a disposición de la representación del personal laboral la propuesta correspondiente, con una antelación mínima de diez días.

PORTS DE LES ILLES BALEARS debe tener una relación de los puestos de trabajo laborales que hay en su organización, la cual debe incluir, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y



los requisitos exigidos para ejercerlos.

La determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas al personal incluido en la plantilla laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS deben estar en consonancia con las funciones y tareas que ejerzan efectivamente y con los requisitos de titulación y conocimientos que se necesiten realmente.

Las relaciones de puestos de trabajo son públicas.

Artículo 15. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

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

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

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

Artículo 16. Movilidad funcional

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

La persona trabajadora afectada debe estar en posesión de la titulación académica y profesional preceptiva y tiene derecho, en caso de movilidad ascendente, a percibir las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas.

La movilidad funcional tendrá la duración imprescindible para atender las necesidades que la justifiquen. Cuando el ejercicio de las funciones encomendadas sea superior a un mes de duración deberá notificarse al Comité de Empresa.

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

16.2. Encargo de funciones de categoría superior

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

Una vez superado este plazo, si el trabajo desarrollado no es con carácter de sustitución y hay un puesto de trabajo vacante, se abrirá una convocatoria para proveerlo mediante los procedimientos que establece este convenio.

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

Cuando se lleven a cabo trabajos de categoría o puesto superior, la persona afectada tiene derecho a percibir la diferencia retributiva entre las retribuciones que percibe y las funciones que efectivamente ejerza y deberá notificarse al comité de empresa. Cuando esta situación exceda de 3 meses se requerirá el informe previo del comité de empresa en un plazo máximo de diez días.

El periodo de referencia indicado en el apartado 1 de este artículo no será de aplicación en los supuestos de interinidad impropia indirecta.

16.3. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, la empresa tiene la necesidad de encomendar a un trabajador o una trabajadora las tareas correspondientes a un puesto de trabajo de una categoría y/o puesto de trabajo del nivel inmediato inferior al que tiene,

únicamente pueden hacerlo por el tiempo imprescindible, que no puede exceder en ningún caso un mes cada año para llevarlas a cabo, y le mantendrán la retribución y el resto de derechos de su categoría o puesto de trabajo. Además, recibirá un incremento del 10% en sus retribuciones totales. Estos encargos deben llevarse a cabo por turnos rotativos entre las personas trabajadoras del servicio.

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

16.4. Protección de la maternidad

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

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

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

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

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

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

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

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

El cambio de puesto de trabajo por este sistema debe conllevar, si es necesario, un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la empresa, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen.

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

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

Artículo 17. Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica el desplazamiento de la persona trabajadora, tanto si es temporal o definitivo, desde donde está ubicado el puesto de trabajo a otra localidad diferente y que esté ubicada a más de 10 km, en los supuestos y las condiciones que regulan los apartados siguientes:

1.- Desplazamientos temporales por necesidades del servicio.

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



a) Los desplazamientos temporales inferiores a un mes de duración tienen su origen en el encargo de cometidos especiales que circunstancialmente se ordenan al personal y que deban ejercerse fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde se tiene el puesto de trabajo a otro ubicado a más de 10 km. Se denominan comisiones de servicio y deben notificarse al Comité de Empresa.

Igualmente, siempre que existan razones técnicas, organizativas o productivas probadas que así lo justifiquen, PORTS DE LES ILLES BALEARS puede desplazar temporalmente a su personal para prestar servicios fuera de la localidad donde radique el centro o unidad funcional donde los presta habitualmente a otro ubicado a más de 10 km. por más de un mes y sin que, en ningún caso, se supere el límite de un año, lo que se notificará al Comité de Empresa.

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

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

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

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

2.- Traslados forzosos por necesidades del servicio.

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

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

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

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

B) Cuando el traslado forzoso implique un alejamiento del domicilio habitual de la persona trabajadora y además suponga un cambio de localidad del centro de trabajo ésta recibirá una ayuda por los gastos derivados de un tanto alzado por esta causa en los siguientes supuestos:

- más de 10 y hasta 40 kilómetros de distancia: 2.250 euros.
- más de 40 kilómetros de distancia: 3.000 euros.

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

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

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

Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es personal de PORTS DE LES ILLES BALEARS, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hay un puesto de trabajo vacante.

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

- a) Víctimas de violencia de género
- b) Representantes de los trabajadores y/o sindicales.



- b) Personas con discapacidades.
- c) Familias monoparentales.
- d) Personas mayores de cincuenta años.
- e) Personas titulares de familia numerosa.
- f) Personas con mayor antigüedad.

CAPÍTULO III

PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

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

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

Los puestos de trabajo vacantes se ofrecerán, en primer lugar, al personal laboral que hayan solicitado cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, y/o de violencia de género y que cumplan lo dispuesto en el artículo 16.5. de este convenio o el artículo 40. 3 bis) y ter) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 82 del Estatuto básico del empleado público.

Artículo 20. Reingreso

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

Si no hay vacantes en su categoría profesional pero, en cambio, las hay en el grupo profesional igual o inferior, podrá optar a esta vacante, siempre que acredite cumplir los requisitos exigidos para ocupar la misma o bien esperar a que se produzca una vacante en su categoría profesional.

En todo caso, percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa, sin perjuicio de que deba esperar la primera convocatoria de provisión de vacantes que se realice y en la que participará obligatoriamente en el turno de concurso de traslados.

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

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

El concurso de méritos constituye el sistema normal de provisión de plazas vacantes, y hay que tener en cuenta únicamente los méritos exigidos en la convocatoria correspondiente, los cuales deben determinarse de acuerdo con los baremos correspondientes de cada convocatoria.

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

1. Provisión de puestos por concurso de méritos

Las bases de la convocatoria deben indicar, como mínimo:

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

Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo las personas aspirantes de PORTS DE LES ILLES BALEARS debe





cumplir con los siguientes requisitos:

- a) ser personal laboral fijo a tiempo completo o a jornada parcial, o personal fijo discontinuo, en situación de activo o excedencia,
- b) tener la misma categoría profesional que el puesto de trabajo al que opta.
- c) tener una antigüedad de como mínimo 2 años en el actual puesto de trabajo.
- d) tener el nivel de catalán señalado para el puesto y el resto de requisitos que establece el Catálogo de Puestos de trabajo.

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

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

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

Esta comisión debe estar compuesta por tres miembros, dos de los cuales deben ser designados por la empresa, y el otro por el Comité de Empresa entre sus componentes.

2. Provisión de puestos de trabajo de libre designación

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

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

3. Reglas comunes a los procedimientos de provisión

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

La convocatoria debe publicarse en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, así como en la página web de PORTS DE LES ILLES BALEARS y la intranet de PORTS DE LES ILLES BALEARS, para que todas las personas solicitantes y otras interesadas estén informadas.

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

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

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

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

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

Artículo 22. Promoción interna y convocatoria libre

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

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

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

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

Artículo 23. Promoción interna

La promoción interna del personal laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS consiste en la posibilidad de que, mediante el cumplimiento de unos requisitos concretos, el personal laboral fijo integrado en el ámbito de este convenio pueda acceder desde una determinada categoría profesional a otra de igual o superior grupo de titulación.

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

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

Acreditar dos años de servicios efectivos en una categoría profesional del mismo grupo profesional o del inmediatamente inferior al de la vacante ofrecida y tener la condición de personal laboral fijo.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La selección del personal laboral fijo de nuevo ingreso por el sistema de acceso libre y del turno de discapacitados se realizará preferentemente por el procedimiento de concurso oposición, sin perjuicio de utilizar cuando corresponda los sistemas de oposición o excepcionalmente de concurso.

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

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

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



5. La designación de las personas integrantes de los tribunales calificadoros corresponderá al órgano que convoque el proceso selectivo y se analizará entre empleados o empleadas públicos con una relación de servicios de carácter permanente. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, y no podrá ostentar en representación ni por cuenta de nadie. No obstante, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, se podrán fichar los criterios y las formas de colaboración que determinen la actuación de éstos en el desarrollo de los procesos selectivos.
6. Los tribunales pueden disponer la incorporación a estos trabajos de personal asesor especialista para todas o algunas de las pruebas que deban realizarse, en su caso, de acuerdo con lo previsto en las convocatorias correspondientes. Estos asesores deben limitarse a ejercer sus especialidades técnicas y, basándose exclusivamente en estas especialidades, deben colaborar con los órganos de selección.
7. Concluido el proceso selectivo, los tribunales calificadoros elevarán al órgano que lo hubiera convocado la propuesta de contratación de los que aprueban en el mismo. Los órganos de selección no podrán proponer la contratación de un número de personas aprobadas superior al de las plazas convocadas por el correspondiente proceso selectivo. No obstante y con la finalidad de asegurar la cobertura de las plazas, cuando alguna de las personas propuestas renunciara expresamente a su derecho o no tomara posesión del destino adjudicado, el órgano que hubiera convocado el proceso selectivo adjudicará las plazas a los que, sin figurar en la propuesta de contratación, hubieran superado todas las pruebas selectivas, por orden de puntuación total alcanzado.
8. El órgano que haya efectuado la convocatoria debe formalizar los contratos una vez justificadas las condiciones de capacidad y los méritos y requisitos exigidos. Hasta que se formalicen los contratos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, las personas aspirantes no tendrán derecho a ninguna percepción económica.
9. Los plazos de incorporación a los puestos de trabajo y de formalización de los contratos serán los que se determinen en las resoluciones definitivas de cada proceso selectivo. Estos plazos serán improrrogables, excepto causa de fuerza mayor debidamente justificada en el plazo mencionado. Transcurrido el plazo de incorporación que se determine sin que ésta se hubiera producido, el trabajador o trabajadora perderá sus derechos, quedando rescindido cualquier vínculo con la empresa Ports de les Illes Balears, derivado del proceso selectivo correspondiente.
10. Las personas trabajadoras que accedan a una plaza por medio del turno de promoción interna tendrán preferencia para cubrir los puestos vacantes de las respectivas convocatorias conjuntas. La prioridad en la adjudicación de las vacantes debe hacerse partiendo de las máximas puntuaciones globales y siguiendo un orden descendente.

Artículo 25. Selección de personal laboral no permanente

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

1. Bolsas de trabajo

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

La convocatoria y las bases de estas bolsas deben negociarse con la participación del Comité de empresa. En la confección de estas bolsas participarán las personas designadas que el Comité determine.

2. Oferta genérica y/o convocatoria pública

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

Las personas seleccionadas mediante oferta genérica deben estar paradas [a tiempo completo y/o parcial] y acreditar estar inscritas en demanda de empleo en el SOIB. No obstante, cuando se trate de puestos de trabajo o categorías donde sea difícil su cobertura por falta de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el SOIB, sólo será requisito estar inscritas en el SOIB como demandados o como mejora de empleo.

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

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



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

Artículo 26. Contratos formativos

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

Se pueden concertar contratos formativos en todas las categorías profesionales definidas en el anexo I de este convenio, con excepción de aquellos puestos de trabajo de especial responsabilidad.

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

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

b) En el contrato en prácticas el salario que corresponde a los trabajadores contratados en esta modalidad será el siguiente:

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

No obstante, cuando la Administración autonómica tenga que concertar contratos formativos como consecuencia de haber resultado beneficiaria de una ayuda concedida, en este caso, las condiciones que se tienen que observar son aquellas que establezcan las bases de las convocatorias y no las del Convenio.

Artículo 27. Contratación y período de prueba

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

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

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

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

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

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

Artículo 27. bis. Cese voluntario del trabajador

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS está obligado a notificarlo por escrito a la dirección de PortsIB, con una antelación mínima de un mes para el personal de los grupos A y B y de 15 días para el resto de personal.

En caso de que el trabajador tenga vacaciones pendientes de disfrutar podrá solicitar el disfrute durante los días de preaviso, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, en caso de que no sea posible se abonarán los días pendientes en la liquidación del contrato.

En el supuesto de que el trabajador no observara el cumplimiento del preaviso pactado en el presente artículo, la empresa podrá descontar de la liquidación final el importe del salario equivalente a los días de retraso del preaviso.



Artículo 28. Formación y perfeccionamiento profesional

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

De conformidad con el artículo 14. g del EBEP la formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales, debe llevarse a cabo preferentemente en horario laboral. En caso de que no sea posible y se tenga que llevar a cabo, total o parcialmente fuera del horario laboral, deberá haber un preaviso mínimo de 15 días naturales.

Por otra parte, y de conformidad con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. El tiempo destinado a esta formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Todas las acciones formativas organizadas por la empresa que tengan carácter obligatorio, es decir aquellas que aparezcan en la RLT como requisito imprescindible para el puesto de trabajo, y todas aquellas que desde la empresa se consideren necesarias e imprescindibles para cumplir las funciones de los puestos de trabajo o que tengan relación con el puesto de trabajo, aunque no sean organizadas por la propia empresa, pero si autorizadas por la misma, se realizarán, siempre y cuando sea posible en horario laboral. El tiempo de asistencia al curso y el de trayecto realizado siempre y cuando la formación se realice en un lugar diferente al centro de trabajo, se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este tiempo de trayecto se estimará, en cada caso, por parte de la empresa, en función de los kilómetros y de las carreteras.

Si no se pudieran llevar a cabo en el horario laboral, las horas que el empleado haya puesto de su tiempo para realizar esta formación serán compensadas, por igual cantidad en descanso (1X1).

No obstante, si la formación coincide con un día de descanso semanal, y siempre y cuando ésta tenga una duración de entre 4h y 7,5 h, se considerará que se debe recuperar un turno entero de 7,5 horas. En caso de que la formación dure más de 7,5 horas, el exceso sobre la jornada se compensará por igual cantidad de minutos en descanso acumulable dentro del mes en curso y excepcionalmente hasta el siguiente. En todo caso el exceso de minutos por formación se podrá acumular por días y el remanente se acumulará al cómputo mensual, a solicitud de la persona interesada mediante el impreso correspondiente de permisos y licencias.

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

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

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

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

De acuerdo con la normativa de aplicación, en las ofertas de empleo público de PORTS DE LES ILLES BALEARS se debe reservar una cuota mínima del 7% de las vacantes porque las cubren personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, del que al menos el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Artículo 30. Principios de igualdad, mérito y capacidad

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



Artículo 31. Estabilidad en el empleo

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

Artículo 32. Adscripción temporal de carácter voluntario

Cuando un puesto de trabajo de la plantilla de PORTS DE LES ILLES BALEARS, cuyo ámbito se define en el artículo 2 de este Convenio, quede vacante de forma temporal o definitiva, se podrá ocupar con carácter temporal por personal fijo, siempre que se cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. El trabajador o trabajadora deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el puesto a cubrir y reunir los requisitos de titulación y de otra índole exigidos en la relación de puestos de trabajo para su desarrollo.
- b. En el supuesto de existir más de un solicitante se adjudicará atendiendo a los méritos de éstos en relación con el puesto de trabajo solicitado.
- c. La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable a otro si persisten las circunstancias que la motivaron. Excepcionalmente, cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Administración de acuerdo con el comité de empresa puede prorrogar este plazo.
- d. La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para la persona trabajadora.
- e. De todas las adscripciones temporales se dará cuenta, de manera inmediata, al Comité de empresa, especificando las causas que la motivan.
- f. El puesto de trabajo ocupado en adscripción temporal será incluido en la siguiente convocatoria por el sistema que corresponda, salvo que tenga titular.
- g. El personal en adscripción temporal tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo de procedencia y percibe las retribuciones correspondientes al puesto que efectivamente ocupa.
- h. Esta adscripción no da lugar a indemnización.

CAPÍTULO IV JORNADA Y HORARIO

Artículo 33. Jornada laboral y cómputo

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

La jornada máxima anual es el resultado de descontar a los días que tiene el año natural el número de domingos y sábados que haya en cada año, los festivos, las vacaciones, los días por asuntos propios y los días 24 y 31 de diciembre, y multiplicar el resultado por la jornada máxima diaria establecida legalmente.

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

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

Artículo 34. Horario

1. Personal de oficinas:

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

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

- Entrada: Entre las 7.30 h y las 9.00 h
- Salida: Entre las 14.00 h y las 16:30 h





Cuando se produzcan, por causas justificadas, retrasos en la hora de entrada o salidas antes de hora, a efectos del cómputo, se considerará que la entrada ha sido a las 8.00 horas y la salida a las 15.00h.

No tendrán la consideración de servicios extraordinarios las horas realizadas con motivo de recuperación horaria para completar la jornada mensual. Una vez completada la jornada, la existencia de exceso de jornada, sin autorización previa, no da derecho a gratificación o compensación.

2. Personal de puertos que trabaja por turnos

Los horarios del personal que trabaja en los puertos se establecerán en una planificación mensual de los turnos de trabajo para cada puerto que se adapte a las necesidades del servicio. Esta planificación, que deberá publicarse en el tablón de anuncios del puerto para que las personas afectadas conozcan los turnos horarios con una antelación mínima de 5 días hábiles, será elaborada por el encargado o encargada del puerto y aprobada por la Dirección.

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

A tal efecto, la jornada máxima diaria será de 10 horas efectivas de trabajo. Siempre se respetará un descanso de 12 horas entre jornadas.

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

El personal que realiza jornadas de trabajo sometidas a turnos tendrá 2 días libres semanales consecutivos, garantizado un mínimo de veinte fines de semana de los cuarenta y ocho anuales; si el descanso coincide con una fiesta laboral establecida así en el calendario laboral, tendrá que recuperarse esta fiesta. Con carácter general no se podrá trabajar más de 6 días consecutivos dentro de la misma semana, salvo casos de urgencia súbita o cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Asimismo, para este personal que trabaja en régimen de turnos, la dirección del centro tiene que velar para que estos turnos sean equitativos, rotativos y sin discriminación para todas las categorías profesionales.

El inicio y el final de cada turno será el que se establezca en la planificación mensual de los turnos de trabajo y existirá una cortesía horaria al inicio del turno de trabajo, de hasta 10 minutos, con el fin de recoger única y exclusivamente incidencias imponderables en la incorporación al turno. Aquellos minutos, que no generarán incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, no tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que tendrán que recuperarse al final de la jornada. Esta cortesía horaria se establecerá de conformidad con la instrucción que dicte la Dirección de Puertos en esta materia.

La modificación de la planificación de los servicios estará a disposición de la representación del personal.

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

3. Cuestiones generales sobre el horario

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

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

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tienen el carácter de nocturnas y, cuando se tengan que prestar servicios efectivos dentro de este periodo y a los efectos de cumplimiento de la jornada de trabajo, a cada hora trabajada le será de aplicación un coeficiente multiplicador de un 1,25; salvo que la relación laboral se haya establecido teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno.

Las posibles horas de exceso de jornada derivadas de la planificación de los servicios en horario nocturno, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, deberán compensarse mediante descansos adicionales dentro del mes natural y, excepcionalmente dentro del mes natural siguiente.

4. Horarios especiales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores podrán fijarse horarios especiales cuando los servicios,



centros o dependencias de la empresa, en función de sus peculiaridades organizativas, demanden un horario distinto al descrito en los párrafos anteriores.

CAPÍTULO V **VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FIESTAS**

Artículo 35. Vacaciones:

Norma general:

El personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS tiene derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles o 30 días naturales por cada año completo de servicio activo o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio prestado en el caso de que éste sea inferior a un año, redondeándose al alza en el caso de que la fracción resultante sea igual o superior a 0'5 a favor de la persona solicitante.

A tal efecto no se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establecen para los horarios especiales y para el personal de puertos que trabaja por turnos.

Asimismo, el disfrute de las vacaciones se puede hacer por días hábiles no consecutivos, salvo que las necesidades del servicio apreciadas motivadamente y por escrito por el órgano competente no lo permitan.

Período de disfrute y planificación:

Período de disfrute:

Por regla general las vacaciones se disfrutarán, por turnos rotativos entre todo el personal que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo o unidad, dentro del período establecido como ordinario.

Se considera como período ordinario de vacaciones el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Fuera del período ordinario se pueden disfrutar:

- a. Hasta cinco días hábiles sin tener que justificar la necesidad, condicionado a las necesidades del servicio.
- b. Los días que superen los cinco primeros, únicamente de forma excepcional, a solicitud de la persona interesada y con el informe previo y favorable del jefe de la unidad.

Cuando por necesidades del servicio resulte obligado disfrutar las vacaciones fuera del período ordinario establecido, la duración del mismo será de veinticinco días hábiles o treinta y cuatro días naturales.

Planificación:

Las vacaciones se concederán atendiendo a la elección del personal y las necesidades del servicio.

En todo caso deberá haber una planificación anual de días de descanso semanales, que deberá estar aprobada antes del 1 de noviembre del año inmediatamente anterior, para que los periodos solicitados por cada persona trabajadora sean compatibles con las necesidades del servicio, sean rotativos y existan los mínimos solapamientos de personas de vacaciones simultáneamente en cada uno de los centros de trabajo o unidades.

A tal efecto, se facilitará al personal la planificación anual de los descansos semanales del personal por centro antes del 15 de septiembre. El período establecido para la presentación de las solicitudes de vacaciones por parte del personal deberá llevarse a cabo entre el 1 y el 15 de octubre del año inmediatamente anterior.

En el caso de los puertos sólo podrá haber una persona de vacaciones, a excepción de los puertos comerciales donde, como máximo, podrán coincidir dos personas simultáneamente.

La persona responsable de cada centro de trabajo o área/unidad será la encargada de llevar a cabo la planificación de las vacaciones de su personal, con el fin de asegurar la prestación de los servicios a los ciudadanos en periodo de vacaciones.

El procedimiento para la solicitud, planificación y aprobación de las vacaciones se ajustará a la instrucción que se dicte a tal efecto. Las solicitudes que no se hayan presentado dentro del plazo establecido y no se hayan podido incluir en la planificación anual, así como las





posibles modificaciones de esta última, sólo podrán ser autorizadas si las necesidades del servicio lo permiten.

Reglas especiales

A solicitud razonada de la persona interesada, órgano competente puede modificar las vacaciones ya concedidas, por causa de enfermedad, incapacidad temporal u otra causa que impida o dificulte el disfrute de las vacaciones en los plazos inicialmente concedidos.

Si una vez concedidas o señaladas las vacaciones, la persona trabajadora causa baja o se encuentra de permiso por lactancia acumulada, y debe comenzar el período de disfrute, tendrá derecho a la sustitución del periodo concedido por otro periodo de vacaciones en fecha distinta aunque se haya acabado el año natural al que correspondan.

Si la baja ocurre en período de vacaciones se dejará en suspenso el disfrute de las mismas. Esta circunstancia debe acreditarse mediante la presentación del parte de baja correspondiente en el plazo de cuatro días desde que se produce la baja. Si el alta se produce antes de la finalización de este periodo de vacaciones, se continuará disfrutando de este periodo.

Si las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o si una vez iniciado el periodo de vacaciones sobreviene una de las situaciones mencionadas, se debe reconocer a la persona trabajadora un crédito de días de descanso igual al tiempo en que haya estado de baja en el periodo de vacaciones. Este crédito de días se podrá hacer efectivo una vez concluido el calendario de vacaciones del personal y hasta 18 meses después a elección de la persona, siempre antes del disfrute de las vacaciones del año en curso, según lo permitan las necesidades del servicio.

El comienzo y la finalización de las vacaciones será dentro del año natural, salvo en los casos en que por necesidades del servicio, de mutuo acuerdo, o por incapacidad temporal, se aplacen. En el caso de incapacidad temporal y en cuanto a los días que queden pendientes de disfrute se podrán disfrutar de acuerdo con el párrafo anterior.

Al personal que cese durante el año sin haber disfrutado las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al período de tiempo trabajado, computándose las fracciones de semana por semana completa y a partir de quince días por mes completo.

Criterios de prelación

Se procurará que el personal que desee disfrutar las vacaciones dentro del período establecido como ordinario, pueda disfrutarlas por turnos rotativos y en caso de conflicto se tendrán en cuenta las solicitudes del personal y las propuestas y los informes de cada uno de los departamentos y servicios, y, en su caso, se otorgarán de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

- a) Personas trabajadoras que lo soliciten dentro del plazo establecido para presentar las solicitudes de la planificación de vacaciones.
- b) Personas trabajadoras con hijos en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el período de vacaciones escolares y esta preferencia se refiera al periodo de vacaciones completo, no a un mes concreto.
- c) Personas trabajadoras que no hayan disfrutado del periodo solicitado el año anterior.
- d) Personas trabajadoras que soliciten un único periodo coincidente con un mes natural.
- e) Personas que hayan presentado las solicitudes con anterioridad.

La aprobación de todas aquellas solicitudes presentadas fuera del plazo establecido a los efectos quedarán sujetas a las necesidades del servicio.

Días adicionales de vacaciones por antigüedad

El personal que cumpla los períodos de prestación de servicios que se señalan a continuación, tendrá derecho a disfrutar de los días adicionales de vacaciones siguientes:

- Un día hábil de vacaciones adicional a partir de quince años de servicio.
- Dos días hábiles de vacaciones adicionales a partir de veinte años de servicio.
- Tres días hábiles de vacaciones adicionales a partir de veinticinco años de servicio.
- Cuatro días hábiles de vacaciones adicionales a partir de treinta años de servicio.

Se tiene derecho a los días adicionales de vacaciones a partir del año natural siguiente a la fecha en que se cumplan los periodos de servicios señalados en las letras anteriores de este apartado.

A efectos de computar los años de servicio que dan derecho a los días adicionales de vacaciones, se tendrán en cuenta todos los servicios prestados reconocidos por la Empresa.

Artículo 36. Reducción de jornada

1. Reducción de jornada por guarda legal

El personal laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional de las retribuciones entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla, en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador o la trabajadora tenga cuidado directo de algún menor de catorce años.

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

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

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

En el caso de que el padre y la madre presten servicios como personal laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS o personal laboral funcionario o estatutario de la Administración o del sector público instrumental de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, únicamente uno de los dos tiene derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en 10 puntos porcentuales a que se refiere el párrafo anterior.

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

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

Como en el supuesto anterior, el personal laboral solicitante tendrá derecho a una bonificación en la reducción del sueldo, cuando la persona con discapacidad, además de carecer de actividad retribuida, acredite una discapacidad superior al 65% y si recibe una pensión, ésta sea inferior al SMI, de forma que si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras durante el primer año y la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, durante el segundo y tercer año de la reducción de la jornada.

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

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

2. Reducción de jornada para atender a una familiar de primer grado por enfermedad muy grave:

Tiene derecho a una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido el trabajador o trabajadora cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado por motivos de enfermedad muy grave con el límite máximo de un mes.

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

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo que se pretende reducir por un permiso retribuido que se acumule en las jornadas completas que resulten y siempre que se mantenga la causa que la motiva, la cual deberá ser debidamente acreditada. En caso de desaparición sobrevenida de esta causa, se realizarán los ajustes retributivos necesarios y se procederá a la deducción de haberes que resulte, con vistas a preservar la finalidad y el alcance de esta reducción de jornada.

Esta acumulación de jornadas completas se llevará a cabo mediante resolución del director gerente que establecerá los términos de la acumulación y la forma de disfrute.

Si hubiera más de una persona titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

3. Reducción de jornada trabajadoras víctimas de violencia de género

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



4. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros

Por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Esta reducción de la jornada de hasta dos horas diarias, con la disminución proporcional de las retribuciones, se podrá acumular al permiso de dos horas de ausencia diaria durante la jornada con la percepción de las retribuciones íntegras previsto en el artículo 38.1.b. de este convenio.

5. Reducción de jornada por cuidado directo de un familiar a cargo

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

Criterios generales de disfrute en el supuesto de reducciones de jornada anteriores:

Las reducciones de jornada previstas en los apartados anteriores se concretarán por acuerdo entre el personal que la solicite y la empresa; en todo caso, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. En caso de trabajo a turnos, se entiende que la jornada ordinaria es de lunes a domingo y de mañana u hora baja.

La jornada reducida se concretará por acuerdo con lo establecido en el Estatuto Básico del empleado público y el Estatuto de los Trabajadores.

En este acuerdo se podrán establecer las condiciones y supuestos en las cuales esta reducción de jornada se podrá acumular semanalmente en jornadas completas.

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

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

6. Reducción voluntaria de jornada:

El personal puede solicitar una reducción voluntaria de la jornada, hasta un máximo de un tercio, con la reducción proporcional correspondiente de retribuciones, siempre que no afecte a las necesidades del servicio, apreciadas mediante una resolución motivada del órgano competente.

La concesión de la reducción voluntaria de jornada es incompatible con la realización de cualquier otra actividad durante el horario que ha sido objeto de reducción.

7. Reducción de jornada para el personal laboral de más de sesenta años

El personal laboral tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, a partir de los sesenta años de edad sin necesidad de acreditar ninguna otra circunstancia.

La concesión de reducción de jornada es incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha sido objeto de reducción y quedará supeditada a las necesidades del servicio.

8. Reducción de jornada por problemas de salud que no den lugar a incapacidad temporal o permanente)

El personal laboral tiene derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, en el supuesto de que sufra problemas de salud que no den lugar a incapacidad temporal o permanente.

La concesión de la reducción de jornada es incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que ha sido objeto de reducción.

Artículo 37. Flexibilización horaria

La empresa Ports de les Illes Balears puede establecer modalidades de horario flexible, encaminadas a promover la conciliación de la vida



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

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

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

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

Artículo 38. Permisos horarios.

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

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

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

Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, desde el momento de la solicitud hasta que el menor o la menor cumpla doce meses. Esta modalidad se podrá disfrutar inmediatamente después de que finalice el permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los mencionados permisos.

Este permiso se incrementa proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Por lo tanto, se puede disfrutar simultáneamente.

No es posible compatibilizar el permiso de lactancia acumulada con una excedencia, una licencia por asuntos propios (sin sueldo) u otros similares, mientras el hijo sea menor de 12 meses, dado que durante una excedencia no se tiene derecho a disfrutar de este permiso. Por tanto, en caso de solicitar una de estas situaciones antes de que el niño cumpla los 12 meses, si ya se ha disfrutado de un permiso de lactancia acumulada calculado hasta esa fecha, se tramitará el reintegro de los haberes abonados indebidamente.

Este derecho a la acumulación es extensible al personal laboral temporal, si bien, para calcular la duración del permiso se debe tener en cuenta la fecha prevista de finalización del contrato. En el caso de que la extinción de su contratación se produzca antes de la fecha prevista de la finalización del permiso, se tramitará el reintegro de los haberes abonados indebidamente.

Este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

- b) Por nacimiento de hijos prematuros o cuando por cualquier otra causa tengan que quedar hospitalizados a continuación del parto, derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, y se percibirán las retribuciones integrales. Esta reducción será compatible con la reducción de jornada que por la misma causa se regula en el artículo 36.4. de este Convenio.

Este derecho lo pueden ejercer indistintamente uno u otro de los progenitores. En caso de que los dos trabajen, sólo podrá disfrutarlo uno.

En el supuesto de que la madre no trabaje o sea autónoma, el otro progenitor también podrá ejercer este derecho.

En caso de optar por la reducción, la concesión es incompatible con la realización de cualquier otra actividad durante el horario que ha sido objeto de reducción.

El permiso es compatible con el permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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

- d) Por tratamiento de fecundación o reproducción asistida, el tiempo necesario para su realización y el reposo necesario, previa justificación de la necesidad de que las mencionadas técnicas tienen que llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo. El permiso puede ser ejercido simultáneamente los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.



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

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

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

2. El personal laboral que solicite alguno de los permisos regulados en las letras b) y en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral previstos en la letra e) de este precepto, debe acreditar documentalmente que el otro cónyuge, en su caso, no goza del permiso solicitado por el mismo motivo.

Artículo 39. Permisos por días

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

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

Cuando se trate de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en una localidad diferente.

El permiso en caso de defunción se inicia el día del hecho causante o al día siguiente si el día del hecho causante se ha trabajado. En caso de accidente o enfermedad grave se puede iniciar en cualquier momento y disfrutarse de forma discontinua mientras dure la enfermedad u hospitalización.

En caso de permiso por enfermedad grave, si la situación que motiva el permiso es inferior a la duración establecida, sólo se genera el derecho por el tiempo que subsista el hecho causante.

A los efectos previstos en este supuesto, se equipará a la enfermedad grave la hospitalización en institución sanitaria o la hospitalización domiciliaria y la intervención quirúrgica, con independencia de que requiera o no hospitalización. En caso de no requerir hospitalización sólo se tendrá derecho al día de la intervención, salvo que ésta requiera reposo domiciliario y así lo determine el informe médico. Este permiso también es de aplicación a aquellas situaciones de enfermedad en las que la gravedad sea acreditada por el facultativo responsable.

Este permiso puede disfrutarse durante una única vez, por la misma causa y un mismo hecho causante, excepto si se trata de una recaída, de acuerdo con el informe médico, de manera que se dé un nuevo hecho causante.

Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar, ocurre la muerte de éste, se suspenderá el permiso que venía disfrutando y se iniciará el cómputo de un nuevo permiso.

b) Por traslado de domicilio si no implica cambio del municipio de residencia, un día o tres días si implica un cambio de municipio. Los cambios de domicilio deben acreditarse mediante certificado de empadronamiento.

c) Realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que establece la legislación sindical o en los términos que convencionalmente se establezcan entre la Administración y los sindicatos.

d) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días que tengan lugar y durante el tiempo





indispensable, que comprende las horas de la jornada laboral necesarias para tal fin.

Cuando se tengan que llevar a cabo en una localidad diferente del lugar de destino, también incluye el tiempo necesario para el traslado al lugar de la realización de la prueba.

En el supuesto de que los exámenes u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales tengan lugar en el mismo lugar de destino:

- Dentro de la jornada laboral: el tiempo indispensable
- Fuera de la jornada laboral: no corresponde, excepto el tiempo mínimo indispensable para el traslado al puesto de la prueba

e) Por asuntos particulares, los que establezca la normativa vigente o los que resulten proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios, redondeados al alza a partir de 0,5 a favor del personal solicitante.

Además de los días de permiso por asuntos particulares que establece la normativa estatal, se tendrá derecho a dos días adicionales por antigüedad a partir del sexto trienio que se cumpla y un día adicional más por cada uno de los trienios que se cumplan a partir del octavo, cuyo disfrute se producirá a partir de su devengo.

La determinación de los días de permiso previstos en este apartado se tienen que condicionar a las necesidades del servicio, con el visto bueno de la jefatura del área o unidad de que se trate.

Estos días se podrán acumular a los días que correspondan por descanso semanal.

El disfrute del permiso debe realizarse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día 31 de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados nunca se podrán acumular a los que correspondan al año siguiente.

f) Por matrimonio, quince días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o con posterioridad a la celebración del matrimonio, a elección de la persona trabajadora.

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

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

Cuando las necesidades del servicio no lo impidan o, en su caso, previo informe de la jefatura del departamento o del servicio, la licencia podrá acumularse total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

g) Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer. Las faltas de asistencia de estas trabajadoras, bien sean totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según corresponda.

4. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. El personal que preste servicios los días 24 y 31 de diciembre o disfrute de sus días de descanso semanal disfrutará de un día de descanso por cada uno de estos días y tendrán el mismo tratamiento que los días de asuntos particulares.

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

Artículo 40. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

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

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica
- b) Permiso por adopción, por cuidado con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, cuidado con fines de adopción o acogimiento o adopción de un hijo o hija
- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora
- e) Permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.



En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. El disfrute de estos días será de libre disposición para cualquiera de los dos progenitores.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque PORTS DE LES ILLES BALEARS.

b) Permiso por adopción, por cuidado con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá según la opción por la que se decanten los interesados, que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo o la hija o de la persona menor adoptada o acogida.

Uno de los dos progenitores puede hacer uso de la totalidad del permiso, incluyendo las semanas de disfrute exclusivo del otro progenitor, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo de la menor o el menor adoptante o acogido.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, cuidado con fines de adopción o acogimiento o adopción de



un hijo o hija

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optase por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiera solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de este periodo cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor distinto de la misma. madre biológica.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento múltiples o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial:

Será imprescindible una resolución previa dictada al efecto en la que se reconozca el disfrute a tiempo parcial. En estos supuestos, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

El disfrute a tiempo parcial se puede solicitar:

Al principio del periodo de descanso por parto, paternidad, guarda con fines de adopción, adopción o acogimiento múltiples.

Posteriormente, y puede extenderse a todo el periodo de descanso, o a una parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

El derecho al permiso en régimen de jornada a tiempo parcial, lo puede ejercer cualquiera de los dos progenitores, adoptantes, personas que tienen la guarda con fines de adopción o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de



descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

El disfrute a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

El periodo durante el que se disfruta el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realiza.

El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante una nueva solicitud, a iniciativa del empleado público y por causas relacionadas con su salud o la del menor o la menor.

Durante el periodo de disfrute de estos permisos, los trabajadores no podrán realizar servicios extraordinarios, excepto los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los permisos de disfrute a tiempo parcial serán incompatibles con la reducción de jornada de hijos menores de 14 años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y la reducción de jornada por el cuidado de un familiar de primer grado.

d) Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora

Las ausencias de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Por otra parte, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Dirección del ente en cada caso.

En el supuesto de reducción de jornada indicado en el apartado anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

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

Este permiso consiste en una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para atender, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo o hija menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continua y permanente acreditada por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que la persona menor cumpla los 18 años.

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

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

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

Artículo 41. Licencias sin retribución

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

- a) Licencia por asuntos propios.



La concesión de esta licencia debe subordinarse a las necesidades del servicio. Se debe solicitar con una antelación, como mínimo, de un mes a la fecha prevista para disfrutarla, y debe resolverse en el plazo de veinte días desde la fecha de recepción de la misma. Para conceder esta licencia es necesaria una resolución expresa, la cual debe ser motivada cuando sea desestimatoria. La duración acumulada de esta licencia no puede ser superior a tres meses cada dos años de servicios efectivos prestados.

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

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

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

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

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

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

Debe solicitarse, como máximo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a la fecha en que se conozca la circunstancia que da lugar a la concesión.

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

d) Licencia para llevar a cabo estudios.

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

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

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

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

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

Artículo 42. Fiestas anuales

El personal tiene derecho a disfrutar de los festivos anuales en la misma definición y aplicación de los días de fiesta que rigen en la Administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

Los que en días festivos deban prestar servicio, además del descanso correspondiente, que

recuperar en un día diferente, a excepción de los días 25 de diciembre y 1 de enero, que

serán dos, percibirán una compensación económica por la prestación de servicios en días festivos. Esta compensación se retribuye mediante el complemento de horario especial establecido en el anexo II.5 de este convenio.

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

El disfrute de estas recuperaciones debe realizarse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el 31 de enero del año siguiente. El disfrute debe condicionarse a las necesidades del servicio, con el visto bueno de la jefatura del área o unidad de que se trate.

Artículo 43. Extensión a parejas estables

De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley 18/2001, de 19 de diciembre, de parejas estables, las referencias a los derechos y obligaciones de los cónyuges previstas en este capítulo deben entenderse referidas también a los miembros de una pareja estable.



CAPÍTULO VI

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 44. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

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

1.- Riesgo durante el embarazo.

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

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

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

2.- Privación de libertad de la persona trabajadora

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

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

Artículo 45. Excedencia forzosa

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de personal laboral no fijo, la reserva de puesto de trabajo sólo será posible siempre y cuando no se haya extinguido la relación laboral por los procedimientos legalmente establecidos de cobertura antes de la solicitud de reingreso, caso contrario, éste no será posible.

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

Artículo 46. Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria a la que pueden acceder el personal laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS puede ser de las siguientes



clases: ordinaria por interés particular, para cuidar de un familiar, por incompatibilidad, por estudios y especial.

1. Excedencia voluntaria ordinaria

La excedencia voluntaria ordinaria, en función del interés particular de la persona trabajadora, pueden solicitarla las personas que tengan, al menos, un año de antigüedad en el servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS, y la duración de la permanencia en esta situación no puede ser inferior a dos años.

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

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

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

En el caso de personal indefinido no fijo o personal laboral interino, si una vez solicitado el reingreso no se obtiene destino por falta de puesto vacante en el plazo de un mes, se extinguirá su relación contractual.

El personal indefinido no fijo y temporal sólo podrá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que ocupa, siempre y cuando éste no haya sido cubierto de forma definitiva o temporal, cubierto por la reincorporación de la persona, con derecho a reserva o se haya producido la amortización del puesto.

2. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

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

También tienen derecho a un periodo de excedencia, con reserva de plaza, de duración no superior a un año, para cuidar de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no se pueda valer por sí mismo y no lleve a cabo ninguna actividad retribuida.

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

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

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

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

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

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad

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

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

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

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

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

El personal indefinido no fijo y temporal sólo podrá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo que ocupa, siempre y cuando éste no haya sido cubierto de forma definitiva o temporal, cubierto por la reincorporación de la persona, con derecho a reserva o se haya producido la amortización del puesto.

4. Excedencia voluntaria por razón de estudios

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

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

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

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

5. Excedencia voluntaria especial

El personal laboral que lleve un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa puede solicitar una excedencia voluntaria especial con una duración máxima de un año y mínima de seis meses, la cual tendrá la especialidad de reserva de plaza y de reingreso automático. El tiempo que debe transcurrir entre esta excedencia y otra de las mismas características debe ser superior a cinco años.

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

Artículo 47. Enfermedad y indisposiciones

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

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

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

Artículo 48. Incapacidad temporal

El personal laboral en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, si la baja es inferior a cinco días, tendrá derecho a un complemento retributivo del hasta el 50% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al que haya tenido lugar la incapacidad temporal, desde el primer hasta el tercer día, y el cuarto día de baja se complementará hasta el 75% de las retribuciones



percibidas en el mes anterior al que haya tenido. incapacidad temporal.

Si la baja es igual o superior a cinco días, tendrá derecho a un complemento retributivo de hasta el 100% de las retribuciones percibidas en el mes anterior al que haya tenido lugar la incapacidad temporal desde el primer día.

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

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

CAPÍTULO VII

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 49. Extinción del contrato

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

Artículo 50. Jubilación

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los trabajadores, el acceso a la jubilación tiene carácter voluntario, de manera que con carácter general, el personal laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS, una vez haya cumplido la edad ordinaria de jubilación, podrá optar por acceder a la misma o continuar prestando servicios.

PORTS DE LES ILLES BALEARS, de conformidad con las necesidades del servicio, excepto en los supuestos de puestos de trabajo declarados a extinguir debe cubrir efectivamente las plazas vacantes producidas a consecuencia de jubilaciones, con plazas de la misma categoría o bien con otras de diferentes categorías que se hayan creado por transformación de las vacantes mencionadas, una vez informado el Comité de empresa y de acuerdo con los sistemas de selección y provisión correspondientes.

Asimismo, las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente, percibirán las indemnizaciones por jubilación anticipada que figuren reconocidas en cada momento, de conformidad con el artículo 66 del presente convenio.

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

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

Artículo 51. Jubilación parcial

El personal laboral que reúne los requisitos, podrá acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en cada momento en la normativa de seguridad social.

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

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

Artículo 52. Ayuda por jubilación

La persona en situación de jubilación parcial que decida pasar a la situación de jubilación total tiene derecho a percibir las ayudas por jubilación que figuran reconocidas, en cada momento, de conformidad con el artículo 66 del presente convenio.



CAPÍTULO VIII **SALUD LABORAL**

Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo

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

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

Para poder hacer efectivo este derecho, PORTS DE LES ILLES BALEARS debe adoptar las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y de la salud de su personal, de acuerdo con ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y las disposiciones que la desarrollan, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para desarrollar tareas preventivas.

Artículo 55. Plan de prevención

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

Artículo 56. Planes de emergencia

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

Artículo 57. Información, consulta y participación

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

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

Artículo 58. Formación

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

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

Artículo 59. Vigilancia de la salud

El personal al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS tiene derecho a una revisión médica periódica y específica, en función de los riesgos detectados en su puesto de trabajo.

Esta revisión médica se hará en los términos establecidos en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y las normas que la desarrollan.

Artículo 60. Equipos de protección individual

PORTS DE LES ILLES BALEARS facilitará al personal los equipos y medios de protección individual (EPIS) adecuados a los trabajos que



realizan. El Comité de seguridad y salud debe participar de los criterios sobre la dotación y la elección de dichos equipos y medios.

Artículo 61. Coordinación de actividades empresariales

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

Artículo 62. Delegados de prevención

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

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 64. Presencia de recursos preventivos

PORTS DE LES ILLES BALEARS mantendrá en sus centros de trabajo la presencia de los recursos preventivos que sean necesarios de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 bis de la ley 31/1995.

Artículo 65. Ropa de trabajo y dotación

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

Si en algunas unidades de servicio, por la práctica ya existente o la adecuación de las actividades habituales, la Empresa exige vestir uniforme en algunos puestos de trabajo, PORTS DE LES ILLES BALEARS está obligada a proporcionarlos en los términos que se determinen, previa negociación con los delegados de prevención.

Para la Empresa se puede expedir al personal laboral el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, si se adopta esta medida, desde su ingreso en la misma. En este documento se hará constar el nombre completo y la calificación profesional del agente.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL

Artículo 66. Acción social

En materia de ayudas de acción social y otras prestaciones, es aplicable al personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS el Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el que se regula la acción social a favor de los funcionarios y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, o la normativa que esté vigente en el momento de la aplicación.

CAPÍTULO X ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 67. Retribuciones salariales

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

1. Retribuciones básicas

- 1.1 . Salario base
- 1.2 . Complemento de antigüedad (trienios)



1.3 . Pagas extraordinarias

2 . Retribuciones complementarias

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

3. Horas extraordinarias

4 . Indemnizaciones por razón del servicio

- 4.1 . Dietas
- 4.2 . Gastos de desplazamiento

Estas retribuciones se satisfarán en períodos mensuales y se efectuará el pago dentro del mes del devengo, a excepción del mes de diciembre, en que el pago se efectuará antes del día 24, mediante transferencia o ingreso en cuenta que indique la persona al efecto, en una entidad de crédito.

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

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

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

Artículo 68. Salario base

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

La cuantía de este salario es la que figura en el Anexo II.1. de este convenio, y se establece en función de los cinco grupos profesionales en los que se integran las diferentes categorías profesionales que tiene el personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS.

Artículo 69. Complemento de antigüedad (trienios)

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

Este complemento se devengará por cada periodo de tres años de servicios efectivos acumulados y reconocidos por PORTS DE LES ILLES BALEARS. El derecho al devengo de cada trienio se hará efectivo en el mes siguiente en que éste se cumpla, salvo que coincida con el primer día del mes, en cuyo caso se abonará el mismo mes en que se cumpla.

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

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

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

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

Artículo 70. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos cada año, de carácter semestral correspondientes a los meses de junio y diciembre, por el importe, cada una, de una mensualidad del sueldo base más el complemento de antigüedad y el de paga extra, cuya cuantía figura en el anexo II.3.

Asimismo, las pagas extraordinarias deben incluir, en la forma y distribución que se acuerde, el complemento equivalente a los incrementos que la ley determine, con carácter básico, para todo el personal al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS.

A efectos de la percepción de las pagas extraordinarias, las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo efectivo trabajado.

Artículo 71. Complemento de insularidad

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

La cuantía de este complemento es anual y se distribuye en doce pagas mensuales, de acuerdo con las cuantías previstas en el Anexo II.4.

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

1. Complemento de dedicación especial:

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

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

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

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

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

2. Complemento de horario especial:

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

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

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

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

3. Complemento de responsabilidad:

Este complemento retribuye las circunstancias que concurren para cada puesto, la dirección orgánica, el mando de personal, la dirección de equipos y cualquier otro similar, entre los que se encuentran aquellos puestos de trabajo en los que se producen de forma cotidiana un



desarrollo de funciones o prestaciones especialmente responsables que exigen un nivel de autonomía, mando o supervisión sobre personal a su cargo y la asunción de responsabilidad en relación con los informes elaborados. Este complemento también afecta a aquellos puestos de trabajo ocupados por personas a las que se les pueda delegar firma de actos administrativos del titular de la competencia.

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

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

4. Complemento de dificultad técnica:

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

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

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

5. Complemento de penosidad:

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

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

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

Artículo 73. Complemento personal transitorio (CPT)

Este complemento viene definido en la Disposición Adicional 15ª de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Islas Baleares para el año 2013 y de forma general en el se acreditan las cantidades que resultan de la diferencia entre las retribuciones que tienen reconocidas determinadas personas trabajadoras antes de la aplicación de esta disposición, de las derivadas de aplicarla, así como las derivadas de otra normativa que así se establezca.

Artículo 74. Horas extraordinarias

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

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

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

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

Las horas extraordinarias se compensarán mediante la correspondiente compensación económica, sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente en este ámbito, en defecto de la misma, se compensarán mediante la concesión de descansos adicionales y, a tal efecto, se computará cada hora realizada fuera de la jornada normal de trabajo como dos horas de descanso adicional. Por cada hora extraordinaria prestada en horario nocturno o jornada festiva, el tiempo de descanso adicional es de dos horas y media. A estos efectos, se entiende por horario nocturno el comprendido entre las 22.00 las 06.00 horas y por jornada festiva la realizada en domingo o en día festivo según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.



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

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

En caso de que las horas extraordinarias se puedan compensar económicamente, el valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria: Es el resultado de incrementar en un 100% el valor de la hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula detallada a continuación, teniendo en cuenta que la jornada anual efectiva se calcula según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 33:

$$[(\text{salario base anual} + \text{antigüedad anual})/\text{jornada anual efectiva}] \times 2$$

Hora extraordinaria nocturna o festiva: Es el resultado de incrementar en un 150% el valor de la hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula detallada a continuación, teniendo en cuenta que la jornada anual efectiva se calcula según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 33:

$$[(\text{salario base anual} + \text{antigüedad anual})/\text{jornada anual efectiva}] \times 2,5$$

Hora extraordinaria nocturna y festiva: Es el resultado de incrementar en un 200% el valor de la hora ordinaria calculada de acuerdo con la fórmula detallada a continuación, teniendo en cuenta que la jornada anual efectiva se calcula según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 33:

$$[(\text{salario base anual} + \text{antigüedad anual})/\text{jornada anual efectiva}] \times 3$$

Artículo 75. Indemnizaciones por razón del servicio

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

Artículo 76. Cláusula revisión salarial

Las partes firmantes de este Convenio colectivo, a partir de su 'entrada en vigor, y una vez analizada la posible pérdida de poder adquisitivo del personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS en relación con el IPC de las Islas Baleares, negociarán las medidas encaminadas a paliarla.

Los incrementos salariales que puedan acordarse deberán respetar los topes de incrementos retributivos que anualmente fijan las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas.

CAPÍTULO XI DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

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

De acuerdo con lo dispuesto en la Constitución española, Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo, el personal laboral de PORTS DE LES ILLES BALEARS tiene derecho a participar en la empresa mediante su órgano de representación.

Artículo 78. Órganos de representación del personal laboral

Serán órganos de representación laboral del personal al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS:

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



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

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

El Comité de empresa elegirá entre sus miembros a un/a presidente/a y a un/a secretario/a del Comité y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la Autoridad Laboral, a efectos de registro y otra copia a la Dirección de PORTS DE LES ILLES BALEARS.

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

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

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

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

Artículo 80. Acción sindical

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

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

1. Las inherentes a la obtención de información:

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

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

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

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

3. Recibir información:

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

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

5. Ejercitar las acciones legales oportunas ante PORTS DE LES ILLES BALEARS y los organismos o tribunales competentes relacionados con las funciones que le sean atribuidas.

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



Artículo 81. Indemnizaciones para gastos de los representantes del personal

Los gastos de desplazamiento o indemnizaciones de los miembros del Comité de empresa, ocasionados por la representación que ostenten, serán a cargo de PORTS DE LES ILLES BALEARS, siempre que sean originados por las reuniones periódicas del Comité, por reuniones extraordinarias del Comité siempre y cuando éstas se convoquen como consecuencia de un requerimiento previo de la Empresa, o por convocatoria de la Empresa.

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

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

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD CIVIL

Artículo 82. Potestad disciplinaria

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

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

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

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

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

Artículo 83. Faltas disciplinarias

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

Artículo 84. Faltas muy graves

1. Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de las Islas Baleares en el ejercicio de la función pública
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,





así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

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

Artículo 85. Faltas graves

1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida al personal jerárquicamente superior y a las autoridades, que no constituya falta muy grave.
- b) El exceso arbitrario en el uso de la autoridad que cause perjuicio al servicio o al personal que de él depende, que no constituya falta muy grave.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la empresa o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- d) La tolerancia del personal jerárquicamente superior en relación con la comisión de faltas graves del personal que de él depende.
- e) La desconsideración grave con cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- f) La agresión leve, física o verbal, a cualquier persona con la que se relacione en el ejercicio de sus funciones, cuando no constituya falta muy grave.
- g) Causar intencionadamente, o por negligencia, daños graves a los locales, al material o a los documentos, así como al patrimonio de la empresa.
- h) La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención señaladas legalmente y que resulte decisivo para adoptar una resolución manifiestamente contraria a la normativa vigente.
- i) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente contrarios a la normativa vigente cuando causen perjuicio a la empresa, a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- j) La falta de rendimiento que afecte al funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- k) No guardar la discreción profesional sobre los asuntos que conozca por razón de sus funciones, cuando cause perjuicio a la





Administración o se utilice en provecho propio o de terceros.

- l) El incumplimiento de disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituya falta muy grave.
- m) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- n) La comisión de la tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hayan sido objeto de sanción por falta leve.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- p) La perturbación grave del servicio, que impida el funcionamiento normal.
- q) Utilizar indebidamente y de forma reiterada y abusiva los medios, incluidos los telemáticos, que la empresa ha puesto a su disposición para cumplir sus funciones.
- r) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezcan en función de su condición de empleado público y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta muy grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código penal.
- s) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral y de las normas de las bajas por enfermedad o accidente, o la simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- t) Utilizar o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter público, o facilitarlos a terceros, excepto que por su poca entidad constituya falta leve.
- u) La ausencia reiterada, sin causa justificada, en los programas de formación en los que estén inscritos siempre que se desarrollen en horario laboral.
- v) No poner la diligencia debida en la protección de los datos personales contenidos en ficheros de nivel alto o medio, de acuerdo con la normativa vigente, cuando cause perjuicio a la empresa o a la persona interesada o se utilice en provecho propio o de terceros.
- w) La utilización de permisos, licencias o cualquier otra medida establecida para la conciliación de la vida familiar y laboral para finalidades distintas a las previstas por este convenio.

Artículo 86. Faltas leves

1. Son faltas leves:

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

Artículo 87. Sanciones

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

a) Por faltas muy graves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas leves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.





- Amonestación por escrito.

2. El personal que sea sancionado con el traslado forzoso con cambio de localidad de residencia no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la cual sea trasladado durante tres años. Este plazo se computará desde el momento en que se efectúe el traslado.
3. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se ejercían.
4. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
5. El alcance de la sanción debe determinarse teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a) El grado de intencionalidad o negligencia del autor.
 - b) La existencia y la naturaleza de los daños y perjuicios causados al interés público, especialmente al patrimonio y al funcionamiento del servicio de que se trate, o a los ciudadanos.
 - c) La existencia de reiteración y reincidencia.
 - d) El descrédito para la imagen pública de la empresa Ports de les Illes Balears.

Artículo 88. Tramitación y procedimiento

1. No podrá imponerse una sanción por la comisión de faltas muy graves o graves si no es mediante el procedimiento establecido previamente. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.
2. El procedimiento se iniciará mediante acuerdo del Consejo de Administración u órgano en quien delegue, por iniciativa propia, o, como consecuencia de una orden superior, por comunicación razonada de otros órganos o por presentación de denuncia por cualquier persona, sea o no personal de la empresa. Si el procedimiento se inicia como consecuencia de una denuncia, la empresa comunicará a quien la haya firmado la resolución adoptada en relación con el objeto de dicha denuncia.

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

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con la finalidad de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen esta iniciación. Especialmente, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que puedan resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.
2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediendo un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar todos los documentos que considere de interés. En este plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valer. Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral.
3. Una vez notificada la incoación del expediente, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar la recusación del instructor. Asimismo, el instructor deberá plantear su abstención en el supuesto de concurrir las causas legales. El órgano que acordó la incoación deberá resolver sobre la abstención y la recusación en el plazo de diez días hábiles, y si se admite cualquiera de las causas deberá nombrarse un nuevo instructor comunicándolo por escrito al interesado.
4. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la persona encargada de instruir el procedimiento podrá acordar la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez. El instructor o la instructora del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada.

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

5. Concluida, si procede, la prueba, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificando los que se consideran probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que,



en su caso, aquéllos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificando la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento, o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad. De la propuesta de resolución se dará traslado a la persona interesada para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas en el plazo de diez días. También se dará traslado a la representación legal del personal laboral para que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas en el plazo de 10 días.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. En el plazo de diez días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, la persona instructora debe llevar a cabo las actuaciones y diligencias que considere necesarias para determinar los hechos y la responsabilidad susceptible de sanción. La persona inculpada podrá formular alegaciones, presentar los documentos que estime convenientes para su defensa y consultar el expediente administrativo. La proposición y la práctica de prueba deben realizarse en el mismo plazo.

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

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

Artículo 91. Prescripción de las faltas y sanciones

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

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose el plazo



de prescripción si el expediente disciplinario está paralizado durante más de uno más por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

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

Artículo 92. Responsabilidad de las jefaturas y de superiores

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

Artículo 93. Abuso de autoridad

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

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

Ninguna persona está obligado a obedecer órdenes que supongan la comisión de delito, falta, u orden de carácter vejatorio que se entienda que afectan a la dignidad de la persona trabajadora, ni las que procedan de personas no autorizadas debidamente por PORTS DE LES ILLES BALEARS.

Artículo 94. Responsabilidad civil

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

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

PORTS DE LES ILLES BALEARS, mientras se lo permitan sus disponibilidades presupuestarias, podrá contratar una póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, invalidez permanente absoluta o mutilaciones debidas al ejercicio de su actividad profesional.

Asimismo, PORTS DE LES ILLES BALEARS se hará cargo de los gastos de reparación, reposición o compensación por los daños ocasionados en los bienes de su propio personal durante el servicio y como consecuencia del mismo, siempre que el deterioro en los mencionados bienes no provenga de dolo, negligencia o culpa propia imputable al trabajador o trabajadora, perjuicio de las acciones legales que procedan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

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

Disposición adicional segunda.

Elaboración de una nueva valoración objetiva de los puestos de trabajo

La dirección del ente se compromete a llevar a cabo un estudio técnico de valoración de los puestos de trabajo para determinar si, de manera singular y excepcional, existen situaciones puntuales de manifiesta inadecuación retributiva hacia la naturaleza de las funciones efectivas.

Disposición adicional tercera

Ambas partes se comprometen, en un plazo máximo de 12 meses a partir de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de las



Islas Baleares, a iniciar las negociaciones para modificar la RLT y ajustar el complemento de paga extra que figura en el artículo 70, complemento que se percibirá a partir del momento en que hayan finalizado estas negociaciones y se aprueben por el órgano competente con los informes previos y preceptivos correspondientes.

La regularización del complemento de paga extra no puede suponer un aumento de retribuciones en cómputo anual y por tanto se deben llevar a cabo los ajustes necesarios, en su caso, con merma de las retribuciones complementarias de las RLT o de los CPT en su caso.

Disposición adicional cuarta

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

Asimismo, también se computará a efectos del cálculo de las indemnizaciones por extinción de la relación laboral, el tiempo que el personal laboral fijo haya estado en situación de excedencia voluntaria especial contemplada en el artículo 46.5 del presente Convenio.

Disposición adicional quinta

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

Disposición adicional sexta

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

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

Disposición adicional séptima

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

Esta suspensión se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2019 o hasta la fecha que establezca una posterior normativa que prolongue la suspensión y, en todo caso, en los términos que esta última prevea.

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

Disposición adicional octava

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

Disposición adicional novena

El llamamiento del personal que ocupa puestos de trabajo de carácter discontinuo se regirá por lo regulado en el presente Convenio, con sujeción a las normas siguientes:

1. La empresa, con ocasión de la interrupción del contrato, cuando comunique a los trabajadores/as esta circunstancia, deberá entregar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adecuadas, con cinco días de antelación al cese en la actividad.
2. Llamamiento de los trabajadores/as.- Todo el personal que ocupa puestos de trabajo de carácter discontinuo deberá llamarse cada vez que se tengan que llevar a cabo las actividades para las que fueron contratados.



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

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

Se elaborará, de acuerdo con el comité de empresa, un modelo del documento de llamamiento y otro de notificación de la finalización de la prestación anual intermitente, a los efectos administrativos correspondientes, y en particular de cara a la prestación por desempleo.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del documento de llamamiento del personal remitido a la Oficina de Empleo.

Al personal que ocupa puestos de carácter discontinuo les computará a todos los efectos los periodos efectivamente trabajados. Los recibos de liquidación firmados por estos/as trabajadores/as cuando acabe el periodo de ocupación concertado, tendrán valor de descarga exclusivamente al que respecto a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por la aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

Por necesidades de la empresa, de la actividad y del servicio, con carácter excepcional, se podrá prolongar el periodo de llamamiento del personal que ocupa puestos de carácter discontinuo, sin que esta prolongación suponga la obligatoriedad por parte del ente de hacerla efectiva en temporadas posteriores.

Disposición adicional décima

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

En el caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión paritaria del convenio, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si a pesar de ello, se continúa sin llegar a un acuerdo se someterá la cuestión al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, siguiendo el procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional por el que se creó. Si a pesar de ello, se continúa sin llegar a un acuerdo se someterá la cuestión al Organismo autónomo que haya asumido las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos.

Disposición adicional undécima

Las categorías profesionales existentes en PORTS DE LES ILLES BALEARS vienen relacionadas en el Anexo I del presente convenio.

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

Disposición adicional duodécima

El personal laboral al servicio de PORTS DE LES ILLES BALEARS tendrá derecho a progresar de manera individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos establecidos, percibiendo, si procede, la cuantía correspondiente al grado o nivel de carrera profesional que tenga reconocida, según los criterios que se establezcan en el acuerdo que deberá adoptarse en negociación colectiva, desde el momento en el que la normativa de aplicación lo permita.

Disposición adicional decimotercera

Respecto a la duración del permiso del progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción establecido en el apartado c) del artículo 40 del presente convenio debe ajustarse a lo dispuesto en la Disposición transitoria novena del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposición transitoria primera

Con el fin de minimizar el impacto sobre la economía de las personas trabajadoras de PORTS DE LES ILLES BALEARS que supondría la supresión absoluta del abono mensual de las pagas extraordinarias de manera prorrateada que se ha venido aplicando desde el inicio de la creación del ente, se hará un tráfico progresivo de la siguiente manera:



Durante el primer semestre de aplicación se anticipará mensualmente el setenta y cinco por ciento de la prorrata de la paga extra y se liquidará el restante veinticinco por ciento en el mes correspondiente de final de semestre.

Durante el segundo semestre de aplicación se anticipará mensualmente el cincuenta por ciento de la prorrata de la paga extra y se liquidará el restante cincuenta por ciento de la prorrata en el mes correspondiente de final de semestre.

Durante el tercer semestre de aplicación se anticipará mensualmente el veinticinco por ciento de la prorrata de la paga extra y se liquidará el restante setenta y cinco por ciento en el mes correspondiente de final de semestre.

Así, a partir del cuarto semestre de aplicación, quedará suprimido el abono mensual de las pagas extraordinarias de forma prorrateada, de tal manera que a partir de este momento las dos pagas extraordinarias, de carácter semestral, se abonarán durante el último mes del semestre correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo 70 del presente convenio.

Disposición transitoria segunda

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.3 de la Ley 5/2021, de 28 de diciembre, de presupuestos generales de la de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2022, no se podrán aplicar durante el ejercicio 2022 las nuevas medidas de este Convenio que superen las reconocidas en el Convenio anterior, y puedan suponer efectos económicos. Las medidas de este Convenio que se ven afectadas por el artículo 24.3 de la Ley 5/2021, de 28 de diciembre, son: el aumento de las cuantías por compensación económica de horas extraordinarias nocturnas y festivas (artículo 74); el abono de festivos día 25 de diciembre y día 1 de enero con dos días (artículo 42); y 3 días adicionales de vacaciones si se tienen que disfrutar fuera del periodo ordinario establecido (artículo 35) siempre que supongan la contratación de personal para sustituir estos días de vacaciones.

Disposición final

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.



**ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Las categorías profesionales y especialidades vienen relacionadas a continuación.

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

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
A	1 - FACULTATIVO SUPERIOR	0 - Sin especialidad
		1 - PRÁCTICO/A
		2 - ECONÓMICA-FINANCIERA
		3 - JURÍDICA
		4 - INGENIERÍA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS
		5 - PSICOLOGÍA
B	1 - FACULTATIVO TÉCNICO	0 - Sin especialidad
		1 - RELACIONES LABORALES
		2 - INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA
		3 - INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
		4 - ARQUITECTURA TÉCNICA
C	1 - ADMINISTRATIVO/A	0 - Sin especialidad
		1 - CONTABILIDAD
	2 - TÉCNICO/A ESPECIALISTA	0 - Sin especialidad
		1 - INFORMÁTICA
D	1 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	
	2 - TÉCNICO/A AUXILIAR	0 - Sin especialidad
		1 - INFORMÁTICA
	3 - CHOFER-ORDENANZA	
	4 - GUARDAMUELLES	
	5 - GUARDAMUELLES AUXILIAR	

Definición funciones de las categorías profesionales

1. Facultativo superior: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del correspondiente ciclo de enseñanza universitaria, ejercen las funciones derivadas de su titulación específica y las de dirección, programación, estudio, propuesta, coordinación, gestión, control e inspección, asesoramiento, representación y, en general, las de nivel superior propias de la profesión que en cada caso corresponde ejercer en la especialidad concreta, o, en su caso a la titulación requerida en el puesto.

Especialidades:

- Práctico/a: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión de la titulación de Capitán de la Marina Mercante y la habilitación de Capitanía Marítima como práctico del puerto, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Económica-Financiera: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión de la titulación de Grado en Administración y Dirección de empresas o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Jurídica: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión de la titulación de Grado en Derecho o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión de la titulación de Ingeniero/a de Caminos, Canales y Puertos o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Psicología: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión de la titulación de Grado en Psicología o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.

2. Facultativo técnico/a: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del correspondiente ciclo de enseñanza universitaria, ejercen las funciones derivadas de su titulación específica y las que se deriven de la denominación y del contenido del puesto de trabajo, con un grado medio de exigencia en los factores de iniciativa, de autonomía y de responsabilidad.



Especialidades:

- Relaciones laborales: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de grado en Relaciones Laborales, Graduado social diplomado, diplomado en Relaciones Laborales o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Ingeniería técnica informática: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Ingeniería Técnica en Informática de Gestión o en Informática de Sistemas o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Ingeniería Técnica de Obras Públicas: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Ingeniería Técnica de Obras Públicas o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.
- Arquitectura Técnica: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de enseñanza universitaria de Arquitectura Técnica o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.

3. Administrativo/a: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de bachiller, del título del correspondiente ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente, con conocimientos generales de administración y de las herramientas ofimáticas, a las órdenes de una persona superior de quienes reciben instrucciones, realizan actividades administrativas de nivel medio, organizan y realizan con responsabilidad trabajos de trámite y de ejecución de tareas administrativas.

Especialidades:

- Contabilidad: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título correspondiente al ciclo formativo de grado superior de Administración y Finanzas o equivalente, ejercen funciones administrativas de nivel medio derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.

4. Técnico/a especialista: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de bachiller, del título del correspondiente ciclo formativo de grado superior o equivalente, o de la formación laboral equivalente, realizan las funciones de un área de actividad determinada y específica para la que se requiere un grado de especialización técnica suficiente. Desarrollan el trabajo con alto grado de responsabilidad, de iniciativa y de autonomía, y pueden coordinar otro personal y otros equipos de trabajo.

Especialidades:

- Informática: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título correspondiente al ciclo formativo de grado superior en Informática o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.

5. Auxiliar administrativo/a: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, del título de Graduado Escolar, del título de ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente, con conocimientos elementales de administración y de las herramientas ofimáticas, a las órdenes de una persona superior de quien reciben instrucciones, realizan tareas de oficina o de despacho de carácter sencillo como correspondencia, archivo, cálculo, confección de documentos, registros y otros análogos, así como informan a las personas usuarias y manejan herramientas ofimáticas.

6. Técnico/a auxiliar: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, del título de Graduado Escolar, del título del correspondiente ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente.

Especialidades:

- Informática: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título correspondiente al ciclo formativo de grado medio en Informática o equivalente, ejercen funciones derivadas de su titulación específica y propias de su profesión.

7. Chófer-ordenanza: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, del título de Graduado Escolar, del título del correspondiente ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente y en posesión del permiso de conducir B, realiza funciones de traslado con vehículo oficial y recogida y entrega de la documentación y correspondencia.

8. Guardamuelles: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, del título de Graduado Escolar, del título del correspondiente ciclo formativo de grado medio o del título



equivalente, o de la formación laboral equivalente y del título profesional de la marina mercante de Patrón Portuario o superior con mando y disponer de la tarjeta profesional de la marina mercante de este título o, en defecto de esta titulación, estar en posesión del certificado de suficiencia de Formación Básica en Seguridad y del justificante de haber realizado en un centro homologado por la Dirección General de la Marina Mercante el curso de Marinero de Puente de la Marina Mercante, llevan a cabo tareas directamente vinculadas con la actividad portuaria en los puertos y su coordinación.

9. Guardamuelles Auxiliar: Son los trabajadores o trabajadoras que, en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, del título de Graduado Escolar, del título del correspondiente ciclo formativo de grado medio o del título equivalente, o de la formación laboral equivalente y, de la autorización federativa en vigor para el manejo de embarcaciones de recreo a motor de hasta 6 metros de eslora y 40 kW de potencia máxima, en navegaciones de luz diurna y en áreas delimitadas por la capitania marítima, o de la licencia de navegación, llevan a cabo tareas directamente vinculadas con la actividad portuaria en los puertos y su coordinación.

Se acuerda que, de conformidad con el apartado 1.2. de la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012 de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la CAIB para el año 2013, para los grupos C y D, se entiende a los efectos de clasificación en los grupos C y D que tienen formación laboral equivalente los trabajadores que prestan servicios en PORTS DE LES ILLES BALEARS y que tuvieran acreditada, a la entrada en vigor de la Ley 15/2012, una experiencia laboral en la empresa de más de tres años en la categoría profesional concreta o hubieran superado un curso de formación profesional directamente relacionado con la categoría impartido por un centro oficial reconocido.

Integración del personal en las nuevas categorías profesionales y especialidades de acuerdo con su titulación: categorías extinguidas y categorías y especialidades en que se integran

En aplicación de las nuevas categorías y/o especialidades del presente convenio, se declaran extinguidas las categorías profesionales existentes en PORTS DE LES ILLES BALEARS relacionadas a continuación por integración en las nuevas categorías y/o especialidades de acuerdo con los requerimientos de las correspondientes titulaciones.

Grupo titulación	Categorías extinguidas	Categoría y/o especialidad en que se integran	
		Categoría	Especialidad
A	JEFE DE ÁREA	FACULTATIVO SUPERIOR	Coincidirá con la titulación requerida
	JEFE DE ÁREA DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS	FACULTATIVO SUPERIOR	INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS
	JEFE ÁREA ECONOMICA FINANCIERA	FACULTATIVO SUPERIOR	ECONÓMICA-FINANCIERA
	JEFE ÁREA JURÍDICA	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	JEFE ÁREA DE EXPLOTACIÓN	FACULTATIVO SUPERIOR	INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS
	JEFE UNIDAD	FACULTATIVO SUPERIOR	Coincidirá con la titulación requerida
	JEFE UNIDAD ECONOMICA FINANCIERA	FACULTATIVO SUPERIOR	ECONÓMICA - FINANCIERA
	ECONOMISTA	FACULTATIVO SUPERIOR	ECONÓMICA - FINANCIERA
	JEFE UNIDAD DE CONTRATACIÓN	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	JEFE UNIDAD DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS	FACULTATIVO SUPERIOR	INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS
	INGENIERO/A	FACULTATIVO SUPERIOR	INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS
	JEFE UNIDAD DE EXPLOTACIÓN	FACULTATIVO SUPERIOR	INGENIERÍA DE CAMINOS CANALES Y PUERTOS
	JEFE UNIDAD JURÍDICA	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	PRÁCTICO	FACULTATIVO SUPERIOR	PRÁCTICO/A
	JEFE UNIDAD MEDIO AMBIENTE, PRL Y CALIDAD	FACULTATIVO SUPERIOR	--





Grupo titulación	Categorías extinguidas	Categoría y/o especialidad en que se integran	
		Categoría	Especialidad
	TÉCNICO/A JURÍDICO/A	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	ASESOR/A JURÍDICO/A	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	ABOGADO/ADA	FACULTATIVO SUPERIOR	JURÍDICA
	TÉCNICO/A DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	FACULTATIVO SUPERIOR	PSICOLOGÍA
	TÉCNICO/A TITULADO/A SUPERIOR O TÉCNICO/A SUPERIOR	FACULTATIVO SUPERIOR	Coincidirá con la titulación requerida
B	JEFE ÁREA	FACULTATIVO TÉCNICO	Coincidirá con la titulación requerida
	JEFE ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	FACULTATIVO TÉCNICO	RELACIONES LABORALES
	JEFE ÁREA DE EXPLOTACIÓN	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
	JEFE UNIDAD	FACULTATIVO TÉCNICO	Coincidirá con la titulación requerida
	JEFE UNIDAD TIC	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA
	JEFE UNIDAD DE RRHH	FACULTATIVO TÉCNICO	RELACIONES LABORALES
	JEFE UNIDAD MEDIO AMBIENTE, PRL Y CALIDAD	FACULTATIVO SUPERIOR	--
	JEFE UNIDAD GESTIÓN INDIRECTA	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
	ANALISTA INFORMÁTICO	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA EN INFORMÁTICA
	TÉCNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	FACULTATIVO TÉCNICO	RELACIONES LABORALES
	TÉCNICO/A GESTIÓN INDIRECTA	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
	TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO, EFICIENCIA ENERGÉTICA Y OBRAS	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS / ARQUITECTURA TÉCNICA (Según titulación requerida)
	INGENIERO/A TÉCNICO	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
	INGENIERO/A TÉCNICO OBRAS PÚBLICAS	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
	TÉCNICO/A DE EXPLOTACIÓN	FACULTATIVO TÉCNICO	INGENIERÍA TÉCNICA DE OBRAS PÚBLICAS
TÉCNICO/A TITULADO/A DE GRADO MEDIO - TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO	FACULTATIVO TÉCNICO	Coincidirá con la titulación requerida	
C	JEFE UNIDAD	TÉCNICO ESPECIALISTA	Coincidirá con la titulación requerida
	JEFE UNIDAD TIC	TÉCNICO ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
	INFORMÁTICO/A	TÉCNICO ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
	RESPONSABLE DE CONTABILIDAD	ADMINISTRATIVO/A	CONTABILIDAD
	RESPONSABLE ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO/A	--
	AYUDANTE TÉCNICO EXPLOTACIÓN	ADMINISTRATIVO/A	--
	ADMINISTRADOR/A DE SISTEMAS	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	INFORMÁTICA

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/109/1117679





Grupo titulación	Categorías extinguidas	Categoría y/o especialidad en que se integran	
		Categoría	Especialidad
	ANALISTA INFORMÁTICO	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
	RESPONSABLE TÉCNICO DE SISTEMAS	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
	TÉCNICO DE SISTEMAS	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	INFORMÁTICA
	PUESTO BASE - ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO/A	--
	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO/A	--
	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	--
D	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	--
	PUESTO BASE - AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	--
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	--
	AUXILIAR DE INFORMÁTICA	TÉCNICO/A AUXILIAR	INFORMÁTICA
	TÉCNICO/A ESPECIALISTA	TÉCNICO/A AUXILIAR	--
	CHÓFER-ORDENANZA	CHÓFER-ORDENANZA	--
	CHÓFER	CHÓFER-ORDENANZA	--
	COORDINADOR/A PUERTOS	GUARDAMUELLES	--
	GUARDAMUELLES SUPERVISOR REFUERZO PUERTOS	GUARDAMUELLES	--
	GUARDAMUELLES SUPERVISOR	GUARDAMUELLES	--
	GUARDAMUELLES REFUERZO PUERTOS	GUARDAMUELLES	--
	PATRÓN GUARDAMUELLES	GUARDAMUELLES	--
	GUARDAMUELLES	GUARDAMUELLES	--
	GUARDAMUELLES AUXILIAR	GUARDAMUELLES AUXILIAR	--
VIGILANTE	GUARDAMUELLES	--	

ANEXO II CUADRO DE RETRIBUCIONES

II.1. Salario Base

GRUPOS	Salario base mensual
A	1.625,31
B	1.454,23
C	1.276,11
D	1.079,29

II.2. Antigüedad

GRUPOS	Valor trienio mensual
A	38,89
B	38,89
C	37,95
D	36,04
E	35,12





II.3. Complemento de paga extra

GRUPOS	Complemento paga extraordinaria
A	513,66
B	428,42
C	379,74
D	330,98

II.4. Complemento de insularidad

ISLA	Complemento de insularidad mensual
Mallorca	90,08
Resto de islas	100,22

II.5. Complementos adicionales a retribuir en función del puesto de trabajo ocupado según la RLT:

Complemento dedicación especial

GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento dedicación especial mensual
A	Jefe Área	162,78
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	162,78
	Jefe Área Económica Financiera	162,78
	Jefe Área Jurídica	162,78
	Jefe Área de Explotación	162,78
	Jefe Unidad	94,95
	Jefe Unidad Económica Financiera	94,95
	Jefe Unidad de Contratación	94,95
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	94,95
	Jefe Unidad de Explotación	94,95
	Jefe Unidad Jurídica	94,95
	Práctico/a	280,33
	Técnico/a Jurídico/a	54,26
	Técnico/a Titulado/a Superior	54,26
B	Jefe Área	162,78
	Jefe Área de Recursos Humanos	162,78
	Jefe Área de Explotación	162,78
	Jefe Unidad	94,95
	Jefe Unidad TIC	94,95
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	94,95
	Analista Informático/a	45,22
	Técnico/a de Recursos Humanos	54,26
	Técnico/a Gestión Indirecta	54,26
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	54,26
Técnico/a de Explotación	54,26	
Técnico/a Titulado/a de Grado Medio	54,26	
C	Jefe Unidad	94,95
	Jefe Unidad TIC	94,95
	Responsable de Contabilidad	45,22
	Responsable Administrativo	45,22
	Administrador/a de Sistemas	45,22
	Analista informático/a	45,22
	Delineante/a	45,22





GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento dedicación especial mensual
D	Secretario/a Dirección	187,20
	Chófer -Ordenanza	187,20
	Coordinador/a Puertos	112,78
	Puesto Base – Auxiliar Administrativo/a	38,43
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	54,26
	Guardamuelles Supervisor	54,26
	Técnico/a Auxiliar	38,43

Complemento horario especial

GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento horario especial (mensual)
A	Jefe Área	162,78
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	162,78
	Jefe Área Económica Financiera	162,78
	Jefe Área Jurídica	162,78
	Jefe Área de Explotación	162,78
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	40,70
	Jefe Unidad de Explotación	40,70
	Práctico/a	182,73
B	Jefe Área	162,78
	Jefe Área de Recursos Humanos	162,78
	Jefe Área de Explotación	162,78
	Jefe Unidad TIC	94,95
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	40,70
	Analista Informático/a	90,42
	Técnico/a Gestión Indirecta	36,18
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	36,18
C	Técnico/a de Explotación	36,18
	Jefe Unidad TIC	94,95
	Administrador/a de Sistemas	90,42
D	Analista informático/a	90,42
	Secretario/a Dirección	112,33
	Chófer -Ordenanza	112,33
	Coordinador/a Puertos	112,33
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	130,66*
	Guardamuelles Supervisor	130,66*
	Guardamuelles Refuerzo Puertos	130,66*
	Guardamuelles	130,66*
	Guardamuelles Supervisor (Trabajo nocturno habitual)	168,08*
	Guardamuelles (Trabajo nocturno habitual)	168,08*
Guardamuelles Auxiliar	130,66*	

* Dentro de este complemento se incluyen 4 días festivos a razón de 55€ día trabajado de acuerdo con el artículo 42 y 72 del presente convenio, cantidad que se actualizará conforme al incremento porcentual que se fije anualmente en las correspondientes normas presupuestarias estatales y/o autonómicas para el complemento del horario especial.

La aplicación de los nuevos complementos de horario especial para los colectivos que realizan servicios en días festivos requerirá previamente la tramitación de la modificación puntual de la RLT.





Complemento de responsabilidad

GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento de responsabilidad (mensual)
A	Jefe Área	813,89
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	813,89
	Jefe Área Económica Financiera	813,89
	Jefe Área Jurídica	813,89
	Jefe Área de Explotación	813,89
	Jefe Unidad	404,70
	Jefe Unidad Económica Financiera	404,70
	Jefe Unidad de Contratación	404,70
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	452,17
	Jefe Unidad de Explotación	452,17
	Jefe Unidad Jurídica	404,70
	Práctico/a	813,89
	Técnico/a Jurídico/a	81,40
	Técnico/a Titulado/a Superior	81,40
B	Jefe Área	813,89
	Jefe Área de Recursos Humanos	813,89
	Jefe Área de Explotación	813,89
	Jefe Unidad	325,55
	Jefe Unidad TIC	325,55
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	452,17
	Analista Informático/a	45,22
	Técnico/a de Recursos Humanos	81,40
	Técnico/a Gestión Indirecta	81,40
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	81,40
Técnico/a de Explotación	81,40	
Técnico/a Titulado/a de Grado Medio	81,40	
C	Jefe Unidad	325,55
	Jefe Unidad TIC	325,55
	Responsable de Contabilidad	45,22
	Responsable Administrativo	45,22
	Administrador/a de Sistemas	45,22
	Analista informático/a	45,22
	Delineante/a	45,22
D	Secretario/a Dirección	18,09
	Chófer -Ordenanza	18,09
	Coordinador/a Puertos	325,55
	Puesto Base – Auxiliar Administrativo/a	18,09
	Auxiliar de informática	18,09
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	271,30
	Guardamuelles Supervisor	271,30
	Técnico/a Auxiliar	18,09





Complemento de dificultad técnica

GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento de Dificultad técnica (mensual)
A	Jefe Área	937,87
	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	937,87
	Jefe Área Económica Financiera	937,87
	Jefe Área Jurídica	937,87
	Jefe Área de Explotación	937,87
	Jefe Unidad	689,54
	Jefe Unidad Económica Financiera	689,54
	Jefe Unidad de Contratación	689,54
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	723,46
	Jefe Unidad de Explotación	723,46
	Jefe Unidad Jurídica	689,54
	Práctico/a	859,11
	Técnico/a Jurídico/a	489,23
	Técnico/a Titulado/a Superior	489,23
	B	Jefe Área
Jefe Área de Recursos Humanos		850,05
Jefe Área de Explotación		937,87
Jefe Unidad		542,59
Jefe Unidad TIC		542,59
Jefe Unidad Gestión Indirecta		723,46
Analista Informático/a		316,53
Técnico/a de Recursos Humanos		316,53
Técnico/a Gestión Indirecta		723,46
Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras		723,46
C	Técnico/a de Explotación	723,46
	Técnico/a Titulado/a de Grado Medio	316,53
	Jefe Unidad	542,59
	Jefe Unidad TIC	542,59
	Responsable de Contabilidad	452,17
	Responsable Administrativo	452,17
	Administrador/a de Sistemas	316,53
	Analista informático/a	316,53
D	Delineante/a	452,17
	Puesto Base - Administrativo	39,79
	Técnico/a Especialista	39,79
	Secretario/a Dirección	303,67
	Chófer - Ordenanza	74,34
	Coordinador/a Puertos	152,39
	Puesto Base - Auxiliar Administrativo/a	39,79
Auxiliar de informática	208,00	
Técnico/a Auxiliar	39,79	





Complemento penosidad

GRUPO	Puesto de trabajo	Complemento de penosidad (mensual)
A	Jefe Área de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	64,22
	Jefe Área de Explotación	64,22
	Jefe Unidad de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	64,22
	Jefe Unidad de Explotación	64,22
	Práctico/a	404,24
B	Jefe Área de Explotación	64,22
	Jefe Unidad Gestión Indirecta	64,22
	Técnico/a Gestión Indirecta	64,22
	Técnico/a de Mantenimiento, Eficiencia Energética y Obras	64,22
	Técnico/a de Explotación	64,22
D	Chófer -Ordenanza	169,10
	Guardamuelles Supervisor Refuerzo Puertos	14,56
	Guardamuelles Supervisor	14,56
	Guardamuelles Refuerzo Puertos	14,56
	Guardamuelles	14,56
	Guardamuelles Auxiliar	14,56

