

## Secció I - Comunitat Autònoma Illes Balears

### 2.- Autoritats i personal (oposicions i concursos)

#### CONSELLERIA D'INTERIOR

Num. 16494

*Resolució de la directora general de la Funció Pública per la qual es cita a termini les persones interessades en el recurs contenciós administratiu contra la Resolució del conseller d'Interior, de 5 de juny de 2006, d'estimació parcial del recurs de reposició interposat pel Sr. José Javier Moragues Barceló, contra les bases del concurs per al proveïment de llocs de treball del Cos facultatiu superior, escala sanitària, especialitat Metge titular, i del Cos facultatiu tècnic, especialitats Llevadora titular i Practicant titular de l'administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, actuacions 269/2006, seguides pels tràmits del procediment abreujat davant el Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Palma de Mallorca*

Atès que el Sr. José Javier Moragues Barceló ha interposat un recurs contenciós administratiu, actuacions núm. 269/2006, que es segueixen pels tràmits del procediment abreujat davant el Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Palma de Mallorca, contra la Resolució del conseller d'Interior, de 5 de juny de 2006, d'estimació parcial del recurs de reposició interposat pel Sr. José Javier Moragues Barceló, contra les bases del concurs per al proveïment de llocs de treball del Cos facultatiu superior, escala sanitària, especialitat Metge titular, i del Cos facultatiu tècnic, especialitats Llevadora titular i Practicant titular de l'administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears, publicada en el BOIB núm. 88, de 22 de juny de 2006.

D'acord amb el que disposa l'art. 49 de la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en relació amb l'article 59 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener,

#### RESOLC

1. Citar les persones interessades en el recurs contenciós administratiu núm. 269/2006, que es segueixen pels tràmits del procediment abreujat davant el Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Palma de Mallorca, per tal que puguin comparèixer en qualitat de demandades i presentar-se davant aquest Jutjat en el termini de nou dies des de la publicació d'aquesta Resolució.

2. Comunicar a les persones interessades que si es presenten fora del termini indicat, se les considerarà com a part, sense que per això s'hagi de retrotreure ni interrompre el curs del procediment en el seus tràmits, sense que sigui necessari fer-los cap altra notificació.

**La directora general de la Funció Pública,**  
M. Luisa Ginard Nicolau

Marratxí, 1 de setembre de 2006

— o —

### 3.- D'altres disposicions

#### CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ

Num. 16581

*Resolució de la directora general de Treball, de data 07-09-2006, per la qual es fa públic el conveni col·lectiu per al personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i Formentera.*

Referència: DGT/JP/mpu  
Ordenació Laboral-Convenis col·lectius  
Expedient: .CC \_ TA 12/029 (Llibre III)  
Codi del conveni: 07/00202

Vist el text esmentat a l'assumpte i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'art. 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999 de 13 de gener (BOE del 14.01.99);

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del conveni esmentat en el corresponent Registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

**La directora general de Treball,**  
Margalida G. Pizà Ginard

Palma, 7 de setembre de 2006

#### CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA I FORMENTERA

##### CAPÍTOL I

##### DISPOSICIONS GENERALS

#### ARTICLE 1.- ORGANITZACIÓ I CONTROL DE L'ACTIVITAT LABORAL

L'organització del treball, amb subjecció a aquest conveni i a la normativa laboral vigent, és facultat del Consell Insular d'Eivissa i Formentera, a través dels seus òrgans de direcció dels Centres.

La comunicació orgànica i funcional entre el Consell Insular d'Eivissa i Formentera i el personal laboral es realitzarà a través de la direcció dels Centres.

La direcció serà responsable davant el Consell del bon funcionament dels Centres.

Les atribucions de la Direcció es desenvoluparan sense perjudici de les que corresponguin als òrgans corresponents del Consell Insular d'Eivissa i Formentera, d'acord amb la legislació aplicable. D'igual forma s'entendrà pel que fa a les funcions d'intervenció en el control i fiscalització econòmica.

L'organització general dels centres contemplarà bàsicament les àrees de prestacions que corresponguin a cadascun d'ells, relacions laborals i administratives, i podrà haver-hi al capdavant de cada àrea, segons les necessitats dels centres i a criteri del Consell Insular d'Eivissa i Formentera, un responsable subordinat a la direcció.

En l'organització del treball, en les qüestions regulades pel present conveni, es respectaran els criteris de:

A) Publicitat, perquè l'establiment de torns i destinacions es faci amb coneixement de totes les persones afectades.

B) Equitat, perquè els referits temes es decideixin atenent a criteris objectius, escoltats els afectats a través dels seus representants sindicals.

#### ARTICLE 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL

VIGÈNCIA: L'efectivitat d'aquest conveni estarà supeditada a la seva aprovació per l'òrgan competent del Consell Insular d'Eivissa i Formentera, tindrà efectes retroactius a partir de l'aprovació del Ple i entrarà en vigor a partir del següent dia al de la seva publicació en el BOIB.

DURADA: Fins el 22 de març del 2010. Es revisaran anualment els aspectes econòmics segons els increments que estableixin les Lleis de Pressupostos de l'Estat per a les retribucions del personal. En cas que la Llei no fixi el percentatge màxim, s'aplicarà l'Índex de Preus al Consum que publiqui l'Institut Nacional d'Estadística, en mitjana anual, a nivell estatal.

PRÒRROGA I DENÚNCIA: Finalitzada la vigència d'aquest conveni, es considerarà prorrogat per un temps igual en cas de no intervenir denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts, amb una antelació mínima de 45 dies a la data del seu venciment. En cas de denúncia, les parts es comprometen a constituir la Mesa Negociadora en el termini màxim de 45 dies des de la finalització del termini.

Mentre que no s'arribi a acord per a un nou Conveni, es mantindrà la vigència de l'anterior.

#### ARTICLE 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

1.El present acord és d'aplicació al personal laboral, sigui de caràcter fix o temporal en les diferents modalitats de contractació, del Consell Insular

d'Eivissa i Formentera.

2. Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació el personal contractat d'alta direcció.

3. El present conveni serà igualment d'aplicació al personal laboral propi dels patronats o organismes autònoms dependents de la corporació en cas de manca de conveni col·lectiu propi o si així ho acorden els seus òrgans de representació del personal per acord exprés que s'annexarà al present pacte.

#### ARTICLE 4. INDIVISIBILITAT DE L'ACORD

Els pactes continguts en el present acord i els seus annexos tenen caràcter indivisible a tots els efectes, i per tant no pot aplicar-se solament part del seu articulat sinó que haurà de ser aplicat en la seva integritat.

#### ARTICLE 5. NOVES CONDICIONS

L'entrada en vigor del present acord implica la substitució de les condicions laborals vigents fins aquest moment per les noves que se'n deriven. Les modificacions que hi són contingudes són acceptades en el seu conjunt com a més beneficioses per al personal.

#### ARTICLE 6. GARANTIES PERSONALS

1. No obstant l'establert a l'article anterior, i amb l'acord amb la comissió paritària, es procedirà a l'anàlisi pertinent per tal de respectar les situacions personals que pertorqui, que amb caràcter global excedeixin del que s'ha pactat, i es mantindran estrictament 'ad personam', mentre que no siguin absorbides o superades per l'aplicació de futurs acords.

2. Qualsevol pacte o disposició normativa posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord.

#### ARTICLE 7.- COMISSIÓ PARITÀRIA PER A LA INTERPRETACIÓ, LA VIGILÀNCIA I ESTUDI DEL CONVENI (CIVE)

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà, d'acord amb l'article 85.2e) de l'Estatut dels Treballadors, una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, la qual estarà formada per 3 representants nomenats pel Consell Insular d'Eivissa i Formentera i per 3 representants escollits i nomenats en el si del Comitè d'Empresa, en representació dels sindicats que ho conformen.

La CIVE elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

1.- Interpretar, vigilar i estudiar el conveni.

2.- La Comissió Paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni per a negociar i acordar, si és necessari, la seva aplicació durant el primer trimestre de l'any.

3.- Emissió d'informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.

4.- Conèixer els conflictes col·lectius d'interessos i d'interpretació de la norma que puguin plantejar-se en l'àmbit del Conveni, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Els membres de la CIVE disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, així com per a l'assistència de les reunions.

#### ARTICLE 8.- PLANTILLES.

La plantilla del personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i Formentera serà la relació quantitativa i qualitativa dels llocs de treball dels diferents centres necessaris en cadascuna de les prestacions que li corresponguin del mateix, sent competència del Consell Insular d'Eivissa i Formentera, respectant la legislació vigent, la fixació d'aquesta plantilla, escoltat el Comitè d'Empresa i delegats de Personal. El Comitè d'Empresa i els delegats de personal, podran elevar el corresponent informe i ser escoltats en relació amb les modificacions de plantilla. D'existir acord amb l'Empresa sobre el dit informe, aquest tindrà caràcter vinculant per a ambdós. Una vegada fixada la plantilla, aquesta serà respectada.

#### ARTICLE 9.- CENS LABORAL.

En aquests centres existirà un cens laboral (de responsabilitat d'adreça) en el qual es consignaran les circumstàncies de la relació laboral de cada treballador/a, expressant la data d'ingrés, antiguitat, categoria professional i lloc de treball que ocupa en la plantilla del Centre. El cens serà públic i s'actualitzarà cada any.

#### ARTICLE 10. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

1. La relació de llocs de treball ha de contenir tots els llocs de treball de la corporació i ha d'incloure, com a mínim, la seva denominació i característiques, els requisits exigits per al seu desenvolupament, les retribucions complementàries pròpies o inherents al lloc de treball, i la forma de provisió.

2. La creació, modificació i supressió de llocs de treball s'efectuarà a través de la relació de llocs de treball i requerirà en qualsevol cas l'aprovació de l'òrgan competent.

3. La provisió de llocs de treball diferent als llocs base o d'accés, dins del mateix grup de titulació, es realitzarà pels procediments anàlegs al de concurs, en els termes referits a la relació de llocs de treball i conforme al que s'estableixi en la convocatòria corresponent.

4. En tots els tribunals de selecció que es constitueixin haurà de formar-ne part, com a vocal, un membre designat a proposta de l'esmentat òrgan.

#### ARTICLE 11. SISTEMA DE SELECCIÓ I ACCÉS

1. El sistema d'accés a les places de la plantilla de la corporació és el legalment vigent i s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i conforme s'estableix en la normativa sobre funció pública d'aplicació al personal laboral.

2. El sistema emprat amb caràcter preferent serà l'oposició. Excepcionalment, i quan les característiques tècniques de la plaça a cobrir ho aconsellin, podrà utilitzar-se el concurs oposició.

3. El Consell Insular formularà anualment i públicament la seva oferta pública d'ocupació, havent sentit el Comitè d'Empresa, i en ella es determinaran les places que han de ser cobertes per personal laboral, així com aquelles reservades a cobrir per promoció interna.

4. Es reserva un percentatge general del 5% del total de places de cada oferta pública per proveir-les amb persones que acreditin una discapacitat igual o superior al 33%. El nombre concret de places per a cada convocatòria s'adequarà a les seves característiques i peculiaritats. Si les places ofertades no poden quedar cobertes per aquest torn, s'incorporaran a les de torn lliure.

Per tal d'assegurar la integració i la possibilitat d'accés a la funció pública de les persones amb discapacitats psíquiques, iguals o superiors al 33%, i que tinguin el corresponent certificat d'aptitud de l'òrgan competent, es procurarà reservar un percentatge de les places en aquelles categories en què sigui possible.

5. La promoció interna del personal de la plantilla de personal laboral, és a dir, el canvi de la categoria professional, es regirà analògicament d'acord amb els termes i conforme els procediments establerts i els requisits exigits en cada moment en la normativa vigent de funció pública. A aquests efectes, es requereix ser treballador o treballadora amb caràcter fix, tenir una antiguitat mínima en la categoria corresponent al grup de classificació immediatament inferior de dos anys, i tenir els requisits de titulació exigida en cada cas.

Quan la convocatòria d'accés a la categoria corresponent sigui lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna, al qual s'assignaran el nombre màxim de places que aconselli la situació de la plantilla i les característiques de les places a cobrir.

No obstant l'establert al paràgraf anterior, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció en convocatòries independents quan pel seu volum o les seves característiques es justifiqui.

6. En tots els tribunals de selecció s'integrarà un membre designat pel Comitè d'Empresa.

#### ARTICLE 12.- TREBALL DE DIFERENT CATEGORIA.

Quan el Consell Insular ordeni a un treballador o treballadora que realitzi funcions de categoria immediata superior a la seva, per causes que no admetin demora ni existeixi altre sistema possible de cobertura i el treballador ho accepti, i realitzi aquestes funcions superiors a la seva categoria professional, tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball que efectivament ocupi, excepte aquelles que siguin estrictament personals. Aquest fet serà tingut en compte com a mèrit a l'efecte de promoció professional.

Aquest reconeixement es realitzarà per part del Consell Insular d'Eivissa i Formentera en un termini màxim de 2 mesos des de la recepció de l'oportuna sol·licitud formulada pel treballador interessat.

#### ARTICLE 13.- PROVISIÓ DE VACANTS PER BAIXES I VACANCES DELS SEUS TITULARS.

Produïda una baixa temporal d'algun treballador del centre, la seva direcció, escoltats els representants dels treballadors, proposarà a la Corporació si escau l'oportuna contractació, resolent aquesta sobre la seva procedència. Les provisions de places amb caràcter temporal es faran conforme a l'ordre estricte de la respectiva borsa, si escau. A aquest efecte s'oferirà el Lloc a qui no mantinent en aquest moment relació laboral amb la Institució, o tot i mantenint-la, desitgi millorar-la i ocupi un lloc preferent en l'esmentada borsa.

#### ARTICLE 14. TRASLLATS I MOBILITAT.

1. Correspon a la potestat organitzativa de la corporació, als efectes d'adequar correctament la dotació de recursos en els diferents centres de treball, distribuir el personal en els diferents centres i departaments per al desenvolupament de les funcions assignades als respectius llocs de treball. Qualsevol canvi d'ubicació comporta, en qualsevol cas, el respecte a les retribucions i el manteniment de les condicions essencials de treball.

2. Protecció de la maternitat. De conformitat amb el que disposa l'art. 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o pel fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions de treball. En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per a la protecció de la maternitat comportarà modificació en les condicions retributives de les treballadores.

3. En cas de redistribució que afecti un conjunt de treballadors i treballadores d'un mateix centre o departament, es tindran en compte les preferències del personal afectat pel que fa a la seva reubicació als nous destins sempre que això sigui possible. A aquestos efectes, es tindran en compte la idoneïtat per ocupar el lloc i l'antiguitat en la categoria corresponent.

4. Si és necessària la cobertura d'una pluralitat d'efectius per a un o diversos centres es podrà recórrer a una convocatòria interna de trasllats entre el personal que reuneixi els requisits. En aquest cas, solament es procedirà a la redistribució d'ofici en cas de manca d'aspirants o si restessin vacants. Igualment, s'utilitzarà aquest sistema en cas que hi hagi vacants incloses en l'oferta pública d'ocupació, abans de ser cobertes per personal de nou ingress.

5. Qualsevol canvi d'ubicació del personal comportarà l'audiència prèvia a la persona interessada. Així mateix, la corporació posarà en coneixement de la Comissió Paritària les provisions de mobilitat, i tindrà coneixement de tots els canvis que es produeixin.

#### ARTICLE 15.- ROBA DE TREBALL.

El Consell Insular d'Eivissa i Formentera facilitarà els uniformes o peces de treball, fins i tot sabates, en els centres que es declari obligatoris; la determinació de les peces a utilitzar, així com la seva durada, l'efectuarà el Consell Insular d'Eivissa i Formentera, atesa la proposta conjunta dels directors dels Centres i els representants dels treballadors. El rentat i planxat dels uniformes correrà a càrrec del Consell Insular. La no utilització de la roba de treball, no reportarà dret a compensació econòmica alguna.

#### ARTICLE 16.- MENJAR EN EL CENTRE.

El personal que realitzi el torn de nit, tindrà dret a sopar en el centre i el personal que la seva jornada laboral de matins excedeixi de les 15 h, tindrà dret a dinar en el centre, sempre que s'hi serveixi menjar a les persones usuàries

El personal que ocupi llocs de treball de zelador o vigilant d'explotació de carreteres, la jornada dels quals al matí sobrepassi les 15 hores, rebrà una dieta de 12 euros per dia de feina en aquestes condicions.

#### ARTICLE 17.- ELECCIÓ D'ENTITAT BANCÀRIA PER AL COBRAMENT DE SALARIS.

El treballador podrà elegir l'entitat bancària per al cobrament dels seus salaris, en relació a la qual li ofereixi unes millors cobertures addicionals.

#### ARTICLE 18.- JUBILACIÓ.

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta a la normativa vigent d'aplicació.

#### ARTICLE 19.- ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL.

Es mantindrà una pòlissa d'assegurances per part del Consell per a donar

cobertura a la responsabilitat civil del personal laboral del Consell Insular d'Eivissa i Formentera.

#### ARTICLE 20. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.

A tots els treballadors i treballadores que siguin inculcats o processats judicialment per accions o omissions no doloses, i en les quals no s'estimin l'existència de negligència inexcusable, que siguin conseqüència del desenvolupament de les seves funcions, i sempre i quan no sigui el Consell Insular la part demandant, se'ls proporcionarà, a càrrec de la corporació, l'assistència jurídica que requereixin a l'objecte de procurar la seva defensa. Les despeses derivades de les fiances, responsabilitat civil, honoraris i costes judicials, seran abonades per la corporació, que es podrà rescabalar amb càrrec a les pòlisses de les assegurances del personal en cas que en tinguin de formalitzades.

### CAPÍTOL II

#### FORMACIÓ

#### ARTICLE 21.- FORMACIÓ-PERFECCIONAMENT I FORMACIÓ PROFESSIONAL.

De conformitat amb el previst en el art. 23 de l'Estatut dels Treballadors i per facilitar la promoció i formació professional en el treball, el personal afectat pel present conveni tindrà els següents drets i beneficis, segons la classe de formació, que s'indiquen a continuació:

1.- Estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Els treballadors que realitzin els estudis contemplats en el present apartat tindran dret per a l'assistència a les classes, a exercir la preferència per elegir torn de treball, si tal és el règim instaurat en els centres i amb la justificació prèvia. Tindrà dret així mateix als dies de llicència per concórrer als exàmens. Els treballadors contractats de forma temporal tindran els dies de llicència corresponents per optar a les oposicions de plaça convocades pel Consell.

2.- Cursos de Formació Professional no organitzats pel Consell Insular. Els treballadors que sol·licitin els cursos a que es refereix aquest apartat tindran dret al següent:

A) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos, quan l'organització del treball ho permeti.

B) Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada a que es refereix l'apartat A), o el curs que es pretén fer no reuneix les condicions i característiques lògiques que es poden esperar d'un treballador del Consell Insular per millorar el seu nivell cultural i professionalitat, el treballador podria sol·licitar la reducció de la jornada en un nombre d'hores iguals a les quals dediqui a l'assistència a les classes, amb la reducció de les seves retribucions.

C) Quan existeixi un règim de torns de vacances, els treballadors que assisteixin a aquesta classe de cursos, podran sol·licitar que el seu torn coincideixi amb el temps de preparació d'exàmens. El treballador sol·licitarà de la direcció del Centre en què presta els seus serveis i amb un mínim d'antelació l'assistència al curs, acompanyant-ne el programa. El Consell Insular apreciarà l'oportunitat de l'acció formativa. D'estimar-se convenient es concedirà permís retribuït, assumint les despeses d'inscripció, així com les indemnitzacions derivades de la comissió de serveis. En el cas d'assistència voluntària a cursos de perfeccionament de l'especialitat corresponent a la que ocupa el treballador o treballadora, es concedirà permís retribuït, assumint el Consell Insular d'Eivissa i Formentera les despeses d'inscripció, així com les indemnitzacions derivades de la comissió de serveis. Els acords adoptats seran comunicats a la representació dels treballadors.

3.- Cursos de formació sindical. Els treballadors afiliats a les centrals sindicals signants del present conveni que sol·licitin els cursos als quals es refereix aquest apartat, tindran dret:

A) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos, quan l'organització del treball ho permeti.

B) Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada a que es refereix l'apartat anterior, el treballador podrà sol·licitar la seva reducció en un nombre d'hores iguals a la meitat de les quals dediqui a l'assistència a les classes, amb reducció de les seves retribucions en la mateixa proporció.

En ambdós supòsits, el treballador tindrà dret a gaudir dels permisos retribuïts necessaris per concórrer a exàmens, sempre que s'acrediti que la realització dels mateixos coincideixin amb la jornada de treball.

El treballador sol·licitarà davant la direcció del Centre i amb un mínim de quinze dies d'antelació, l'assistència al curs.

Els acords adoptats seran comunicats a la representació dels treballadors.

4. Cursos de reconversió i perfeccionament professional organitzats pel Consell Insular:

El Consell Insular organitzarà cursos directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts segons les modalitats següents:

A) De reconversió professional per transformació o modificació dels comesos dels distints centres del Consell Insular, per assegurar l'estabilitat del treballador en la seva ocupació.

B) De perfeccionament professional per a l'adaptació del treballador a les modificacions tècniques operades en el lloc de treball. Aquests cursos s'organitzaran almenys cada tres anys.

C) Els treballadors del Consell Insular d'Eivissa i Formentera tindran dret a rebre cursos de perfeccionament professional cada tres anys com a màxim, tenint preferència els treballadors que no n'hagin realitzat.

En aquests supòsits d'assistència al curs es considera com a temps de treball amb caràcter general.

Si el Consell Insular ho estimés convenient podrà concedir els dies que estimi oportuns per a realitzar els cursos de formació a que es refereix aquest article i que es consideri convenient per necessitats del servei i formació del treballador.

El Consell cobrirà les despeses, quan així es consideri, havent-se d'acordar per Presidència o Comissió de Govern en cada cas.

El Consell Insular, conscient de les dificultats per dur a terme un pla de formació adequat al nombre i necessitats de tot el personal de la Corporació, té la intenció de reforçar el Departament de Personal amb els mitjans adients per assolir aquesta implementació.

#### ARTICLE 22. PLA ANUAL DE FORMACIÓ CONTINUADA

Totes les parts signants d'aquest conveni acorden que anualment sigui programat un Pla anual de formació continuada per al personal al servei de la Corporació.

El Pla es programarà conjuntament amb representants a l'efecte de totes les parts signants constituïdes en Mesa Paritària de formació. Aquesta mateixa Mesa vetllarà pel seguiment de l'esmentada programació.

#### ARTICLE 23. PLA DE CARRERA PROFESSIONAL.

1. El Pla de carrera professional es planteja com el desenvolupament professional dins del lloc de treball i pretén fer compatibles les necessitats de l'organització amb les aspiracions de millora dels treballadors i treballadores.

2. Els llocs de treball es classifiquen en trenta nivells, i en funció del grup de classificació en què estan enquadrats els pertoca un interval d'aquests trenta. Tot el personal ocupa un lloc de treball que correspon a algun dels nivells en què es classifiquen els llocs de treball, que porten associats el complement retributiu de nivell. La consolidació del nivell s'aconsegueix per desenvolupar un o més llocs de treball durant un temps determinat i també pot adquirir-se per la superació de proves específiques o altres requisits objectius que determini la corporació.

3. Els llocs de treball base, definits en la Relació de Llocs de Treball, es conceben de manera genèrica i es defineixen a partir de la missió i les finalitats del lloc. Per a cada lloc es defineixen els nivells mínims i màxims, i el Pla de perfeccionament es concep com l'accés a nivells superiors dins d'aquest interval. La consecució de cada nivell es realitzarà de manera gradual.

4. El desenvolupament professional de cada lloc, traduït en una millora retributiva, està vinculat a l'assoliment de diferents competències que es consideren adequades als objectius organitzacionals i que són fàcilment identificables i avaluable. Les competències que s'identifiquen com a bàsiques són:

- Coneixement
- Autonomia
- Iniciativa
- Solvència

La corporació regularà el procediment i els requisits necessaris per assolir el canvi de nivell en cada cas, amb els criteris d'avaluació que corresponguin, amb la negociació prèvia amb la Comissió Paritària. En qualsevol cas, en les comissions de valoració que es constitueixin podrà participar-hi un membre designat a proposta del Comitè d'Empresa.

### CAPÍTOL III

#### AJUDES SOCIALS

##### ARTICLE 24. AJUDES PER ESCOLARITAT.

1. S'estableix una ajuda per escolaritat de 564 euros anuals per cada fill d'edat compresa entre 0 i 18 anys. Aquesta ajuda s'abonarà mensualment, per import de 47 euros, i cada any s'actualitzarà amb l'increment que experimenti l'IPC de l'Estat, en mitjana anual, d'acord amb les dades de l'Institut Nacional d'Estadística. La corporació, podrà en tot moment verificar l'efectiva escolarització dels fills perceptors de l'ajuda.

2. El personal laboral fix que ho sol·liciti podrà acumular la totalitat de l'import de l'ajuda per escolaritat per tal de rebre'l en un únic pagament el mes de setembre. La sol·licitud s'haurà de realitzar durant el mes de juliol.

##### ARTICLE 25. AJUDES PER ESTUDIS.

1. El Consell Insular concedirà ajudes adreçades a la realització d'estudis per part del personal laboral o els seus fills i filles majors de 18 anys.

2. En qualsevol cas, i als efectes d'import de l'ajut, es tindrà en compte el tipus d'estudis i si aquests es realitzen dins o fora de l'illa d'Eivissa.

3. Dins del segon semestre de cada any, a l'inici de cada curs acadèmic, s'aprovaran les bases reguladores d'aquestes ajudes. Les bases es consensuaran amb la comissió paritària.

##### ARTICLE 26.- AJUDES PER INTEGRACIÓ I EDUCACIÓ ESPECIAL.

1. El personal laboral fix que tingui fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial, i sempre que s'acrediti amb la certificació corresponen un grau mínim del 33%, tendran dret a l'obtenció d'un ajut mensual de 160 euros, per cadascun dels fills que estiguin en aquesta situació. Per als contractats de forma temporal, rebran la part proporcional.

2. Així mateix, i amb independència de l'ajut mensual establert en l'apartat anterior, s'estableix un ajut addicional d'un import anual de 1.800 euros, com a màxim, que es podrà rebre a mesura que es justifiquin despeses directament vinculades a les discapacitats esmentades després de la presentació de les factures corresponents.

3. El personal laboral fix o temporal que acrediti una discapacitat física, psíquica o sensorial, de grau igual o superior al 33%, tindrà dret a la recepció d'un ajut d'un import anual de 1.800 euros, com a màxim, que es podrà rebre a mesura que es justifiquin despeses directament vinculades a les discapacitats esmentades després de la presentació de les factures corresponents.

4. En cas de fills no compresos en l'apartat anterior, que requereixin educació especial o tractaments especials no coberts per les prestacions de la Seguretat Social, la corporació cobrirà les despeses específiques, després de la justificació amb les corresponents factures, amb la quantitat màxima de 160 euros mensuals.

5. El contingut d'aquest article serà d'aplicació al personal laboral temporal, tenint en compte que els imports establerts es prorratejaran en funció del temps efectivament treballat a la corporació en aquesta condició.

##### ARTICLE 27. AJUDES ECONÒMIQUES PER A PRÒTESIS.

1. El Consell atorgarà, després de la justificació de les despeses amb les corresponents factures, ajuts econòmics, en una quantitat màxima de 300 euros anuals, per fer front a la necessitat de pròtesis de:

- Odontologia en general.
- Oftalmologia en general.
- Otorrinolaringologia en general.
- Ortopèdia en general.
- Tot el relacionat amb la cirurgia en general i amb la cirurgia plàstica, derivada dels punts anteriors.

2. El personal temporal podrà ser beneficiari d'aquests ajuts en la part proporcional que correspongui conforme el temps treballat durant l'any.

3. En cas d'accident laboral, la corporació assumirà el 100% del cost de les pròtesis que siguin necessàries, en la part que pugui restar no coberta pels sistemes de protecció que corresponguin.

#### ARTICLE 28.- AJUDA PER DEFUNCIÓ.

El cònjuge, o parella convivent, o els fills menors de 18 anys d'un treballador o treballadora de caràcter fix que mori estant en situació de servei actiu, podran obtenir un únic ajut a fons perdut d'un import de 3.192 euros, que s'abonaran dins dels quinze dies següents a la defunció.

#### ARTICLE 29.- PLA DE PENSIONS.

1.- La Corporació mantindrà el Pla de Pensions per al Personal amb una entitat financera. L'import global per l'any 2006 serà de 163.587,29 euros.

L'import destinat serà actualitzat cada any amb l'increment de l'IPC, en mitjana anual de l'Estat, que fixa l'INE.

2.- La Corporació contractarà una assegurança perquè es garanteixi la quantitat de 6.000 euros als treballadors que es jubilin i que no tinguin consolidada aquesta quantitat en el Pla de Pensions del CIEF quan es produeixi el fet causant esmentat.

### CAPÍTOL IV

#### JORNADES, DESCANSOS, VACANCES, FESTIUS I PERMISOS.

##### ARTICLE 30.- JORNADA LABORAL.

1. La jornada de treball es fixa en les modalitats següents:

a) La jornada laboral pel personal d'aquesta corporació s'estableix en trenta-cinc hores setmanals, o mitjana anual equivalent de 1.575 hores, en règim normal:

|                 |  |
|-----------------|--|
| 365 dies        |  |
| 14 festius      |  |
| 30 vacances     |  |
| 48 dissabtes    |  |
| 48 diumenges    |  |
| 225 dies hàbils | 225 dies 5 dies setmanals = 45 setmanes  |
|                 | 45 setmanes 35 hores = 1575 hores anuals |

b) S'estableix una jornada perllongada de quaranta hores setmanals, 1800 hores en còmput anual, per a determinats llocs de treball, conforme consti a la relació de llocs de treball. A efectes retributius, la jornada perllongada es compensa amb un complement d'excés de jornada.

c) S'estableix una jornada simplificada de trenta hores setmanals, o mitjana anual equivalent. Aquesta jornada reduïda implicarà la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada completa.

d) Per al personal que realitzi torns de matí tarda i nit i festius, en torns rotatoris, s'estableix el còmput anual de 1.505 hores.

e) La reducció de jornada en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors, discapacitats, o de guarda legal es regula a l'apartat a) de l'article 34.

##### ARTICLE 31. HORARI.

La jornada laboral es pot realitzar en horari laboral de règim comú i en horaris especials.

1. L'horari laboral comú afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i a aquells altres que per les seves característiques puguin assimilar-s'hi a aquests efectes. L'horari es fixa de dilluns a divendres, als matins entre les 8 i les 15 hores. L'horari es podrà complir amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 8:30 hores i de sortida entre les 15 i les 15:30 hores.

2. La jornada simplificada es realitzarà els matins, de dilluns a divendres, a raó de sis hores de treball efectiu diari, amb flexibilitat a l'entrada entre les 8 i les 9 hores, i a la sortida entre les 14 i les 15 hores.

3. Es consideren horaris especials els que es realitzen en torns de matí i tarda o de matí, tarda i nit. L'horari nocturn s'entén comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquest cas, el règim de torns s'establirà en funció de les necessitats de cada servei, amb el coneixement previ dels representants dels treballadors i treballadores dels col·lectius afectats.

4. El treballador que realitzi jornada continuada gaudirà d'un descans de 30 minuts, que es considerarà com a temps de treball efectiu (esmorzar, berenar o sopar).

5. El temps treballat es computarà de manera que tant al principi com al final de la jornada diària el treballador o treballadora estigui en condicions de realitzar la seva tasca professional.

6. El règim de torns, s'acordarà consensuadament amb el Comitè d'Empresa.

##### ARTICLE 32.- DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ.

1. Els treballadors i treballadores del Consell Insular tenen dret a gaudir de set dies retribuïts per assumptes particulars al llarg de l'any.

2. Per al seu gaudi es requereix l'autorització prèvia de l'òrgan competent, que s'haurà de sol·licitar, llevat de supòsits excepcionals, amb una antelació de 7 dies naturals i que solament pot estar condicionada per necessitats del servei justificades fefaentment.

3. La denegació dels dies sol·licitats per assumptes propis s'haurà de fer per escrit a l'afectat i al Comitè d'Empresa i haurà de ser motivada.

4. Els dies de lliure disposició s'han de realitzar dins de l'any natural i no podran acumular-se a l'exercici següent més enllà del 15 de gener.

##### ARTICLE 33.- VACANCES.

1. El personal laboral del Consell Insular tindrà dret a gaudir de 30 dies naturals o 22 dies hàbils de vacances retribuïdes per cada any complet de servei actiu, i en el seu cas, de la part proporcional que els correspongui si el temps treballat és inferior.

2. Les vacances s'hauran de realitzar, amb caràcter preferent, entre l'1 de juny i el 30 de setembre, excepte quan es produeixin necessitats en el servei que no recomanin aquest calendari o si es formula petició raonada per les persones interessades. Les vacances s'hauran de realitzar dins l'any natural i no podran acumular-se a l'exercici següent, més enllà del 15 de gener de cada any.

3. Les vacances es podran efectuar en únic període o bé fraccionar-se en períodes de 5, 10 o 15 dies, a elecció del personal i sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

4. Els diferents serveis presentaran un pla de vacances dins del mes de febrer de cada any. El calendari que en resulti s'haurà de consensuar entre la corporació i els representants de personal, i la seva elaboració haurà d'estar acabada abans de l'1 d'abril de cada any.

5. La reincorporació, ocasional i voluntària, del personal a la seva tasca, amb el requeriment previ del seu superior, per necessitat urgent del servei, interromprà les vacances. El temps d'interrupció es compensarà amb un dia més de vacances per cadascun dels dies que s'hagi deixat de gaudir. Quan correspongui, s'indemnitzaran les despeses que s'hagin pogut ocasionar amb motiu de la interrupció, amb la prèvia justificació.

6. La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromp. Això no obstant, la baixa per malaltia o accident esdevingut en el període de vacances, de durada superior a quatre dies, en suspèn el gaudi. Aquesta circumstància s'haurà de justificar amb l'aportació del corresponent informe mèdic d'acreditació de la baixa. En aquest cas, es reconeixerà als treballadors el crèdit de dies de vacances igual als dies que hagin estat de baixa, que es podrà realitzar, sempre dins l'any natural, d'acord amb les necessitats del servei.

##### ARTICLE 34.- PERMISOS RETRIBUÏTS.

El treballador, amb l'avís i la justificació previs, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

A) Per matrimoni o registre com parella de fet del treballador: 18 dies naturals. El treballador podrà sol·licitar el gaudi del període de vacances sumat a aquesta llicència.

B) Per naixement d'un fill: 3 dies si té lloc en la illa o 5 dies si succeeix fora.

C) Per defunció o malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge i parents de primer grau de consanguinitat: 3 dies si té lloc en la illa i 5 dies si succeeix fora d'ella. Tractant-se de parents de segon o tercer grau de consanguinitat/ i 1r, 2n grau d'afinitat, 2 i 4 dies segons succeeixi a Eivissa i fora de la

Illa.

D) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, en la forma i amb els requisits establerts en l'art. 37, 3 d) de l'Estatut dels Treballadors.

E) Per concurrència a exàmens: amb un màxim de 20 dies a l'any.

F) Per altres circumstàncies no previstes expressament en els apartats anteriors, el treballador podrà sol·licitar llicència al Director del Centre, qui, consultant al Consell \*Insular d'Eivissa i Formentera, respondrà en el termini més breu possible.

G) Per trasllat de domicili: 1 dia.

H) Per matrimoni de pares o germans, el dia del casament. Dos dies en cas de matrimoni de fills o filles. Es concediran dos dies més, consecutius als del casament, si aquest es produeix fora de l'illa d'Eivissa.

I) Llicències per a atenció a fills fins 9 mesos d'edat: qui tingui a la seva cura un fill menor de 9 mesos, tindrà dret al gaudi d'aquest permís al principi o al final de la jornada laboral; el permís consistirà en una reducció d'aquesta jornada d'un hora.

J) Llicències per estudis, per a l'atenció a estudis previs als exàmens fins 20 dies anuals podent-se repartir en fraccions màximes de 7 dies hàbils, sempre que l'últim dia de les fraccions coincideixi amb el dia de l'examen; serà obligatori la presentació de les corresponents certificacions emeses pel centre corresponent.

Al dit permís podran acollir-se únicament el pare o la mare, sempre que ambdós prestin serveis en el mateix centre.

En els supòsits B) i C) el treballador, sempre que les necessitats ho permetin, amb la sol·licitud prèvia i la posterior justificació, podran prorrogar la llicència o permís fins deu dies més a compte de les vacances que li corresponguin. Aquesta concessió dependrà exclusivament del Consell Insular d'Eivissa i Formentera.

Així mateix en els casos B) i C), quan el fet succeeix a l'illa, la direcció dels centres i els treballadors podran acordar, com a modalitat alternativa del permís, la reducció de la jornada diària des d'un mínim de 1/3 fins a un màxim de 1/2 per un nombre total d'hores equivalent als dies de llicència que correspongui.

#### ARTICLE 35. LLICÈNCIES I PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ.

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin cura d'algun menor de sis anys o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial, tenen dret a una disminució de la jornada de treball entre un terç i la meitat de la seva durada amb la reducció proporcional de les retribucions.

b) Si les necessitats del servei ho permeten, es podran concedir llicències per assumptes propis sense retribució amb una durada acumulada màxima de tres mesos cada dos anys, sense que es causi baixa en el règim general de la Seguretat Social.

c) Per la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, sobre aspectes científics o tècnics directament vinculats al lloc de treball i en general sobre qüestions que aportin una major eficàcia a la prestació dels serveis públics, es podrà concedir una llicència de fins a 18 mesos cada tres anys. La finalització de la llicència comportarà la reincorporació immediata al lloc de treball.

El personal temporal no té dret al gaudi de les llicències regulades en els apartats b i c d'aquest article.

### CAPÍTOL V

#### RÈGIM ECONÒMIC

##### ARTICLE 36.- RÈGIM RETRIBUTIU.

L'estructura de les retribucions és la que es fixa en el present conveni i en les taules salarials annexes de la relació de llocs de treball.

##### ARTICLE 37.- BESTRETES REINTEGRABLES.

El personal fix tindrà dret a percebre com bestreta l'import de fins a 6 mensualitats del sou base més antiguitat, sempre que les disponibilitats de Tresoreria ho permetin. Les dites bestretes no reportaran cap interès i hauran de

ser reintegrades en parts proporcionals en un temps màxim de 24 mensualitats; es podrà estudiar, en casos excepcionals, que ho siguin en 30 mensualitats. No es podrà concedir altra bestreta mentre que no s'hagi amortitzat íntegrament l'anterior.

#### ARTICLE 38. RETRIBUCIONS BÀSIQUES.

1. Les retribucions bàsiques són les corresponents al sou base els triennis, i les pagues extraordinàries.

2. L'import corresponent al sou base és per a cada categoria l'establert legalment per als funcionaris públics d'acord amb el grup de classificació (A, B, C, D, E) al qual s'enquadri la plaça o lloc de treball segons la titulació acadèmica exigida per a l'accés.

3. L'import dels triennis serà igualment el que per a cada any s'estableixi legalment per al personal funcionari, conforme el grup de classificació, que en funció de la titulació exigida per a l'accés a cada categoria professional, s'enquadri en els diferents llocs de treball.

4. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, que es rebran conjuntament amb les nòmines corresponents als mesos de juny i desembre. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà l'import corresponent a una mensualitat íntegra de les retribucions corresponents al sou base i els triennis.

#### ARTICLE 39. RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES.

S'estableixen com a retribucions complementàries el complement de lloc, propi de cada lloc de treball, i el complement de nivell.

#### ARTICLE 40. COMPLEMENT DE NIVELL.

1. El complement de nivell és el complement retributiu derivat de la classificació dels llocs de treball en nivells, de l'1 al 30, l'import del qual serà l'equivalent al que s'estableix legalment per als funcionaris públics pel complement de destinació.

2. Cada lloc de treball porta associat un nivell de nivell, que s'especifica en la Relació de Llocs de Treball que estigui vigent en cada moment.

3. A cada grup de classificació en què s'enquadri les categories pròpies dels diferents llocs de treball, o les que poden accedir-hi, correspon un interval de nivells establert per la normativa bàsica estatal. Aquests intervals comprenen l'escala possible entre el nivell inicial o de partida, que correspon als llocs base de cada categoria professional, i el nivell màxim que resulta possible assolir en funció de les característiques concretes de cada lloc de treball conforme s'assenyali a la Relació de Llocs de Treball.

4. La consecució de nivells superiors al corresponent d'accés propi dels llocs base, pot aconseguir-se a través dels procediments legalment establerts de promoció professional per accedir a llocs de treball de nivell superior, i també a través del pla de carrera professional previst a l'article 23 del present conveni.

5. La consolidació dels diferents nivells s'aconseguirà per romandre en el lloc de treball de nivell immediatament superior un mínim de dos anys de forma continuada o tres anys de forma no continuada. Si s'accedeix a llocs de treball superiors en més de dos nivells al que ja s'ha consolidat per accés o promoció, els nivells es consolidaran de dos en dos en els mateixos termes.

#### ARTICLE 41. COMPLEMENT DE LLOC.

1. El complement de lloc és el complement retributiu inherent als llocs de treball que es determinin. El seu import està directament relacionat amb les condicions de cada lloc: l'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat, perillositat o penositat, etc.

2. Els complements específics es fixen en la Relació de Llocs de Treball.

#### ARTICLE 42. COMPLEMENT DE RESIDÈNCIA.

El personal laboral percebrà el complement de residència per l'import establert, cada any, en la normativa de funció pública per a cada categoria en funció del grup de classificació.

Any 2006:

| RESIDÈNCIA | EUROS  |
|------------|--------|
| Grup A     | 925,20 |
| Grup B     | 666,48 |
| Grup C     | 537,24 |
| Grup D     | 343,32 |

Grup E 278,40

#### ARTICLE 43.- PLUS DE TRANSPORT.

El plus de transport es manté en centres que actualment el perceben, amb l'import següent:

|           |        |
|-----------|--------|
| TRANSPORT | EUROS  |
|           | 845,40 |

#### ARTICLE 44.- HORES EXTRAORDINÀRIES.

1. Es consideraran hores extraordinàries les que, amb caràcter excepcional motivades per necessitats del servei i amb la prèvia autorització, es realitzin superant l'horari establert per a cada treballador o treballadora. El preu de l'hora extraordinària es calcula conforme a la següent fórmula:

|                                      |   |     |
|--------------------------------------|---|-----|
| Total retribucions anuals – triennis |   | 160 |
|                                      | X |     |
| 1575                                 |   | 100 |

2. Les hores realitzades entre les 22 i les 6 hores o en dies festius s'abonaran d'acord amb la fórmula anterior, incrementades en un 20%.

3. Alternativament a la forma de pagament establerta, la corporació podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries realitzades per temps de descans retribuït de duració equivalent. En cas d'hores nocturnes o festives, la compensació serà del doble del temps corresponent.

En cas de treball en torns rotatoris, i quan per necessitats del servei el treballador o treballadora hagi de doblar un torn complet, la compensació que es podrà oferir alternativament al pagament de les hores que correspongui d'acord amb aquest article, serà del doble del temps treballat en horari nocturn o festiu, i d'una vegada i mitja del temps treballat en dies laborables.

#### ARTICLE 45.- TORNOS ROTATORIS DE MATÍ, TARDA, NIT I FESTIUS (NOCTURNITAT. TORNICITAT. FESTIVITAT).

El personal que realitza la seva jornada en torns rotatoris de matí, tarda i nit, o de matí i tarda, en ambdós casos incloent dies festius, rebrà les quantitats següents en concepte de jornada nocturna o jornada festiva.

Personal en llocs de treball de caràcter sociosanitari:

| GRUP | IMPORT/NIT  | IMPORT/FESTIU |
|------|-------------|---------------|
| A    | 31.º euros  | 28.º euros    |
| B    | 26.º euros  | 23.º euros    |
| D    | 22,50 euros | 19.º euros    |

Personal en llocs de treball de cuina i neteja:

| GRUP | IMPORT/FESTIU |
|------|---------------|
| D    | 19.º euros    |
| E    | 17,50 euros   |

La jornada laboral en què coincideixin nit i festiu, serà retribuïda per ambdós conceptes.

Els dies 25 i 26 de desembre i 1 de gener els seran retribuïts com a festius dobles.

#### ARTICLE 46. COMPLEMENT D'EXCÉS DE JORNADA.

Al personal que ocupi llocs de treball amb jornada laboral de 40 hores setmanals rebrà un complement d'excés de jornada que es calcularà d'acord amb la següent fórmula:

|   |      |             |
|---|------|-------------|
| Retribucions bàsiques – antiguitat + C. de nivell + C. de lloc + C. de residència |      | X 225 X 15% |
|   | 1575 |             |

#### ARTICLE 47. DIETES I QUILOMETRATGE.

1. Al personal que, amb la corresponent autorització, exerceixi la seva tasca fora d'Eivissa, li serà d'aplicació el règim de dietes vigent per als funcionaris públics.

2. Al personal que, amb l'autorització del departament corresponent, utilitzi el propi vehicle per desplaçar-se per motius de treball, percebrà la quantitat per quilòmetre establerta reglamentàriament.

#### ARTICLE 48. REMUNERACIÓ DE LES GUÀRDIES LOCALITZADES AL SERVEI D'EXTINCIÓ D'INCENDIS I SALVAMENT.

1. El personal del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, en les seves diferents categories, que, fora de la seva jornada de treball, realitzi guàrdies localitzades, serà retribuït, al marge de pels serveis extraordinaris que efectivament presti, amb una quantitat per cada 24 hores de guàrdia localitzada que realitzi en concepte d'hora de localització o retén.

2. L'import corresponent a l'hora de localització o retén (una per cada 24 hores de guàrdia localitzada) serà el preu d'una hora extraordinària incrementada un 10%.

3. El número de guàrdies localitzades que ha de realitzar cada efectiu serà determinat en cada moment per la corporació a proposta del Servei.

#### ARTICLE 49. GUÀRDIES LOCALITZADES PEL SERVEI DE XARXA VIÀRIA.

Diàriament hi haurà una persona de guàrdia localitzada al Servei de Xarxa Viària. Les guàrdies s'organitzaran en torns de 15 dies. Cada torn de guàrdia serà retribuït en un import de 350 euros. Aquest import serà actualitzable anualment amb la pujada corresponent de l'IPC.

### CAPÍTOL VI

#### SALUT LABORAL

##### ARTICLE 50.- REVISIONS MÈDIQUES.

Els treballadors del Consell Insular d'Eivissa i Formentera podran sotmetre's a una revisió mèdica anual a càrrec de l'Empresa. La corporació donarà compliment a les disposicions normatives sobre vigilància de la salut. A aquests efectes, vetllarà per tal que efectui un reconeixement mèdic a tot el personal que no hi oposi amb caràcter anual, o amb la periodicitat que correspongui en funció de les condicions de risc dels diferents llocs de treball. Aquestes revisions comprenen les ginecològiques i urològiques.

##### ARTICLE 51. INCAPACITAT SOBREVINGUDA.

La corporació, a iniciativa pròpia o a instància del Comitè d'Empresa o del Comitè de Salut Laboral, o del propi treballador o treballadora, intentarà reubicar el personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó de l'edat, estat de salut, accident, etc, a llocs de treball més adequats a les seves condicions sempre i quan n'existeixin de vacants a la relació de llocs de treball.

En el supòsit que la incapacitat laboral sigui temporal, una vegada conclosa aquesta situació, podrà reincorporar-se a la seva ocupació anterior.

##### ARTICLE 52. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ.

En cas d'accident del personal de la corporació que es produeixi mentre es presta un servei, arran de la conducció de vehicles de l'entitat o particulars de propi personal, i sempre i quan no hi hagi condemna per imprudència temerària o conducció sota els efectes de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents, el Consell garantirà les següents cobertures:

a) Assumir la defensa lletrada davant jutjats i tribunals o altres organismes en cas que sigui necessària.

b) Prestar la fiança que pugui assenyalar-se en cas d'empresonament, i abonar els diversos honoraris professionals que es poguessin generar, en cas que aquestes contingències no estessin compreses en les assegurances pròpies dels vehicles sinistrats.

c) Mantenir les retribucions del conductor o conductora en cas de privació de llibertat cautelar.

d) En cas de privació del permís de conduir, destinar el funcionari o funcionària a altres tasques en les quals aquest permís no sigui necessari.

##### ARTICLE 53.- INCAPACITAT LABORAL TRANSITÒRIA.

1. En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, la corporació completarà les prestacions fins l'import íntegre de les retribucions fixes del treballador mentre continuï en aquesta situació. Tot això, sense perjudici de la corporació a verificar l'estat de malaltia o accident.

2. Si en el decurs de la llicència, el treballador o treballadora complís un nou trienni, l'import de la prestació serà incrementada en una quantitat equiva-

lent a la de l'esmentat trienni.

3-Així mateix, la persona en situació d'IT seguirà rebent els ajuts establerts per integració i educació especial.

#### ARTICLE 54.- SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL.

1.El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan que ha de vetllar per a l'efectiva protecció de tots els treballadors i treballadores de la corporació en aquesta matèria.

2.S'estableix un únic Comitè de Seguretat i Salut que exercirà les seves funcions vers tot el personal de la corporació, de caràcter funcionari o laboral. La seva composició és paritària, en el nombre que en cada cas determina la normativa de prevenció de riscos laborals. Els delegats o delegades de prevenció seran designats per acord de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, en els termes que estableix l'esmentada normativa. Els o les representants de la corporació seran designats per Decret de la Presidència.

3.El crèdit horari dels delegats i delegades de prevenció és el mateix que gaudeixen els i les representants del personal. Tot això sense perjudici de les hores que poden gaudir en concepte de formació (bàsica) i per qualsevol altre que estigui previst en la normativa vigent de prevenció de riscos laborals.

4.La corporació garanteix que tots els delegats i delegades de prevenció tindran accés a la formació bàsica sobre seguretat i salut laboral. A més, afavorirà la possibilitat de formació en els nivells mitjans i superiors.

5.Són funcions del Comitè de Seguretat i Salut les següents:

- Promoure en els diferents centres de treball l'observació de les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene, i imposar-les i fer-les complir.

- Estudiar i proposar les mesures oportunes adreçades a la prevenció de riscos professionals, integritat física i psíquica, salut, condicions de salubritat i benestar personal.

- Organitzar campanyes de formació i sensibilització del personal en matèria de seguretat i higiene.

- Investigar les causes de les malalties i accidents.

- Detectar la presència de riscos per a la integritat del personal.

#### ARTICLE 55. FARMACIOLA DE PRIMERS AUXILIS.

A tots els centres de treball, als vaixells i als vehicles del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, existirà, com a mínim, una farmaciola de primers auxilis degudament proveïda.

Als centres on el nombre de personal superi els 20 treballadors/es, a més d'allò expressat al paràgraf anterior, s'intentarà que disposin d'una sala de primers auxilis condicionada amb els següents requisits:

- Un rentamans amb aigua corrent.
- Servidor d'aigua potable.
- Llitera.
- Butaca de descans.
- Productes higiènic-femenins.
- Material rebutjable sanitari (guants, tovalloles de paper, etc.).
- Qualsevol altra cosa de necessitat primària.

#### ARTICLE 56. PROGRAMES DE SALUT.

1.La corporació es farà càrrec de les despeses de tractaments contra el tabaquisme. La corporació abonarà l'import del tractament una sola vegada per a cada persona interessada en acabar amb el consum de tabac. Serà necessari el compromís escrit de la persona interessada.

2.Altres programes específics: en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor del present conveni, es constituïran comissions paritàries amb la finalitat d'analitzar i avaluar problemes derivats de toxicomanies, i altres problemes de salut relacionats amb el lloc de treball, per tal de disminuir o eliminar tota la seva problemàtica associada.

### CAPITOL VII

#### EXCEDÈNCIES

##### ARTICLE 57.- EXCEDÈNCIES.

Al personal laboral li serà d'aplicació anàloga el mateix règim d'excedències previst en la normativa vigent d'aplicació pels funcionaris públics, a més de les previstes en aquest Conveni.

Les persones que a l'entrada en vigor del present conveni es trobin en situació d'alguna de les excedències contemplades en el conveni col·lectiu anterior que ara s'extingeixen, romandran en aquella situació fins la seva finalització i en les termes que s'hi estableixien o tenien pactat.

##### ARTICLE 58.- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA.

El treballador amb almenys un any d'antiguitat en el Consell Insular d'Eivissa i Formentera, tindrà dret a obtenir l'excedència voluntària per un termini no menor d'un any i no superior a cinc anys.

La petició haurà de ser formulada per escrit. En el cas de necessitat del treballador de prorrogar la situació d'excedència, aquest, haurà de sol·licitar-lo per escrit amb una antelació mínima de 20 dies.

El reintegrat al Consell Insular d'Eivissa i Formentera quedarà condicionat al següent:

- A que se sol·liciti pel treballador amb una antelació de, almenys, trenta dies abans de finalitzar el termini pel qual va ser concedida.

- L'excedència tindrà el caràcter de prorrogable fins un període màxim de cinc anys en cas de necessitat del treballador. Abans de la finalització, el treballador haurà de notificar per escrit la seva reincorporació amb una antelació mínima de trenta dies.

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

##### ARTICLE 59.- EXCEDÈNCIA ESPECIAL.

Els treballadors fixos podran sol·licitar excedència especial, per temps no inferior a tres mesos ni superior a un any, sempre i que concorrin circumstàncies de malaltia greu de llarga duració o defunció d'un membre en la unitat familiar fins al segon grau de consanguinitat i segon grau d'afinitat i s'acrediti la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

L'excedència contemplada en el present article, gaudirà del dret de reserva del lloc de treball sempre i que el treballador excedent sol·liciti per escrit la seva reincorporació amb una antelació mínima d'un mes abans de finalitzar la seva situació d'excedència. L'incompliment d'aquest requisit implicarà la renúncia a la reincorporació. La incorporació serà immediata.

### CAPÍTOL VIII

#### RÈGIM DISCIPLINARI

##### ARTICLE 60.- EXTINCIÓ I SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL.

El contracte de treball s'extingirà per qualsevol dels supòsits prevists en l'art. 49 de l'Estatut dels Treballadors.

S'ajustarà a les normes previstes en els arts. 45, 46, 47 i 48 de l'Estatut dels Treballadors i al que es disposi en el present Conveni.

##### ARTICLE 61.- FALTES.

1.S'entén per falta qualsevol acció o omissió, voluntària o culposa, que suposi la infracció o incompliment dels deures laborals del treballador o treballadora.

2.Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

##### ARTICLE 62.- FALTES LLEUS.

Es consideren faltes lleus:

1.Les faltes repetides de puntualitat, entre 3 i 5 al mes, sense causa justificada.

2.Faltar al lloc de treball un dia, en cas que l'absència estigui justificada, i no comunicar-ho dins de la primera hora de la jornada laboral.

3.Abandonar el lloc de treball per temps superior a 10 minuts sense causa justificada o sense comunicar-ho.

4.Les petites deixadeses en la conservació del material o dels locals de



feina.

5. Qualsevol acció o omisió que pugui causar perjudicis o la disminució lleu del rendiment normal de treball propi o aliè.

6. El canvi de torn o servei sense l'autorització corresponent, sempre que no se'n derivi cap risc o perjudici per al servei.

7. L'execució incorrecta i voluntària, o l'endarreriment injustificat en el compliment de les ordres rebudes o tasques encomanades, quan no se'n derivi risc o perjudici per al servei.

8. L'incompliment de les normes elementals d'educació, tant respecte la direcció com a tot el personal en general.

9. La pèrdua o falta de cura en la roba de treball.

#### ARTICLE 63.- FALTES GREUS.

Es consideren faltes greus:

1. Més de cinc faltes de puntualitat, sense justificació, en el termini d'un mes.

2. La no assistència al lloc de treball, fins a tres dies al mes, sense causa justificada.

3. No comunicar amb la deguda puntualitat i amb afany de frau les baixes experimentals en la família que puguin afectar les prestacions de la Seguretat Social per ajuda familiar.

4. Qualsevol acció o omisió que pugui causar pertorbació o disminució greu del rendiment propi o aliè.

5. Les contemplades als apartats 6 i 7 de l'article anterior, quan es produeix un risc o perjudici pel servei o els béns.

6. La desobediència als superiors o la negativa a complir les ordres rebudes, així com la falta greu de respecte i consideració a aquests i a tot el personal en general.

7. Abandonar el lloc de treball per temps superior a 15 minuts sense causa justificada o sense comunicar-ho.

8. Sol·licitar o obtenir permisos o excedències fonamentades en causes falses o inexistents.

9. Simular l'assistència o la presència d'un altre treballador i fixtar en nom seu. Se sancionarà tant a la persona que fa la simulació com a aquell del qual se simula la presència.

10. La violació de secrets dels quals es tingui coneixement per raó de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que es produeixin perjudicis greus.

11. La disminució voluntària no continuada del rendiment normal del treball, així com la negligència o desídia en el desenvolupament de les funcions quan afectin el bon ritme de treball.

12. La falta de neteja personal reiterada que produeixi queixa justificada dels companys de feina.

13. La pèrdua o falta greu de cura en la utilització de màquines, ferramentes, aparells o altre instrumental facilitat pel centre.

14. Originar o participar en baralles al lloc de treball.

15. La reiteració de faltes lleus, entenent que la persona infractora hagi obtingut tres o més sancions lleus en els últims tres mesos.

#### ARTICLE 64.- FALTES MOLT GREUS.

Es consideraran faltes molt greus:

1. Més de deu faltes de puntualitat, sense justificar en el termini d'un mes, quan el còmput global de retard excedeixi de 60 minuts.

2. Faltar al lloc de treball, sense causa justificada, més de tres dies consecutius en el termini d'un mes.

3. La falsedat en l'aportació de dades que puguin afectar les prestacions per ajuda familiar a la Seguretat Social.

4. La simulació de malaltia o accident. En qualsevol cas, s'entendrà que existeix falta quan un treballador o treballadora, declarat de baixa per un dels motius indicats, realitzi tasques de qualsevol classe per compte aliè, o treballs per compte propi quan aquests últims siguin incompatibles amb la malaltia o accident. Així mateix, s'inclou en aquest apartat qualsevol acció o omisió del treballador per allargar la situació de baixa.

5. Inutilitzar, destrossar o espatllar intencionadament màquines, ferramentes, aparells, instal·lacions, edificis, i qualsevol instrument del centre.

6. La condemna per sentència ferma dels tribunals de justícia per delictes que comportin condemna superior a presó menor per actes directament relacionats amb l'activitat laboral.

7. La indisciplina i desobediència en el treball de caràcter greu.

8. Les ofenses greus, verbals, escrites o físiques, als superiors i a tot el personal en general, produïdes durant l'exercici de les funcions.

9. La transgressió greu de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en el desenvolupament del treball.

10. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

11. Abandonar el lloc de treball per temps superior a 60 minuts, sense causa justificada o sense comunicar-ho, si es produeix risc o perjudici greu.

12. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

13. La reiteració en la comissió de faltes greus, entenent que n'hi ha quan l'infractor hagi obtingut tres o més sancions per faltes greus en els últims sis mesos.

#### ARTICLE 65.- SANCIONS

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

1. Per faltes lleus:

a) Amonestació verbal.

b) Amonestació escrita.

c) Suspensió de feina i sou d'un a dos dies.

2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies.

b) Acomiadament.

La sanció d'acomiadament es podrà imposar en els supòsits de falta molt greu, excepte en el cas de l'apartat 3 de l'article 63, en el qual el treballador respondrà de la possible incidència econòmica que hagi ocasionat.

#### ARTICLE 66.- PROCEDIMENT SANCIONADOR. PRINCIPIIS GENERALS

1. La facultat de sancionar correspon a l'òrgan competent del Consell Insular conforme disposi la normativa vigent, a proposta de l'instructor del procediment o de la persona responsable del centre o departament quan correspongui.

2. Serà requisit previ a la imposició de qualsevol sanció donar audiència a l'interessat que, a petició pròpia, podrà ser assistit pel Comitè d'Empresa o els representants de personal que designi.

3. En els supòsits de sancions per faltes greus o molt greus, es comunicarà als representants de personal mitjançant còpia de la proposta de sanció. Al treballador se li enviarà comunicació escrita de la proposta de sanció amb la motivació de la mateixa i la data del seu compliment.

4. Les sancions imposades per la corporació són recurribles als jutjats i tribunals corresponents.

#### ARTICLE 67.- COMPLIMENT DE LES SANCIONS.

Les sancions es compliran immediatament després de la seva imposició.

#### ARTICLE 68.- CANCEL·LACIÓ DE LES SANCIONS.

Les sancions prescriuen amb el transcurs dels següents terminis:

1. Les sancions per faltes lleus als tres mesos de la seva imposició.
2. Les sancions per faltes greus als sis mesos de la seva imposició.
3. Les sancions per faltes molt greus a l'any de la seva imposició.

#### ARTICLE 69.- PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES.

La prescripció de les faltes s'ajustarà a l'establert en el art. 60 de l'Estatut dels Treballadors, al tenor del qual, les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies, i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què el Consell Insular d'Eivissa i Formentera tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### ARTICLE 70.- RECURSOS JURISDICCIONALS.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades seran sempre recurribles i revisables davant la jurisdicció competent.

#### ARTICLE 71.- ABÚS D'AUTORITAT

1. Es considerarà abús d'autoritat la comissió, per un superior, d'un fet arbitrari que infringeixi un dret del treballador reconegut legalment o convencionalment, quan comporti un perjudici rellevant material o moral per a ell.

2. El treballador o la treballadora que es consideri perjudicat podrà denunciar el fet al conseller o consellera competent en matèria de personal, al responsable del centre o departament, bé directament o a través dels representants del personal.

3. Així mateix, quan una persona amb autoritat dona una ordre que contravingui clarament la normativa aplicable o que no s'expressi per la via adequada o amb les formalitats exigides, el treballador posarà el fet en coneixement del superior immediat o de la Secretaria de la corporació, i dels representants del personal.

4. Es considera assetjament psicològic i/o laboral aquelles accions que comporten descredít, frustració, menyspreu, desgast emocional o marginació, és a dir, les accions que comporten situacions depriments i estressants per les condicions creades arran dels atacs manifestos o subtils dels companys de treball i/o els propis comandaments.

En aquest cas, el treballador o treballadora que en resulti afectat podrà acudir al Comitè d'Empresa, als delegats de personal o als delegats sindicals per tal que emprenguin les accions oportunes, utilitzant les vies reglamentàries inclosos els tribunals de justícia competents.

### CAPÍTOL IX

#### REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA I DRETS SINDICALS

#### ARTICLE 72.- EL COMITÈ D'EMPRESA.

1. El Comitè d'Empresa i els seus membres són l'òrgan representatiu col·legiat del conjunt del personal laboral de la corporació, i els únics interlocutors amb capacitat plena per negociar amb la corporació i vetllar pel compliment dels acords que ambdós subscriuguin.

2. La seva composició, així com les competències, facultats, drets i garanties dels seus membres, són els establerts i reconeguts en la normativa vigent d'aplicació, sense perjudici dels que s'estableixen en aquest acord.

#### ARTICLE 73.- CRÈDIT HORARI.

1. Els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit horari de 25 hores mensuals retribuïdes, dins la jornada de treball, per a l'exercici de les seves funcions. No es computaran dins d'aquest crèdit horari el temps que es dediqui a reunions de la Comissió Paritària i a la negociació del Conveni col·lectiu.

2. La realització d'hores s'haurà de comunicar amb l'anticipació necessària en cada cas per tal que no es pertorbi la prestació dels serveis de la corporació.

3. Les hores dels i de les representants es podran acumular en un o diversos representants, però s'hauran de comunicar els cedents i cessionaris amb la màxima antelació en què sigui possible.

4. Els treballadors que per crèdit horari estiguin dispensats de la seua jornada laboral, se'ls respectarà les seues retribucions salarials, inclosos els complementos als que tinguin dret.

#### ARTICLE 74.- MITJANS MATERIALS.

La corporació facilitarà als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

#### ARTICLE 75.- DRET DE REUNIÓ.

1. Els treballadors i treballadores, dins les dependències que de comú acord determinin la corporació i els representants, podran exercir el dret de reunir-se.

2. Estan legitimats per convocar reunions o assemblees El Comitè d'Empresa, els delegats o delegades sindicals, i els treballadors o treballadores que representin, com a mínim, el 25% d'un col·lectiu.

3. La convocatòria requerirà que s'efectuï la corresponent sol·licitud. Per escrit i amb una antelació mínima de dos dies hàbils. Si l'òrgan competent no respon formalment en aquest termini s'entendrà estimada la sol·licitud.

4. No es podran sobrepassar les 36 hores anuals, i en qualsevol cas els límits horaris màxims permesos per la normativa vigent. Aquests crèdits es distribuïran entre les seccions sindicals amb representació i el Comitè d'Empresa.

5. La corporació podrà no autoritzar l'assemblea o reunió si amb aquesta es perjudica la prestació dels serveis. Aquesta circumstància s'haurà de comunicar com a mínim 24 hores abans de la seva celebració.

#### ARTICLE 76.- SECCIONS SINDICALS I DELEGATS SINDICALS.

1. El Consell reconeix les seccions sindicals en els centres de treball, que podran constituir-se quan el sindicat corresponent tingui un nombre d'afiliats igual al 15% de la plantilla laboral del centre.

2. La representació del sindicat l'exercirà un delegat o delegada sindical, que serà reconegut pel Consell un cop acreditat el percentatge d'afiliació indicat.

3. El delegat o delegada sindical serà treballador en actiu i designat d'acord amb els estatuts del sindicat que representa, i preferentment serà membre del Comitè d'Empresa. Aquest càrrec desapareixerà automàticament si, després del seu reconeixement, disminueix el percentatge requerit d'afiliació sindical.

4. Els delegats sindicals tindran els mateixos drets, garanties i funcions, dins del seu camp específic, que els reconeguts als representants dels treballadors.

5. Les seccions sindicals tindran els següents drets:

- Afiliació: les seccions sindicals no tindran obstacles en les seves tasques d'afiliació i expansió ideològica, sempre que no es pertorbi el procés de treball.

- Reunió: Prèvia notificació a la Direcció, es permetran reunions de les seccions sindicals i els seus afiliats, a les quals podran assistir representants del sindicat. Aquestes reunions s'hauran de fer fora de la jornada laboral.

- Propaganda i tauler d'anuncis: les seccions sindicals podran difondre lliurement les publicacions de la seva central sindical, per a la qual disposaran del tauler d'anuncis del centre.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

##### PRIMERA

La Corporació es compromet a realitzar els estudis necessaris en el termini de sis mesos per avaluar la possible equiparació retributiva del seu personal laboral amb el personal funcionari del Govern Balear, la qual es durà a terme en un període d'un a quatre anys, amb efectes de l'1 de gener de 2006.

Una vegada efectuats els estudis corresponents per a l'avaluació de l'equiparació retributiva esmentada, la Corporació procedirà a dur a terme els tràmits preceptius per a fer efectiva aquesta equiparació, prèvia consulta i negociació amb el Comitè d'Empresa del CIEF.

El personal laboral del CIEF que amb l'equiparació retributiva amb el personal funcionari del Govern Balear els hi pugués correspondre una retribució inferior a la que perceben actualment, rebran un complement personal per tal de que la retribució, com a mínim, sigui la mateixa que la que ja perceben, sense que en cap cas pugui ser inferior.

#### SEGONA

La Corporació, un cop hagi dut a terme totalment l'equiparació retributiva del seu personal laboral amb el personal funcionari del Govern Balear, si en aquesta equiparació no quedés recollit el plus d'insularitat que tenen reconegut els funcionaris de l'Estat a les Illes Pitiüses o concepte retributiu equivalent, es compromet a equiparar aquest plus d'insularitat per al seu personal laboral. Si durant el període fixat per l'equiparació en la disposició anterior, el Govern Balear realitzés millores retributives per al seu personal, aquestes millores seran contemplades també per al personal del CIEF.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

##### PRIMERA

Les categories laborals que queden compreses en llocs de treball, que en el seu conjunt i després de la valoració efectuada, els correspon una retribució inferior a la que actualment perceben, resten com a 'pendents de valorar'. A aquests efectes, no es modificarà la seva estructura salarial per adequar-la a les noves taules fins que no es procedeixi a la revisió de la valoració de llocs de treball.

##### SEGONA

El personal transferit des del Govern de les Illes Balears a partir de l'atribució de la competència de Carreteres, romandrà amb l'estructura salarial i la retribució que percep actualment fins que no es procedeixi a la classificació, definició i valoració dels llocs de treball que ocupen.

— o —

### CONSELLERIA D'AGRICULTURA I PESCA

Num. 16505

*Resolució de la presidenta del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears d'11 de setembre de 2006, per la qual es reassignen crèdits que corresponen a determinada mesura del programa operatiu de l'instrument financer d'orientació de la Pesca-IFOP.*

Mitjançant Resolució del conseller d'Agricultura i Pesca de 6 d'octubre de 2003, s'aprova la convocatòria d'ajudes sobre l'aplicació del programa operatiu de l'Instrument Financer d'Orientació de la Pesca-IFOP, pels anys 2003 a 2006 (BOIB núm. 141, d'11.10.03) modificada per la Resolució de la consellera d'Agricultura i Pesca d'1 de desembre de 2003 (BOIB núm. 170, de 09.12.03) i de 24 d'agost de 2004 (BOIB núm. 121, de 31.08.04).

El punt 2 de l'esmentada Resolució de convocatòria estableix el finançament d'aquestes ajudes amb càrrec als pressuposts dels anys 2003, 2004, 2005 i 2006, amb una dotació global de 8.936.136,03 euros. D'aquest import hi ha en l'actualitat crèdit sobrant.

No obstant això, en els darreres mesos han entrat un gran nombre de sol·licituds d'ajudes amb projectes d'execució els quals finalitzen amb posterioritat a l'any 2006. Com a conseqüència d'aquesta situació, es creu necessari realitzar una modificació de les anualitats d'imputació de les despeses. Per tot això hem de tenir en compte que el reglament d'aplicació permet pagar ajudes fins l'exercici 2008.

D'altra part, mitjançant l'Ordre de la consellera d'Agricultura i Pesca de 23 de desembre de 2005, es disposa l'assumpció de l'execució de la política de millora i foment dels sectors agrari i pesquer, per part del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA) (BOIB núm.195, de 30.12.05), que estableix en el seu article 3 que el FOGAIBA haurà de continuar els expedients administratius derivats de convocatòries obertes o finalitzades, i que pot realitzar, amb l'objectiu de complir la finalitat perseguida amb les esmentades línies, així com facilitar i millorar la seva execució, les actuacions i els actes administratius que siguin necessaris, inclosos els de modificació de les convocatòries realitzades.

En l'avantprojecte dels pressuposts de la comunitat autònoma per a l'e-

xercici 2007, s'ha previst imputar al FOGAIBA la quantitat de 1.300.000,00 euros destinats a les ajudes previstes per a l'Instrument Financer d'Orientació de la Pesca-IFOP.

Per tot això, a proposta del director gerent del FOGAIBA i fent ús de les facultats que m'han estat atribuïdes, dicto la següent

#### RESOLUCIÓ

##### Primer

Reassignar a l'anualitat de l'exercici 2007, l'import corresponent a un milió tres-cents mil euros (1.300.000,00), crèdit remanent de l'execució del Instrument Financer d'Orientació de la Pesca – IFOP, a 31/12/2005, a la convocatòria vigent d'aquestes ajudes, convocades mitjançant Resolució del Conseller d'Agricultura i Pesca d'1 de desembre de 2003 (BOIB n° 170, de 09.12.03) y de 24 d'agost de 2004 (BOIB n° 121, de 31.08.04).

##### Segon

1. Els crèdits per a donar cobertura a la reassignació assenyalada a l'apartat anterior, s'imputaran amb càrrec als pressuposts del Fons de Garantia Agrària i Pesquera de les Illes Balears (FOGAIBA).

2. Aquesta quantitat serà cofinançada per la comunitat autònoma de les Illes Balears, el Ministeri d'Agricultura, Pesca i Alimentació i l'Instrument Financer d'Orientació de la Pesca, conforme al sistema de finançament establert en el IFOP.

3. En qualsevol cas, l'eficàcia de la present resolució, així com les de les corresponents de concessió, queden sotmeses a la condició suspensiva de crèdit adequat i suficient en aquest concepte en els pressuposts del FOGAIBA corresponents a l'exercici pressupostari 2007.

##### Tercer

La present Resolució s'ha de publicar en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

**La presidenta del FOGAIBA,**  
Margalida Moner Tugores

Palma, 11 de setembre de 2006

— o —

#### 4.- Anuncis

### UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Num. 16434

*Resolució del Rector de la Universitat de les Illes Balears per la qual es publica l'adjudicació definitiva mitjançant procediment negociat sense publicitat del contracte per a la redacció del projecte i direcció de l'obra de l'Institut Universitari per al Desenvolupament Sostenible de la Universitat de les Illes Balears.*

1. Entitat adjudicadora.
  - a) Organisme: Universitat de les Illes Balears
  - b) Dependència que tramita l'expedient: Servei de Patrimoni, Contractació i Infraestructura.
  - c) Número d'expedient: 32/06
2. Objecte del contracte.
  - a) Tipus de contracte: servei.
  - b) Descripció de l'objecte: redacció del projecte i direcció de l'obra de l'Institut Universitari per al Desenvolupament Sostenible de la Universitat de les Illes Balears.
  - c) Lot: no
  - d) Bolletí o Diari Oficial i data de publicació de l'anunci de licitació:
3. Tramitació, procediment i forma d'adjudicació.
  - a) Tramitació: ordinària
  - b) Procediment: negociat sense publicitat.
  - c) Forma: restringida