

requeriments per la seva concessió pels motius que s'indiquen:

Nom de l'Aassociació
Sol-llicitant Projecte o Activitat
Asociación Española contra el Cancer Programa de millora

Motiu de Denegació
Segons informe jurídic de 19 d'agost de 2008

A Eivissa, a 18de setembre de 2008.
Tomàs París Hidalgo, Director de Promoció Econòmica i Desenvolupament Local
Vicent Ferrer Barbany, Tinent d'Alcalde de Serveis Personals i Promoció Econòmica

— o —

Ajuntament de Santa Eulàlia del Riu

Num. 17607

El ple de l'Ajuntament de Santa Eulàlia des Riu, en sessió ordinària de data 28 d'agost de 2008, ha aprovat el Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Santa Eulàlia, la qual cosa es fa pública als efectes legals oportuns.

CONVENIO COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA EULÀRIA

INDEX.
CAPÍTOL I
ÀMBITS, VINCULACIÓ, COMISSIÓ PARITÀRIA I CONDICIONES MÉS BENEFICIOSES
ARTICLE PRELIMINAR
ART.1.: Àmbit d'aplicació
ART.2: Àmbit d'aplicació temporal i denúncia.
ART.3: Vinculació a la totalitat.
ART.4: Condicions més beneficioses.
ART.5: Comissió paritària.

CAPÍTOL II
DE LA CONTRACTACIÓ
ART.6: Organització del treball
ART.7: Període de prova
ART.8: Avís de cessament
ART.9: Integració dels disminuïts físics o psíquics. Persones amb discapacitat.
ART.10: Selecció de personal laboral no permanent.

CAPÍTOL III
JORNADA LABORAL. VACANCES. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES I NO RETRIBUÏDES. HORES EXTRAORDINÀRIES.
ART. 11: JORNADA LABORAL
ART.12: MESURES ADDICIONALS DE FLEXIBILITAT HORÀRIA
ART.13: VACANCES
ART. 14: HORES EXTRAORDINÀRIES
ART. 15: HORES FESTIVES I NOCTURNES
ART. 16: PERMISOS I LLICÈNCIES
I.- PERMISOS
A) PERMISOS GENERALS
B) PERMÍS PER ASSUMPTES PROPIOS

II.- LLICÈNCIES
A) LLICENCIES EN GENERAL
II.- PERMISOS I LLICÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

1) PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ
2) LLICENCIES SENSE RETRIBUCIÓ

ART. 17: PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE
ART. 18: EXCEDÈNCIES

CAPÍTOL IV: CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL I SISTEMA RETRIBUTIU
ART.19: RELACIONES DEL LLOCS DE FEINA
ART. 20: CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL
ART.21: PERTINENÇA ALS GRUPS PROFESSIONALS
ART.22: GRUPS PROFESSIONALS
ART.23: ESPECIALITATS
ART.24: MOBILITAT FUNCIONAL
ART.25: SISTEMA RETRIBUTIU
ART.26: GRAU PERSONAL
ART.27: INTERVALS DE NIVELLS
ART.28: DENOMINACIÓ LLOC DE FEINA. ASSIGNACIÓ NIVELL LLOC DE FEINA. ASSIGNACIÓ PUNTS COMPLEMENT ESPECÍFIC. VALORACIÓ PUNTS COMPLEMENT ESPECÍFIC
ART.29: ANTIGUITAT
ART.30: PERCEPCIONS NO SALARIALS, INDEMNITZACIONS O BESTRE-TRES
ART. 31: PLA DE PRODUCTIVITAT

CAPÍTOL V
PRESTACIONS SOCIALS I ALTRES CONCEPTES

ART.32 UNIFORMITAT, VESTIMENTA I DOTACIÓ DE MATERIAL
ART.33: TREBALLADORS MAJORS DE 55 ANYS
ART.34: AJUDES SOCIALS
ART.35: AJUDES ASSISTENCIALS I MÈDIQUES
ART.36: ASSISTÈNCIA JURÍDICA
ART.37: ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ
ART.38: ÚS D'INSTAL·LACIONS I SERVEIS MUNICIPALS
ART.39: ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL
ART.40: CONCESSIÓ DE PRÈSTEC
ART.41: EDUCACIÓ ESPECIAL
ART.42: AJUDES ESCOLARS A PERSONAL LABORAL I FILLS O FILLES
ART.43: PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

CAPÍTOL VI
DRETS I DEURES LABORALS
ART.44: DRETS LABORALS
ART.45: DEURES BÀSICS. CODI DE CONDUCTA
ART.46: INVILABILITAT DE LA PERSONA DEL TREBALLADOR
ART.47: SEGURETAT I HIGIENE
ART.48: DIRECCIÓ I CONTROL DE L'ACTIVITAT LABORAL
ART.49: MOBILITAT FUNCIONAL
ART. 50: MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TRE-BALL
ART.51: GARANTIES PER LA SUCCESSION D'EMPRESSES
ART.52: ASSEMBLEES DE TREBALLADORS
ART.53: COMITÈ D'EMPRESA
ART.54: COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA
ART.55: GARANTIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

CAPÍTOL VII
RÈGIM DISCIPLINARI
ART.56: RÈGIM DISCIPLINARI. RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA
ART.57: FALTES DISCIPLINÀRIES
ART.58: PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS
ART. 59: PROCEDIMENT DISCIPLINARI I MESURES PROVISIONALS
ART.60: CLASSES DE SANCIONS
ART. 61: PLA DE PENSIONS

DISPOSICIONS ADICIONALS

CAPÍTOL I
ÀMBITS, VINCULACIÓ, COMISSIÓ PARITÀRIA I CONDICIONES MÉS BENEFICIOSES

ARTICLE PRELIMINAR

Són parts concertants del present conveni per l'Ajuntament de Santa Eulàlia des Riu, els representants designats en virtut d'acord del Ple i, per la part laboral, els representants acreditats del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El contingut del present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Santa Eulàlia des Riu qualsevol que sigui el centre de treball en el qual presta els seus serveis.

ARTICLE 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL I DENÚNCIA

1.- El present conveni col·lectiu, una vegada signat per les parts, entrarà en vigor després de la seua aprovació pel Ple de la corporació i posterior publicació i registre, retrotraient els seus efectes a l'1 de gener de 2005, sens perjudici de les particularitats que per als efectes econòmics s'estableixin en el present conveni, amb l'obligat compliment de la Llei 51/2007, de 26 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2008, en l'execució d'aquest conveni col·lectiu.

2.- La durada del present conveni serà fins al 31 de desembre de 2008.

3.- El conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts en la forma establerta en la legislació vigent i amb almenys tres mesos d'antelació a la data de la seua expiració o la de qualsevol de les seues pròrrogues. Una vegada denunciat, romandrà vigent fins que no sigui substituït pel nou conveni.

4.- En el supòsit que el conveni no fos denunciat, es considerarà prorrogat d'any en any i els seus aspectes econòmics seran revisats en la mateixa proporció en la qual es revisin les retribucions bàsiques del personal funcionari conforme al que estableix la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici de vigència del present conveni.

ARTICLE 3.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

El contingut del present conveni s'ha pactat com a tot indivisible, de tal manera que l'anul·lació d'una de les seues clàusules comportaria la seua anul·lació íntegra excepte que en el termini de quinze dies des d'aquella, les parts negociadores reunides a l'efecte decideixin la vigència de la resta i, si escau, la substitució de la clàusula anul·lada.

ARTICLE 4.- CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

1.- L'estipulat en el present conveni, i especialment en els seus aspectes econòmics, globalment considerats i en còmput anual, absorbirà i compensarà les condicions econòmiques i de treball de què poguessin gaudir els treballadors afectats per aquests amb anterioritat a la seua entrada en vigor, qualsevol que sigui la seua denominació, causa o origen.

2.- Els treballadors que, en el seu conjunt i en còmput anual, gaudissin de condicions de treball superiors a les estableties en el present conveni, podran optar perquè se'ls segueixin aplicant aquestes en lloc del règim estableit en aquest conveni. Aquesta opció haurà de ser global i cessarà en el moment en què les condicions del conveni siguin superiors a aquelles de les quals en el seu conjunt gaudís el treballador.

ARTICLE 5.- COMISSION PARITÀRIA

1.- Dins dels trenta dies següents a la data de la signatura del present conveni, es constituirà la Comissió Paritaria d'Interpretació, Vigilància, Estudi i Control del Conveni, que entendrà de totes aquelles qüestions que es derivin de la seua aplicació.

2.- La Comissió Paritaria estarà formada per tres vocals elegits per l'Ajuntament i altres tres elegits pels treballadors, nomenats preferentment entre els que hagin intervingut en les deliberacions i la signatura del present conveni.

3.- FUNCIONS DE LA COMISSION PARITÀRIA

A) Interpretació del conveni: Sens perjudici de la competència que per raó de la matèria corresponen a les autoritats laborals o a altres organismes oficials, administratius o jurisdiccionals, serà de la seua competència de tot l'articulat i la resolució de les discrepàncies que en la seua aplicació es produixin.

B) Vigilància del compliment de tot el pactat en el conveni.

C) Arbitratge, mediació i conciliació prèvia, no vinculant, en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seua consideració.

4.-FUNCIONAMENT DE LA COMISSION PARITÀRIA

La Comissió Paritaria es reunirà a petició de qualsevol de les parts en el termini d'una setmana des de la data de la sol·licitud, i s'haurà d'adjuntar a la convocatòria el corresponent ordre del dia. A les reunions de la Comissió Paritaria podran assistir assessors nomenats lliurement per les parts, fins a un màxim de dos per cada una d'elles, els quals tendran dret a veu però no a vot. De cada una de les reunions serà aixecada l'acta corresponent pel secretari designat a l'efecte.

El funcionament de la Comissió Paritaria es regirà pel que disposen els articles 22 a 27 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, sens perjudici que es puguin acordar altres normes de funcionament més adequades per a les funcions encomanades.

Les vocals representants del personal laboral en la Comissió Paritaria seran designats pels sindicats signants en funció de la representació obtinguda en les eleccions sindicals a representants del personal laboral en l'àmbit del conveni i amb idèntica proporcionalitat a la composició del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL II DE LA CONTRACTACIÓ

ARTICLE 6.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Es competència de la corporació la determinació de la plantilla de personal i els criteris relatius a l'organització del treball, els criteris relatius a l'organització del treball, facultats que s'exerciran amb respecte a la legalitat vigent.

Seran criteris orientadors d'aquesta actuació que el servei estigui adequadament atès, promovent al màxim que, excepte en cas de necessitats circumstancials o de substitució de treballadors amb reserva del lloc de treball o casos anàlegs, la contractació es realitzi mitjançant treballadors fixos. També serà criteri orientador de l'actuació de la corporació en aquesta matèria potenciar, dins dels límits establets per la legalitat vigent en cada moment, la promoció interna dels treballadors de la corporació per a la provisió de les places de nova creació.

Quan un treballador de la corporació exerceixi funcions de superior categoria a la que té reconeguda per un temps superior a un any, sense que això obereixi a necessitats de caràcter circumstancial o de substitució de treballadors amb reserva del lloc de feina o qualsevol altra que determini la naturalesa temporal de l'exercici d'aquestes funcions, es crearà el lloc de feina corresponent en l'exercici econòmic següent i s'haurà de procedir, per a la seua provisió, a la selecció del personal de conformitat amb els criteris i procediments legalment establets, fixant-se com a sistemes preferents el concurs i concurs-oposició en els quals, entre els mèrits a valorar, s'establirà el temps de serveis prestats pel treballador en l'exercici de les funcions inherents a l'esmentada plaça.

ARTICLE 7.- PERÍODE DE PROVA

Es podrà pactar per al personal de nou ingrés l'establiment d'un període de prova, que per a les categories professionals del nivell de formació i responsabilitat I i II serà de sis mesos, per a les del nivell III de tres mesos, per a les del nivell IV serà de dos mesos i les del nivell V serà d'un mes.

En cas de contractació de personal pertanyent a categories professionals no estableties en el text del present conveni, es podrà estableir un període de prova de sis mesos per a aquelles per a la cobertura de les quals s'exigeixi titulació de caràcter universitari, tres mesos per a les que exigeixen un nivell de formació acadèmica o tècnica important o que hagin d'exercir la direcció sobre un grup important de treballadors, dos mesos per a les quals s'exigeixi un nivell de formació acadèmica o tècnica mitjana o una direcció de menor rang i un mes per a les quals no s'exigeixi formació o s'exigeixi en grau mínim.

L'existència del període de prova, així com la seua durada, haurà de fer-

se constar a les bases de la convocatòria de la plaça.

ARTICLE 8.- AVÍS DE CESSAMENT

8.1.- El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el seu lloc de feina, haurà d'avísar amb un termini d'antelació de 60 dies si pertany als nivells de formació i responsabilitat I i II, 30 dies per als nivells de formació i responsabilitat III i IV, i 15 dies per al nivell de formació i responsabilitat V.

8.2.- L'incompliment del termini de preavís donarà dret a l'Ajuntament a deduir de la seua liquidació l'import del salari corresponent als dies no avisats.

8.3.- La comunicació de cessament per finalització del contracte es realitzarà mitjançant el corresponent escrit d'avís que notificarà l'Ajuntament al treballador afectat i al Comitè d'Empresa, dins d'un termini mínim de quinze dies, al qual s'adjuntarà en tots els casos la corresponent proposició de liquidació.

ARTICLE 9.- INTEGRACIÓ DELS DISMINUÏTS FÍSICS O PSÍQUICS. PERSONES AMB DISCAPACITAT

En les ofertes d'ocupació pública es reservarà una quota no inferior al 5 per 100 de les vacants per a la seua cobertura per persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33 per 100, de manera que progressivament s'arribi al 2 per 100 dels efectius totals d'aquesta administració local. En la contractació es tendrà en compte la discapacitat del treballador i la seua compatibilitat amb l'exercici de les tasques i funcions corresponents al lloc de treball a exercir.

ARTICLE 10.- SELECCIÓ DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENT

10.1.- Les necessitats no permanentes de personal, ja sigui per a la realització de feines ocasionals o urgents o substitució de personal laboral fix amb reserva de lloc de feina i altres supòsits legalment previstos, s'atendran mitjançant la contractació de personal temporal a través de la modalitat més adequada per a la durada i caràcter de les tasques a exercir.

10.2.- El procediment de selecció del personal laboral temporal estarà en funció del tipus de contracte de treball de durada determinada establet, i s'haurà de garantir la màxima agilitat en la seua selecció, atenent a la urgència requerida per cobrir transitòriament aquests llocs de treball. El procés selectiu es desenvoluparà amb la participació dels representants dels treballadors.

Aquest procediment de selecció s'aplicarà sempre que les vacants no es puguin cobrir amb personal inclòs en la borsa de treball que, a l'efecte, tengui la corporació.

10.3.- La durada màxima dels contractes eventuals per acumulació de tasques serà la de deu mesos en un període de referència de divuit mesos.

L'Ajuntament haurà de notificar al Comitè d'Empresa dels treballadors els contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat quan no hi hagi obligació legal d'entregar-ne còpia bàsica.

L'Ajuntament haurà d'informar els treballadors amb contractes de durada determinada o temporals, l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir-los les mateixes oportunitats d'accés a llocs permanentes que els altres treballadors.

CAPÍTOL III JORNADA LABORAL. VACANCES. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES I NO RETRIBUÏDES. HORES EXTRAORDINÀRIES

ARTICLE 11.- JORNADA LABORAL

1.- La jornada de feina serà de 37 i 30 minuts setmanals, en règim d'hora flexible, que es realitzarà preferentment de forma continuada.

2.- Com a regla general, el còmput anual de la jornada de feina serà el mateix per a tots els treballadors.

3.- Els treballadors tendran dret a una pausa, anomenada d'esmorzar, de 30 minuts de durada màxima, de la qual es gaudirà de manera escalonada entre les 10:00 hores i les 12:00 hores. El gaudi d'aquesta pausa es realitzarà de manera que no pertorbi el servei i amb autorització del cap del departament o unitat administrativa o de la persona que, si escau, es trobi al seu càrrec en aquest moment.

4.- El personal laboral al servei de l'Ajuntament tendrà com a dia lliure, i remunerat, el dia de Santa Rita, el dia 22 de maig, patrona dels funcionaris. Quan per necessitats del servei en determinades àrees o sectors els treballadors no poguessin gaudir en tal data del dia lliure, en podran gaudir en una altre dia de l'any i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

5.- L'hora del personal laboral administratiu serà preferentment de dilluns a divendres de 8 a 14:30 hores des del dia 16 de juny al dia 15 de setembre i des de les 8 a les 15 hores des del dia 16 de setembre al dia 15 de juny. La setmana de festes patronals l'hora dels treballadors administratius serà de 8:00 a 12:30 hores. La resta d'hores fins a completar la jornada de 37 hores i 30 minuts setmanals, en còmput anual, es realitzaran en període d'acumulació de tasques o requeriment, preferentment a la tarda o dissabte al matí. A tal efecte, el cap de cada departament o unitat administrativa fixarà els dies i horari en què es realitzaran aquestes hores fins a completar el còmput anual.

6.- En atenció a la diversitat de les activitats i serveis que desenvolupa l'Ajuntament, complexitat i condicions en què es realitzen, i la dificultat que suposa la planificació de l'hora del treball i respectant la capacitat organitzativa de l'Ajuntament, i a fi de compensar els horaris a què es refereix l'apartat 5 anterior, es pacta que si per necessitats dels serveis no es pogués gaudir d'a-

questes reduccions de jornada en les dates assenyalades, i a fi d'evitar greuges comparatius entre departaments, se'n gaudirà en un altre període dins de l'any i quan les necessitats del servei ho permetin.

7.- La resta d'hores fins a completar la jornada de 37 hores i 30 minuts setmanals, en còmput anual, es realitzaran en període d'acumulació de tasques en la forma establet en l'apartat anterior.

8.- El treballador que realitzi feina constant davant pantalles de visualització gràfica, disposarà d'un descans de 10 minuts per cada 2 hores de treballs, i serà compatible amb el temps d'esmorzar.

9. Descans setmanal: el personal laboral desenvoluparà la seu jornada, amb caràcter general, de dilluns a divendres, descansant dissabtes i diumenges.

ARTICLE 12.- MESURES ADDICIONALS DE FLEXIBILITAT HORÀRIA

a) Els treballadors que tenguin a càrrec seu persones majors, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat, així com qui tenguin a càrrec directe seu un familiar amb malaltia greu fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, tendran dret a flexibilitzar en una hora diària l'horari fix de jornada que tenguin establet en el present conveni col·lectiu.

b) Els treballadors que tenguin fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, podran disposar de dos hores de flexibilitat horària diària sobre l'horari fix que correspongui, a fi de conciliar els horaris dels centres educatius ordinaris d'integració i d'educació especial, així com altres centres on el fill o filla amb discapacitat rebi atenció, amb els horaris dels propis llocs de feina.

c) Excepcionalment, l'Alcaldia, o aquells en qui delegui, o els òrgans competents en matèria de personal, podran autoritzar amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dos hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i en els casos de famílies monoparentals.

d) Els treballadors laborals tendran dret a absentar-se de la feina per sotmetre's a tècniques de fecundació assistida pel temps necessari per a la seu realització i prèvia justificació de la necessitat dins de la jornada de feina.

e) Els treballadors laborals que tenguin fills amb discapacitat tendran dret a absentar-se de la feina durant el temps indispensable per assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu, ordinari d'integració o d'educació especial, on rebi atenció, tractament o per acompañar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

f) Els treballadors laborals podran sol·licitar una reducció de fins al 50 per 100 de la jornada laboral, de caràcter retribuït, per atendre la cura d'un familiar en primer grau, per raons de malaltia molt greu, per termini màxim d'un mes.

ARTICLE 13è.- VACANCES

1.- Tot el personal afectat per aquest conveni té dret al gaudi per cada any complet de servei actiu de vacances retribuïdes, no substituïbles per compensació econòmica, d'un mes natural, de les qual podrà gaudir d'una sola vegada o fraccionades en dos períodes de 15 dies, des del dia 1 al 15 del mes o del dia 16 a l'últim dia del mes, i es concedirà al treballador la lliure elecció del gaudi d'una d'aquestes quinzenes, o bé 22 dies hàbils o, si escau, els que en proporció corresponguin si el temps de servei ha set menor, en períodes mínims de cinc dies hàbils consecutius segons planificació del departament, prèvia consulta dels representants sindicals. Es gaudirà de les vacances obligatòriament dins de l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent. A tal efecte, els dissabtes no seran considerats dies hàbils.

En el supòsit d'haver completat els anys següents d'antiguitat tendrà el dret a gaudir dels dies següents de vacances anuals:

QUINZE ANY DE SERVEI	VINT-I-TRES DIES HÀBILS
VINT ANYS DE SERVEI	VINT-I-QUATRE DIES HÀBILS
VINT-I-CINC ANYS DE SERVEI	VINT-I-CINC DIES HÀBILS
TRENTA O MÉS ANYS DE SERVEI	VINT-I-SIS DIES HÀBILS

2.- Es gaudirà de les vacances anuals preferentment entre els mesos de maig, juny, juliol, agost, setembre i octubre.

Amb petició prèvia del personal laboral i informe del cap de departament, es podrà autoritzar el gaudi de les vacances fora del període normal (maig, juny, juliol, agost, setembre i octubre).

Excepcionalment, per necessitats del servei, especialment en aquells departament que per la seu especial activitat o servei no es pugui gaudir de les vacances en el període establet, podran modificar-se els períodes de gaudi de les vacances dins de l'any i en tot cas fins al dia 15 de gener de l'any següent.

3.- Qualsevol interrupció forçosa de les vacances per exigències del servei, donarà dret al treballador a gaudir d'un dia de vacances suplementàries per cada dia que duri la interrupció.

En cas que, una vegada fixats els períodes de vacances, la corporació municipal, per necessitats del servei, es veïs obligada a canviar-los o fos necessari interrompre el gaudi de les vacances ja començades, el treballador afectat per aquesta situació tendrà dret a la compensació de les despeses que se li oca-sionin així com a la prolongació de les seues vacances en igual nombre de dies com dies es veïs privat del gaudi per aquesta situació. Així mateix, tendrà dret a una compensació, econòmica o en increment de dies de descans en atenció a les molèsties excepcionals que aquesta situació hagi pogut produir en el treba-

llador, sense que en cap cas aquesta compensació pugui ser inferior a 50 euros diaris, en cas de compensació econòmica, ni de mig dia per cada dia d'interrupció en cas de compensació en descans, i haurà de donar-se una o altra elecció del treballador/a excepte que per necessitats del servei això no fos possible.

El cap del departament exposarà al tauler d'anuncis de cada departament la data de presentació de les sol·licituds de gaudi de les vacances.

4.- Les vacances de cada any se sol·licitaran durant el mes de desembre de l'any anterior, per escrit dirigit al responsable de l'àrea o unitat administrativa que correspongui, i se'n donarà còpia al comitè d'empresa.

El cap o responsable de cada àrea de servei elaborarà durant el primer trimestre de l'any el corresponent calendari de vacances que serà elevat a l'Alcaldia o regidor/a delegat/da per a la seu aprovació, que haurà de tenir lloc abans de l'1 d'abril de l'any en curs. Així mateix se n'entregarà una còpia al comitè d'empresa.

5.- Per a l'elaboració del calendari de vacances es tendran en compte els criteris següents:

A) Quan dos treballadors o treballadores sol·licitin el gaudi de les vacances en el mateix període i això no sigui possible, tendrà preferència per gaudir-ne aquell/a que hagi registrat la seu sol·licitud amb més antelació, excepte quan ja n'hagi gaudit en la mateixa data l'any anterior.

Aquests casos es comunicaran per escrit al treballador/a i al comitè d'empresa, els quals acordaran, conjuntament amb el responsable de l'àrea corresponent, un nou període de vacances.

B) L'alcalde o regidor/a delegat/da podrà assignar els períodes de gaudi de vacances dels treballadores i treballadores que en data 15 de març no les hagin sol·licitat per escrit respectant, en tot cas, les dates d'aquells treballadors/res que si que les hagin sol·licitat.

6.- Es podrà autoritzar que els treballadors i treballadores del mateix departament intercanviïn els períodes de vacances que els haguessin correspost sempre que amb això no es causin perjudicis o dificultats al servei. En aquest cas, els treballadors afectats ho hauran de sol·licitar per escrit i comptar amb el vist i plau del cap del departament, amb caràcter previ a la seu aprovació.

7.- Els monitors de piscina i la seu coordinadora gaudiran d'una part de les seues vacances de fins a 20 dies el mes de setembre, coincidint amb el tancament de la piscina per raons tècniques. Per aquest motiu, el seu període de vacances serà de 34 dies en total, per la qual cosa podran gaudir de la resta del període, és a dir 14 dies, en la data elegida pel treballador/a sempre que per coincidència d'absències en el període que sol·liciti no es ressentí el servei. Així mateix, en cas de tancament de la piscina durant el període nadalenc, els treballadors i treballadores podran triar entre fer coincidir aquesta resta de vacances amb el període de tancament o recuperar l'exèss de vacances gaudides ampliant la seu jornada laboral el temps en què la corporació ho sol·liciti en funció de tal exèss.

ARTICLE 14.- HORES EXTRAORDINÀRIES

1.- Són hores extraordinàries les que es realitzen per damunt de la jornada màxima establet en aquest conveni.

2.- Les dues parts acorden reduir al màxim indispensable les hores extraordinàries sense que, en cap cas, puguin excedir de 80 anuals per treballador/a, excepte per les raons justificades previstes en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

3.- Les hores extraordinàries podran compensar-se amb temps de descans acumulat d'una jornada laboral per cada 7 hores i 30 minuts realitzades, i que no coincideixin amb hores nocturnes, dies de diumenge o festius o en dissabtes, o econòmicament en les quanties que figuren en l'annex VIII d'aquest conveni.

a.- Les hores extraordinàries podran compensar-se, en els casos d'hores nocturnes o en dies de diumenge o festius amb temps de descans acumulable a raó de dos hores i mitja per cada hora realitzada, o retribució en metàl·lic en les quanties que figuren en l'annex VIII del present conveni.

b.- Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar en dissabte podran compensar-se, en els casos de coincidència amb hores nocturnes i/o dia festiu, amb temps de descans acumulable a raó de dos hores i mitja per cada una realitzada, o retribució en metàl·lic en les quanties que figuren en l'annex VIII del present conveni.

ANNEX VIII

VALOR HORA EXTRA

GRUP	NIVELL	PJ (euros)	N D F (euros)	H E E (euros)
A1	I	17	22	24
A2	II	16	20	22
C1	III	15	18	20
C2	IV	14	16	18
E	V	13	15	16

Als efectes establets en aquests articles, tendran la consideració d'hora extraordinària especial aquelles la realització de les quals exigeixi al treballador el seu desplaçament fins al centre de treball, per haver finalitzat la seu jornada habitual amb almenys 2 hores d'antelació.

ARTICLE 15.- HORES FESTIVES I NOCTURNES

1.- Es consideren hores festives les compreses entre les 00:00 i les 24:00

hores del dia assenyalat com a festiu o diumenge.

2.- Es consideren hores nocturnes les compreses entre les vint-i-dos i les sis hores.

ARTICLE 16.- PERMISOS I LLICÈNCIES

DISPOSICIONS GENERALS

Les sol·licituds relatives a vacances, permisos i llicències es dirigiran per escrit a l'òrgan que hagi de concedir-les i es presentaran davant la Secretaria General.

A requeriment de l'òrgan competent o dels corresponent serveis d'inspecció, les persones interessades estan obligades a presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís o llicència.

L'esmentada documentació podrà exigir-se en qualsevol moment a partir de la recepció de la sol·licitud i sempre que no hagin transcorregut dos mesos des del final del període de gaudi de la llicència.

Les sol·licituds relatives a permís per causes justificades, regulats en els apartats A) i B) s'hauran de formular en el termini més breu possible i s'entendran estimades automàticament si no es notifica a la persona interessada una decisió desestimatoria el mateix dia en què es formulen si es refereix al naixement, adopció o defunció o malaltia greu d'un familiar.

Les sol·licituds corresponents a permisos per a trasllat de domicili, per concórrer a exàmens i per a deures inexcusables s'hauran de formular amb una antelació suficient i hauran de ser resoltos en el termini de tres dies, transcorregut el qual s'entendrà estimat si no hi ha resolució que dicti el contrari.

Les sol·licituds relatives als permisos per fill/a menor de nou mesos podran formular-se en qualsevol moment i s'hauran de resoldre en el termini de deu dies, transcorregut el qual sense haver-se dictat resolució s'entendrà estimat.

Les sol·licituds relatives al permís per assumptes propis hauran de formular-se amb una antelació mínima de tres dies a la data del gaudi i només es podran entendre desestimatius quan així se li notifiqui a la persona interessada.

Les sol·licituds relatives a les llicències de concessió discrecional podran formular-se en qualsevol moment i hauran de ser resoltos en el termini de quinze dies, transcorregut el qual sense haver-se dictat resolució s'entendran desestimatius.

Les llicències per malaltia i maternitat s'entendran concedides a la presentació del primer informe de baixa o des que s'hagi produït el naixement que hi doni a dret que en el seu cas s'haurà de comunicar-se degudament.

El tot el que no regula el present conveni en matèria de vacances i llicències regirà el que disposa l'Estatut dels treballadors i altra legislació complementària.

I) PERMISOS

A) PERMISOS GENERALS

Els treballadors, previ avís i amb la justificació que en cada cas correspongui, tenen dret a l'obtenció de permisos per absentar-se del lloc de feina durant el temps màxim i per les raons que es relacionen a continuació:

a) Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, 15 dies a gaudir pel pare o l'altre progenitor, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats en els apartats B) i C), permís per part i permís per adopció o acolliment, respectivament, que figuren en II) Llicències i B) Llicències en general.

b) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador/a tendrà dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dos hores diàries percepent les retribucions íntegres.

Així mateix tendran dret a reduir la seua jornada de feina fins a un màxim de dos hores, amb la disminució proporcional de les seues retribucions.

c) Permis per adopció o acolliment internacional: Quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el treballador/a tendrà dret a un permís de dos mesos percepent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques del salari.

d) Per hospitalització d'un fill o filla menor d'edat, una hora diària d'absència mentre duri l'hospitalització. Aquest període es pot dividir en dos fraccions o substituir-se, a elecció del treballador/a, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat.

e) Per defunció, accident o malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils quan l'esdeveniment es produueix a l'illa d'Eivissa i cinc dies hàbils si té lloc fora d'Eivissa.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon o tercer grau de consanguinitat i primer o segon grau d'afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produueix a l'illa d'Eivissa, i de quatre dies hàbils quan sigui fora d'Eivissa.

f) Per trasllat de domicili sense canvi de residència: un dia, que podrà ampliar-se fins a tres dies si el trasllat és a una altra localitat.

g) Per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que s'estableixen en la legislació sindical o en aquells termes que convencionalment s'estableixen entre administració i sindicats i, en

general, en els termes establets per acords, pactes, o lleis d'aplicació.

h) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials durant els dies de la seua celebració sens perjudici de l'ampliació pel temps indispensable quan la concorrència a aquests exàmens exigeix desplaçament fora de l'illa d'Eivissa.

i) Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es consideraran deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:

1r.- Citacions de jutjats, comissaries, govern civils i militars, passades de revista militar i d'armes, renovació del document nacional d'identitat i passaport i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions en registres i centres oficials.

En cas que les assistències als jutjats es realitzin fora de l'horari laboral, per cada assistència s'indemnitzarà el treballador amb quatre hores extres, o a petició del treballador/a, sempre i quan les condicions del servei ho permetin, disposarà de mitja jornada lliure, i serà imprescindible justificar dos assistències com a mínim.

2n.- Acompanyament a parents minusvàlids psíquics o físics, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, a la realització de tràmits puntuals i en raó del seu estat.

3r.- Examen o renovació del permís de conduir.

4t.- Tràmits necessaris en organismes oficials.

5è.- Assistència a reunions dels òrgans de govern i les comissions que en depenen, dels quals formi part en qualitat de càrrec electiu com a regidor o parlamentari.

j) Per lactància d'un fill/a menor de dotze mesos, el treballador o la treballadora té dret a una hora d'absència de la feina, que podrà dividir en dos fraccions. Aquest dret podrà substituir-se, a elecció del treballador o treballadora, per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors en el cas que tots dos treballin.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Igualment la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Així mateix, aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

k) Els treballadors que tenguin fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, tendran dos hores de flexibilitat horària diària a fi de conciliar els horaris dels centres d'educació especial i altres centres on el fill o filla discapacitada rebi atenció. Així mateix, tendrà dret a absentar-se de la feina pel temps indispensable per assistir a reunions de coordinació ordinària amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament o bé per acompanyar-lo si se hi de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

l) La treballadora en estat de gestació i el treballador cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació, té dret a absentar-se de la feina per a la realització d'exàmens prenatais i tècniques de preparació al part pel temps indispensable per a aquesta realització, i prèvia justificació de la necessitat de realitzar aquestes actuacions dins de la jornada de feina.

En la concessió i gaudi dels permisos als quals es refereixen els apartats anteriors, hauran d'observar-se les condicions següents:

1) En els supòsits previstos en els apartats a) i f) del present article, el permís haurà d'iniciar-se el mateix dia que es produueix el fet en qüestió, o l'immediat posterior a l'elecció del treballador.

2) En els supòsits previstos en els apartats b), c) i j) d'aquest article, només podran gaudir d'aquests permisos el pare o bé la mare en el supòsit que tots dos treballin. El treballador que sol·liciti algun dels permisos regulats en els apartats esmentats hauran d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si és el cas, treballi i que no gaudexi del permís sol·licitat pel mateix motiu.

3) En els supòsits previstos en l'apartat h), el permís s'entendrà estès a les proves selectives, amb inclusió dels exàmens parcials alliberadors, convocades per qualsevol administració, institució pública i centres oficials d'ensenyament o assimilats. No es concedirà permís quan els exàmens tenguin lloc a la mateixa localitat i en dia inhàbil per a la prestació del servei.

B) PERMÍS PER A ASSUMPTES PROPIS

El personal laboral té dret a un màxim de set dies de permís l'any per a assumptes propis sense necessitat de justificació, o els que proporcionalment resultin en funció del temps de prestació del servei.

La determinació dels dies de permís es condicionarà a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap de departament o servei, i en el moment de la seua concessió s'haurà de garantir que les tasques del treballador sol·licitant del permís han set assumides sense dany per als ciutadans o la pròpia organització, per la unitat o dependència corresponent.

El gaudi del permís s'haurà de fer dins de l'any natural o excepcionalment fins al dia quinze de gener de l'any següent. Els dies de permís dels quals no s'hagi gaudit, no podran acumular-se als que corresponguin a l'any següent.

II) LLICÈNCIES

A) LLICÈNCIES EN GENERAL

El personal laboral té dret a gaudir de llicències per conciliar la vida per-

sonal, familiar i laboral, d'acord amb les condicions i requisits i en els supòsits que a continuació s'estableixen:

- a) Per raó de matrimoni.
- b) Per raó de maternitat.
- c) Per acolliment o adopció de menors.
- d) Per raó de malaltia.
- e) Per realització de funcions sindicals.

a) Per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet, el personal laboral podrà gaudir d'un període màxim de 15 dies naturals retribuïts de llicència, que podrà realitzar de forma anterior o posterior a la seua celebració a elecció del treballador o treballadora.

Si l'elecció és anterior a la celebració, aquesta llicència haurà de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el període de gaudi d'aquesta llicència s'haurà de realitzar dins dels dos mesos posteriors a la data de celebració.

La llicència podrà fraccionar-se en dos períodes per ser gaudits sense interrupció, un abans i un altre després de la data de celebració del matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de Fet.

Quan les necessitats del servei no ho impedeixin i previ informe del cap de departament o de servei, la llicència podrà acumular-se totalment o parcialment al període de vacances anuals.

b) Per part: Les treballadores o els treballadors tendran dret a una llicència d'una durada de divuit setmanes ininterrompudes, ampliables en dos setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i en cas de part múltiple.

Es gaudirà d'aquesta llicència de la forma següent:

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

- La resta de setmanes, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudexi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

- En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les divuit setmanes o de les que corresponguin en cas d'incapacitat del fill o filla o de part múltiple.

- Es podrà gaudir aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat de la llicència o, si escau, de la part que quedí. El mateix dret tendrà el progenitor en el cas que, per complicacions en el part o per altra causa sobrevinguda, la mare quedí en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrec del nadó.

- La mare podrà fer ús de la totalitat del permís, incloses les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, falta o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrec del nadó.

- En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, la llicència pot computar-se, a instàncies de la mare o, si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària, sempre que aquesta es produexi dins del període màxim de tretze setmanes posteriors al part.

- En cas de defunció de la mare, els drets regulats en els apartats anteriors s'hauran de reconèixer a l'altre progenitor per atendre el nadó.

- Si una vegada esgotat el període total de la llicència, la treballadora presenta un quadre clínic que li impedisca la seua reincorporació al normal exercici de les seues funcions a la feina, passarà a la situació de baixa per incapacitat laboral transitòria, i s'hauran d'observar a l'efecte els tràmits preceptius.

- Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

c) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple de menors de fins a sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes a comptar, a l'elecció dels pares, des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de l'arribada del menor a la llar.

En cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ampliarà amb dos setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

En cas que tots dos progenitors treballin, la llicència es distribuirà, a opció d'aquests, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament. En cas de gaudi simultani, la suma dels períodes de descans no podrà excedir de les divuit setmanes o de les que corresponguen en cas d'adopció o acolliment múltiple.

Es podrà gaudir d'aquesta llicència a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

- En els casos d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tendrà dret al permís de fins a dos mesos de durada i percebran durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques, de conformitat amb el que estableix l'apartat I.A.c) 'Permisos generals' d'aquest article.

Amb independència del dret a aquest permís, la llicència per adopció o acolliment podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquesta llicència es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

Per poder gaudir del permís i/o de la llicència en el supòsits d'adopció o acolliment, tan preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article, s'haurà de justificar el compliment dels requisits establets a l'efecte en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen, i l'acolliment simple haurà de tenir una durada no inferior a un any.

En el supòsits regulats en els apartats a) llicència per raó de maternitat i b) llicència per acolliment o adopció de menors, el període de gaudi d'aquestes llicències es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, i es garantirà la plenitud de drets econòmics de la treballadora o, si escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada d'aquesta i, si escau, durant els períodes posteriors si d'acord amb la normativa d'aplicació el dret a percebre algun concepte retribuït es determinàs en funció del període de gaudi del permís.

- Els treballadors i treballadores que hagin fet ús de la llicència per raó de part o adopció o acolliment, tendran dret, una vegada finalitzat el període d'aquesta, a reintegrar-se al seu lloc de feina en termes i condicions que no els resultin menys favorables que aquells que tenien amb anterioritat al gaudi de la llicència, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seua absència.

d) El personal laboral, sigui qui sigui el seu règim de previsió o de seguretat social, tendrà dret a la llicència per malaltia quan es trobi en situació de baixa per malaltia comuna o professional o per accident, sigui o no de treball, i ho acrediti fefaentment.

- En els casos de malaltia de durada no superior a tres dies que s'equiparan a absències justificades del treball, els treballadors hauran de comunicar aquesta situació en el termini més breu possible, i quan sigui factible, presentar l'acreditació documental corresponent en el moment d'incorporar-se al servei.

- En els casos de malaltia o causa assimilada de durada superior a tres dies, el personal laboral vendrà obligat a la presentació periòdica dels informes de baixa i de confirmació expeditos per facultatiu competent conforme al model oficial.

Acreditada la situació a què se refereix el paràgraf anterior, es concedirà la llicència corresponent, que es podrà estendre fins a una durada de dotze mesos prorrogables a divuit mesos en cas de continuar la situació d'incapacitat laboral transitòria, i que haurà de justificar-se fefaentment.

III) PERMISOS I LLOCÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

1) PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ

Els treballadors i treballadores que per raó de guarda legal tenguin a càrrec seu la cura directa d'algún menor de dotze anys, d'una persona major que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi cap activitat retribuïda, tenen dret a una disminució de la seua jornada de feina entre un terç i la meitat de la seua durada, amb la reducció proporcional de retribucions, en els supòsits següents:

1.- Per raó de guarda legal d'un infant menor de dotze anys: En aquest supòsits, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, es percebren les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec seu no compleixi un any.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, es percebren les retribucions íntegres fins que no compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment.

En el cas que la mare i el pare treballin, únicament un dels dos tendrà dret a la percepció de les retribucions íntegres.

2.- Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi activitat retribuïda.

Quan la discapacitat sigui superior 65 por 100 i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat siguin inferiors al salari mínim interprofessional vigent, si la reducció no es superior a una hora de la jornada, es percebren les retribucions íntegres durant el període d'un any.

3.- Tindrà el mateix dret el treballador que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

4.- Per atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador tendrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre ells, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat es computaran com a jornada completa a efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en el mateixos supòsits en què es pugui gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de feina.

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

2) LLOCÈNCIES SENSE RETRIBUCIÓ

Sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin, es podran concedir llocències pels motius següents:

a) Per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, la llicència podrà concedir-se tant per cursar estudis com

per realitzar treballs d'anàlisi i documentació.

El període de durada màxima serà de divuit mesos cada tres anys si la llicència s'ha concedit en interès de la pròpia administració, i de dotze mesos cada tres anys si s'ha concedit en interès exclusiu del propi treballador/a.

El treballador que obtingui una llicència per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, tendrà dret a percebre durant aquesta situació les retribucions bàsiques i, si escau, el complement familiar, llevat que la llicència s'hagi concedit en interès de la pròpia administració i així consti en la corresponent resolució. En tal cas percebrà íntegrament les seues retribucions.

A efectes de la concessió de llicències per a la realització d'estudis s'entindrà que aquests tenen per objecte matèries directament relacionades amb la funció pública sempre que tractin sobre aspectes científics o tècnics clarament vinculats a:

1r Les funcions pròpies del lloc de feina de la unitat en la qual aquest s'integra.

2n L'exercici de potestats públiques, la competència, la hisenda, l'organització o el personal de l'administració de la comunitat autònoma o de les entitats autònombes que en depenguin.

3r Qualsevol altra qüestió d'anàloga consideració.

4t El coneixement de la llengua catalana sempre que es pretengui el seu aprenentatge o el seu perfeccionament en aspectes que no siguin objecte dels cursos impartits normalment per l'Institut Balear d'Administració Pública.

b) Per assumptes propis.

La durada del període de llicència no podrà excedir de tres mesos cada dos anys. El treballador que hagi obtingut una llicència per assumptes propis no tendrà dret a cap retribució, però no causarà baixa en el règim general de la seguretat social.

ARTICLE 17.- PROTECCIÓ INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÈNERE

Es reconeix a favor de les empleades víctimes de la violència de gènere els drets següents, sobre l'exercici del qual es guardarà la més estricta confidencialitat:

a) L'empleada víctima de violència que es vegi obligat a abandonar el lloc de feina on vengués prestant el seu serveis podrà sol·licitar el trasllat a un lloc de feina en una unitat o en un departament administratiu diferent, que tendrà la consideració de trasllat forçós.

b) L'empleada víctima de violència de gènere podrà sol·licitar excedència per raó de violència, per fer efectiva la seua protecció o el seu dret a la assistència social integrada. La treballadora podrà sol·licitar l'excedència per aquest motiu sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulti d'aplicació cap termini de permanència en tal situació. Durant els dos primers mesos d'excedència la treballadora percebrà les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fill/a a càrrec.

c) Les faltes d'assistència de la treballadora víctima de la violència de gènere, totals o parcials, tendran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis d'atenció o de salut segons sigui procedent.

d) Així mateix, tendrà dret a la reordenació del seu temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables en els termes que s'estableixen per a cada cas.

ARTICLE 18.- EXCEDÈNCIES

En matèria de excedències voluntàries i forçoses s'aplicarà el que disposa amb caràcter general l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

L'excedència dels empleats podrà adoptar les modalitats següents:

- a) Excedència voluntària per interès particular
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar
- c) Excedència per tenir cura de familiars
- d) Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic
- e) Excedència per raó de violència de gènere
- f) Excedència forçosa

a) Per interès particular: els empleats amb almenys una antiguitat d'un any tendrán dret a obtenir l'excedència voluntària per interès particular, per un període mínim de dos anys i no superior a cinc. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La durada de l'excedència per interès particular, que no podrà ser inferior a dos anys, no podrà ser superior al nombre d'anys que l'empleat acrediti hagi prestat, fins a un màxim de quinze.

La concessió de l'excedència per interès particular quedarà subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No podrà concedir-se aquesta modalitat d'excedència voluntària a l'empleat mentre estigui en tramitació un procediment disciplinari o estigui pendent del compliment d'una sanció disciplinària.

Serà procedent declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació distinta a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini en què es determini reglamentàriament.

Qui es trobi en situació d'excedència per interès particular no meritarà

retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la seguretat social que els sigui aplicable.

b) Per agrupació familiar

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar als empleats el cònjuge dels quals resideixen en un altre municipi per haver obtingut i estar exercint un lloc de feina de caràcter definitiu com a personal funcionari de carrera o personal laboral en qualsevol administració pública, entitats i organismes públics dependents o vinculats, en òrgans estatutaris, constitucionals o del poder judicial, així com en òrgans de la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per reagrupació familiar no meritarà retribucions ni li serà computable el temps que romangui en tal situació a efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de seguretat social que els sigui d'aplicació.

c) Per tenir cura de familiars: es podrà sol·licitar excedència voluntària per aquest motiu en els supòsits següents:

- Per tenir cura dels fills i les filles, per naturalesa, adopció o acolliment permanent o preadoptiu, l'empleat tendrà dret a excedència voluntària per un període no superior a tres anys a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret.

- Els empleats tendran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar a càrrec directe, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

Quan un nou subjecte causant donàs dret a un nou període d'excedència, el seu inici donarà fi a aquell del qual, si escau, s'estigués gaudint.

Els empleats en situació d'excedència per algun dels motius enunciats en el present apartat tendran dret a la reserva del lloc de feina que venguessin exercint durant els dos primers anys. Durant l'últim any la reserva serà de lloc de feina d'igual nivell i retribuïda.

El període de permanència en aquesta situació dóna lloc a la reserva del lloc de treball i es computable a efectes de triennis i consolidació de grau personal. A efectes de drets passius o de la seguretat social regirà el que disposa la legislació estatal reguladora d'aquesta matèria. Així mateix, l'empleat tendrà dret a l'assistència als cursos de formació professional que organitza l'Ajuntament.

d) Per prestació de serveis en el sector públic

Es declararà en situació d'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic al personal funcionari quan accedeixi a un altre cos o a una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o quan passi a prestar serveis en organismes i entitats públiques i no sigui procedent la declaració d'una altra situació administrativa, sens perjudici del que estableixen les normes sobre incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) Per a les víctimes de violència de gènere.- de conformitat amb el que estableix l'article 17 d'aquest conveni.

f) Excedència forçosa

Es declararà l'excedència forçosa en els casos següents:

- 1. Quan l'empleat o empleada procedent d'una situació de suspensió sol·liciti el reingrés i aquest no sigui possible per falta de lloc vacant amb dades pressupostària.

- 2. Quan hagi transcorregut el període màxim d'un any de permanència en situació d'expectativa de destí.

El personal en situació d'excedència forçosa té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu, així com al càlcul del temps que romangui en aquesta situació a efectes de triennis.

CAPÍTOL IV CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL I SISTEMA RETRIBUTIU

ARTICLE 19.- RELACIONS DE LLOCS DE FEINA RELACIONS DE LLOCS DE FEINA

1.- DEFINICIÓ I ESTRUCTURA.- Les relacions de llocs de feina corresponents als diferents centres de treball contemplaran la totalitat dels llocs, la seua ubicació, els grups professionals, àrees funcionals de pertinença, categories, i si escau especialitat i complements de lloc, així com les seues característiques específiques, quan sigui procedent i, si escau, els requisits de caràcter professional necessaris per al seu exercici.

2.- Els llocs de treball que no tinguin assignada especialitat o exigeixin requisit professional per al seu exercici recolliran, si escau, una indicació en l'apartat d'observacions de la relació de llocs de feina relativa a les activitats principals que hagi de figurar en les convocatòries de provisió de llocs de feina.

ARTICLE 20.- CLASSIFICACIÓ FUNCIONAL

El sistema de classificació que es recull en aquest conveni s'estructura en GRUPS PROFESSIONALS a fi d'ordenar els llocs de feina atenent als nivells de titulació, formació i capacitat per exercir les tasques i funcions dels dife-

rents nivells de la prestació del servei, facilitar la mobilitat del personal i afavorir la seua promoció establent a tal fi els procediments corresponents.

ARTICLE 21.- PERTINENÇA ALS GRUPS PROFESSIONALS

1.- Per determinar la pertinença a un grup professional s'atendrà, entre d'altres, als criteris següents:

a.- Coneixement i experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

b.- Grau d'autonomia d'acció del treballador, assumpció de la responsabilitat per les decisions que s'hagin de prendre i grau de dependència en l'exercici de les feines que es desenvolupin.

c.- Grau de supervisió i ordenació de les tasques i àrees o persones sobre les quals s'exerceixi el comandament i assumpció de diversos dels criteris diferenciatius en la tasca o lloc de feina encomanat.

2.- Aquests criteris recolliran i tendran en compte la formació bàsica o específica necessària per al desenvolupament i compliment correctes de les tasques assignades, experiència adquirida i dificultat per adquirir-los.

ARTICLE 22.- GRUPS PROFESSIONALS

El sistema de calcificació s'estructura en els grups professionals següents:

GRUP PROFESSIONAL I.- FORMACIÓ: TÍTOL DE DOCTOR, LLICENCIAT, ENGINYER, ARQUITECTE, METGE O EQUIVALENTS (TÍTOL D'ENSENYAMENT SUPERIOR UNIVERSITARI O TÈCNIC)

EQUIVALÈNCIA GRUP DE TITULACIÓ FUNCIONARIS: A

S'inclouen en aquest grup aquells treballadors que per al desenvolupament de la seua feina requireixin un alt grau de coneixements professionals que exerceixin sobre un o diversos sectors de l'activitat, amb objectius definits i alt grau d'exigència en els factors d'iniciativa, autonomia i responsabilitat.

GRUP PROFESSIONAL II- FORMACIÓ: TÍTOL D'ENGINYER O ARQUITECTE TÈCNIC, DIPLOMAT UNIVERSITARI, GRADUAT SOCIAL, FORMACIÓ PROFESSIONAL DE TERCER GRAU O EQUIVALENTS.

EQUIVALÈNCIA GRUP DE TITULACIÓ FUNCIONARIS: B

S'inclouen en aquest grup aquells treballadors que duen a terme funcions consistentes en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins del seu nivell acadèmic, integren, coordinen o supervisen l'execució de tasques heterògenes amb la responsabilitat d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors; s'inclou a més la realització de tasques complexes però homògenes, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques següent instruccions generals.

GRUP PROFESSIONAL III.- FORMACIÓ: TÍTOL DE BATXILLERAT, BATXILLERAT UNIFICAT POLIVALENT O FORMACIÓ PROFESSIONAL DE TÈCNIC SUPERIOR O TÈCNIC ESPECIALISTA O EQUIVALENT.

EQUIVALÈNCIA GRUP DE TITULACIÓ FUNCIONARIS: C

S'inclouen en aquest grup aquells treballadors que realitzen funcions amb un alt grau d'especialització i que integren, coordinen o supervisen l'execució de diverses tasques homògenes o funcions especialitzades que requireixin una àmplia experiència i un fort grau de responsabilitat en funció de la complexitat de l'organisme i aquells treballadors que realitzen feines d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seua execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes feines, i poden ser ajudats per un altre o altres treballadors de grups professionals inferiors.

Normalment actuaran sota instruccions i supervisió general d'una altra o altres persones, establent o desenvolupant programes o aplicacions tècniques. Així mateix, es responsabilitzaran d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors i poden tenir comandament directe d'un conjunt de treballadors i la supervisió de la seua feina.

GRUP PROFESSIONAL IV.- FORMACIÓ: TÍTOL DE GRADUAT EN EDUCACIÓ SECUNDÀRIA, EDUCACIÓ GENERAL BÀSICA O FORMACIÓ PROFESSIONAL DE TÈCNIC O TÈCNIC AUXILIAR O EQUIVALENTS.

EQUIVALÈNCIA GRUP DE TITULACIÓ FUNCIONARIS: D

S'inclouen en aquest grup aquells treballadors que realitzen tasques de certa autonomia que exigeixen habitualment alguna iniciativa, i poden ser ajudats per un altre a altres treballadors, i aquells treballadors que realitzen tasques que, encara que s'executin sota instruccions precises, requireixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, i la responsabilitat dels quals està limitada per una supervisió directa i sistemàtica, sens perjudici que en l'execució d'aquells poguessin ser ajudats per altres treballadors d'igual o inferior grup professional.

El seu exercici pot comportar la supervisió de les tasques que desenvolupa el conjunt de treballadors que coordina.

GRUP PROFESSIONAL V.- FORMACIÓ. NIVELL DE FORMACIÓ EQUIVALENT A EDUCACIÓ PRIMÀRIA, CERTIFICAT D'ESCOLARITAT O ACREDITACIÓ DELS ANYS CURSATS I DE LES QUALIFICACIONS OBTINGUDES EN L'EDUCACIÓ SECUNDÀRIA OBLIGATÒRIA.

EQUIVALÈNCIA GRUP DE TITULACIÓ FUNCIONARIS: E

S'inclou en aquest grup a aquells treballadors que duen a terme tasques consistentes en operacions realitzades següent un mètode de feina precís i concret, amb un alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental.

Així mateix s'inclouran aquells treballadors que duguin a terme tasques que es realitzen de forma manual o amb ajuda d'elements mecànics simples ajustant-se a instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i que requireixen normalment esforç físic i atenció, i que no necessiten de formació específica.

ARTICLE 23.- ESPECIALITATS

1.- En els llocs de treball corresponents als grups professionals III i IV i que, per motiu de les singulars característiques i requeriments de formació especialitzada o destresa pràctica, es consideri necessari, s'assignarà una especialitat. Amb caràcter general, en l'àrea funcional b (tècnica i professional) totes les categories enquadrades en els grups professionals III i IV, podran tenir assignades especialitats. A la resta d'àrees funcionals l'assignació d'especialitat tendrà caràcter excepcional, sens perjudici de la professió.

Aquesta assignació serà concordant amb les titulacions dels cicles formatius de la formació professional corresponents a les tasques dels llocs esmentats. Entre les titulacions es consideraran vàlids aquells títols que, conforme a la legislació vigent, hagin set homologats als títols corresponents de formació professional i, en virtut de tal homologació, habilitin per a l'exercici de les competències professionals del cicle corresponent de formació professional.

2.- Podran assignar-se especialitats que no tinguin correspondència amb les titulacions de formació professional reglada quan expressament figurin recollides i amb indicació del contingut formatiu i, si escau, el perfil professional de les especialitats esmentades.

No podran assignar-se als llocs de feina especialitats que no estiguin previstes en els corresponents cursos de formació professional.

Per a l'exercici dels llocs de feina als quals, conforme al que estableix aquest article, s'hagi d'assignar especialitat, el treballador/a haurà d'estar en possessió de tal especialitat.

3.- L'especialitat podrà adquirir-se pels treballadors conforme a algun dels procediments següents:

a. - Promoció a la categoria i especialitat pels procediments regulats en el conveni.

b.- Acreditació d'estar en possessió del corresponent títol de formació professional, o títol homologat conforme a la legislació vigent, i que tal especialitat existeixi dins de la pròpia categoria professional.

c.- Superació dels cursos formatius convocats per l'administració per a l'adquisició d'una especialitat en aquells casos en què tal especialitat no es correspongui com a titulació de la formació professional.

L'assignació d'especialitats a llocs de feina, no es considerarà condició determinant per a la fixació del complement singular de lloc.

ARTICLE 24.- MOBILITAT FUNCIONAL

1.- Els òrgans competents de la corporació podran acordar en l'àmbit del present conveni la mobilitat funcional entre llocs de feina dins del grup professional a què pertanyi el treballador/a sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional només serà possible si existissin raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seua atenció. En el cas d'encomanar funcions inferiors aquesta haurà d'estar justificada per necessitats urgents i imprevisibles de la prestació laboral. L'Ajuntament haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

La mobilitat funcional s'efectuarà sens perjudici de la dignitat del treballador i sens perjudici de la seua formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encomanda de funcions inferiors, en els quals es mantindrà la retribució d'origen.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzassin funcions superiors a les del grup professional o a les de categoria equivalent per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, el treballador podrà reclamar la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que hagi realitzat conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables en aquesta administració local.

En el supòsit d'atribució de l'exercici d'un lloc de feina de grup professional superior, aquest s'encomanarà preferentment als treballadors del grup professional immediatament inferior.

En cap cas podrà modificar-se el grup professional a través de la mobilitat funcional, ni ser valorat com a mèrit per a l'ascens el temps de servei prestat en funcions de superior grau professional.

2.- Altres supòsits de mobilitat

Mobilitat sense canvi de funcions

La mobilitat sense canvi de funcions que traspassi els límits de treball, dins de l'àmbit de la mateixa localitat o municipi, es realitzarà per necessitats del servei i es procedirà a informar-ne els representants dels treballadors en el termini de tres dies.

ARTICLE 25.- SISTEMA RETRIBUTIU

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA I CLASSIFICACIÓ

PRINCIPIOS GENERALS

Les retribucions bàsiques i complementaries que percebi el personal labo-

ral al servei de l'Ajuntament, conforme als grups professionals als quals pertanyin i d'acord amb la titulació exigida per al seu ingress, seran les equivalents als grups de classificació dels grups A, B, C, D, i E dels funcionaris al servei de les administracions públiques.

L'estructura retributiva del present conveni és la següent:

1.- RETRIBUCIONS BÀSQUES

SOU

Que correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cada un dels grups funcionaris.

TRIENNIS

Consistents en una quantitat igual para cada grup per cada tres anys de servei en el grup professional i/o categoria.

2.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Que seran dos l'any per un import mínim cada una d'elles d'una mensualitat del sou, triennis i complement de destí, i es meritaran els mesos de juny i de desembre.

3.- RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

COMPLEMENT DE DESTÍ

És el corresponent al nivell del lloc de feina que s'exerceixi.

COMPLEMENT ESPECÍFIC

Està assignat al lloc de feina que s'exerceixi i destinat a retribuir les seues condicions particulars en atenció al seu especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc de feina.

El complement específic anual que resulti dels increments establerts en l'article 28 U D) dels pressupostos generals de l'Estat per a 2008, es percebren en 14 pagues, de les quals 12 seran iguals i es percebren mensualment i les 2 restants es percebren els mesos de juny i desembre, en la quantia que determini la legislació vigent.

COMPLEMENT PER RESIDÈNCIA

El personal laboral en l'àmbit del present conveni percebrà un complement d'indemnitització per residència, amb els mateixos requisits i quanties que s'estableixen cada any en la corresponent llei de pressupostos per al personal al servei de les administracions públiques.

A tal efecte, les quanties de la indemnització per residència per als grups professionals I, II, III, IV i V del present conveni, seran, respectivament, les corresponents als grups A1, A2, C1, C2 i E del personal funcionari (Llei 30/1984) i agrupacions professionals (Llei 7/2007, de 12 d'abril).

GRATIFICACIONS

Són retribucions de caràcter excepcional reconeguts per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de feina, sense que en cap cas puguin ser fixes en la seua quantia ni periòdiques en la seua meritació, ni originar drets individuals en períodes successius.

El sou base, els triennis, les pagues extraordinàries, el valor de les hores extres, el complement de residència, el complement de destí i el complement específic, s'actualitzaran anualment, i amb efectes d'1 de gener, en el percentatge d'increment general de retribucions que es fixi per a tots els empleats públics de l'administració general de l'Estat.

No es podran reconèixer al personal d'aquest conveni retribucions salarials diferents de les expressament previstes en el present conveni.

A aquests efectes, les quanties de la indemnització per residència per als grups professionals I, II, III, IV i V del present conveni, seran, respectivament, les corresponents als grups A, B, C, D i E del personal funcionari (article 25 de la Llei 30/1984).

ARTICLE 26.- GRAU PERSONAL

1.- El reconeixement del grau de nivell personal s'efectuarà per l'Ajuntament.

2.- Els llocs de feina del personal laboral depenen d'aquest Ajuntament es classifiquen en trenta nivells.

3.- El grau personal comporta el dret a la percepció, como a mínim, del complement de destí dels llocs del nivell que hi correspon.

4.- El grau de nivell personal s'adquireix per l'exercici d'un o més llocs del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

5.- L'adquisició i els canvis de grau de nivell personal s'inscriuran en el registre de personal laboral de l'Ajuntament.

ARTICLE 27.- INTERVALS DE NIVELLS

1.- Els intervals dels nivells de llocs de feina que corresponen a cada grup professional del personal laboral, seran els equivalents als que corresponen d'acord amb el grup en el qual figurin classificats els funcionaris.

2.- Nivell mínim garantit al personal laboral:

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL MÍNIM	EQUIVALÈNCIA GRUP FUNCIONARIAL
GRUP I	20	GRUP A1
GRUP II	16	GRUP A2
GRUP III	11	GRUP C1
GRUP IV	9	GRUP C2
GRUP V	7	GRUP E

3.- Els intervals dels nivells de llocs de feina que correspon a cada grup professional del personal laboral amb el qual figurin classificats, són els

següents:

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM	EQUIVALÈNCIA GRUP FUNCIONARIAL
GRUP I	20	30	GRUP A1
GRUP II	16	26	GRUP A2
GRUP III	11	22	GRUP C1
GRUP IV	9	18	GRUP C2
GRUP V	7	14	GRUP E

ARTICLE 28.- DENOMINACIÓ LLOC DE FEINA. ASSIGNACIÓ NIVELL LLOC DE FEINA. ASSIGNACIÓ PUNTS COMPLEMENT ESPECÍFIC. VALORACIÓ PUNTS COMPLEMENT ESPECÍFIC

a) L'assignació destinada a retribuir les condicions particulars dels llocs de feina en atenció a la seua especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat, es realitzarà per assignació de punts.

b).- La valoració del punt que permeti la quantificació econòmica del complement específic queda fixat en 150.- euros per a tots els grups professionals.

c).- L'escala de punts queda fixada entre un interval d'un mínim de 12 punts i un màxim de 45 punts, sens perjudici de la qual s'assignarà un mínim de punts a efectes del complement específic a cada categoria professional i en atenció a les circumstàncies comunes de tots els llocs de feina ocupats per la mateixa categoria professional.

No obstant això, les característiques especials de cada lloc de feina tindran una assignació complementària de punts en atenció a les especials circumstàncies que hi concorrin.

d).- L'escala del nivell de lloc de feina queda fixada entre un interval d'un mínim de 7 i un màxim de 30 per als grups professionals:

GRUP PROFESSIONAL I:	entre 20 i 24
GRUP PROFESSIONAL II:	entre 16 i 26
GRUP PROFESSIONAL III:	entre 11 i 22
GRUP PROFESSIONAL IV:	entre 9 i 18
GRUP PROFESSIONAL V:	entre 7 i 14

ARTICLE 29.- ANTIGUITAT

1.- Esta destinada a retribuir la permanència del treballador en la corporació municipal o en qualsevol altre administració pública i/o organismes d'aquesta i tindrà una estructura similar a la establecida legalment per als funcionaris de carrera quant als períodes d'adquisició del dret, la seua

consolidació i quantia de la seua retribució, amb la diferència que el primer tram temporal d'adquisició serà de quatre anys en lloc de tres anys. A partir d'aquest primer tram els successius trams d'adquisició de drets seran de tres anys com en els funcionaris.

La quantia de la retribució que per aquest concepte percebren els treballadors afectats pel present conveni, serà la que cada any s'estableixi per als funcionaris del grup de correspondència amb el seu nivell, amb l'única diferència, ja expressada en el paràgraf anterior, que els treballadors afectats pel present conveni adquiriran el dret a percebre la quantia que corresponga als funcionaris del grup corresponent al primer trienni quan hagin complert un quadrienni, i s'adquiriran els triennis següents per períodes de tres anys a partir del primer quadrienni.

La quantia de la retribució que per aquest concepte percebren els treballadors afectats pel present conveni, serà la que cada any s'estableixi per als funcionaris del grup de correspondència amb el seu nivell, amb l'única diferència, ja expressada en el paràgraf anterior, que els treballadors i les treballadores afectades pel present conveni adquiriran el dret a percebre la quantia que correspon al primer trienni quan hagin complert un quadrienni, i s'adquiriran els triennis següents per períodes de tres anys a partir del primer quadrienni.

Es percebrà a partir de l'1 de gener de 2006 i prenen com a referència l'antiguitat que tengui el treballador a l'Ajuntament.

2.- COMPLEMENTS PERSONALS ABSORBIBLES

Quan un treballador vengués percepent complements personals transitòris, operarà la compensació i absorció previstes en l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors sobre l'excés de les retribucions, i amb aplicació del percentatge general establert en la Llei anual de pressupostos generals de l'Estat com a límit de creixement de la massa salarial.

ARTICLE 30.- PERCEPCIONS NO SALARIALS. INDEMNITZACIONS O BESTRETES

S'entén per tals: el trencament de moneda, percepcions per desgast d'útils o ferramentes o per a l'adquisició de peces de roba de treball, plusos de distància i de transports urbans, despeses de locomoció i dietes de viatge. Aquests últims es troben regulats en el Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, d'indemnitzacions per raons del servei, pel que fa a les causes, condicions i quanties de les seues meritacions, així com als seus règims de justificació.

ARTICLE 31.- PLA DE PRODUCTIVITAT

PLUS D'ESPECIAL PRODUCTIVITAT

Les retribucions reflectides en el present conveni han estat pactades tenint en compte que en el desenvolupament de la seua feina els treballadors afectats per aquest arribassin a un productivitat mitjana conforme al que històricament

s'ha vengut realitzant.

No obstant això, a fi de millorar el servei a l'administració, aquesta corporació ha decidit establir un pla de productivitat amb aquesta finalitat i compensar, quan s'hi arribi, l'especial rendiment, interès i iniciativa dels treballadors en l'exercici de la seua feina, mitjançant el pagament a cada empleat d'una quantitat mensual la quantia de la qual podrà arribar com a màxim a les quanties que a continuació s'assenyalen.

	2005	2006	2007	2008
GRUP PROFESSIONAL				
I	Fins a 10.800euros/any Màxim 900euros/mes	Fins a 11.016euros/any Màxim 918euros/mes	Fins a 11.236,32euros/any Màxim 936,36euros/mes	Fins a 11.461,05euros/any Màxim 955,08euros/mes
II	Fins a 9.100euros/any Màxim 758euros/mes	Fins a 9.282euros/any Màxim 773,50euros/euros	Màxim 788,97euros/mes	Fins a 9.467,64euros/any Fins a 9.657euros/any Màxim 804,75euros/mes
III	Fins a 7.400euros/any Màxim 616euros/mes	Fins a 7.548euros/any Màxim 629euros/mes	Fins a 7.698,96euros Màxim 641,58euros/mes	Fins a 7.852,94euros/any Màxim 654,41euros/mes
IV	Fins a 5.700euros/any Màxim 475euros/mes	Fins a 5.814euros/any Màxim 484,50euros/mes	Fins a 5.930,28euros/any Màx. 494,19euros/mes	Fins a 6.048,88 Màxim 504,07euros/mes
V	Fins a 4.000euros/any Màxim 333euros/mes	Fins a 4.080euros/any Màxim 340euros/mes	Fins a 4.161,60euros Màxim 346,80euros/mes	Fins a 4.244,83euros/any Màxim 353,74euros/mes

Aquestes quantitats no es perceben quan l'especial rendiment o productivitat del treballador hagi estat compensat mitjançant el pagament d'alguna gratificació.

Els criteris pels quals es valora l'especial productivitat seran el de l'excel·lència en el desenvolupament de la feina encomanada minimitzant més enllà del normal la comissió de possibles errors o errades en el seu desenvolupament, la disponibilitat i flexibilitat horària en atenció al servei, l'acreditació d'una formació relacionada amb les funcions a desenvolupar superior a l'ordinària exigida a la feina, així com el desenvolupament d'una major quantitat de feina.

CAPÍTOL V PRESTACIONS SOCIALS I ALTRES CONCEPTES

ARTICLE 32.- UNIFORMITAT, VESTIMENTA I DOTACIÓ DE MATERIAL

1.- L'Ajuntament garanteix als treballadors laborals dotar-los del material, uniformitat i vestimenta necessaris per realitzar correctament les seues funcions.

2.- La comissió paritària estudiarà les necessitats de provisió de vestimenta, uniformitat i material necessari de feina a la brigada municipal d'obres, al servei de neteja, zones esportives, o qualsevol altre lloc de feina, i s'establirà una relació de vestimenta de feina adequada a cada lloc, així com la seu periodicitat i renovació.

ARTICLE 33.- TREBALLADORS MAJORS DE 55 ANYS

1.-) Els treballadors de la brigada municipal d'obres, servei de neteja d'edificis, manteniment, o qualsevol altre lloc de feina que suposi un especial esforç o penositat i que hagin complert l'edat de 55 anys, podràn sol·licitar ocupar un altre lloc de treball dins de l'Ajuntament que comporti una menor penositat. La corporació municipal, ateses les reals circumstàncies físiques del treballador/a sol·licitant, l'existència de llocs de feina vacants, així com les possibilitats personals i formatives del treballador/a sol·licitant, tractarà, amb respecte a la legislació vigent, d'atendre la seu sol·licitud.

PRESTACIONS SOCIALS

ARTICLE 34.- AJUDES SOCIALS

1.-) Per fer front a les despeses d'enterrament i altres derivades de la defunció del treballador/a en actiu al servei de l'Ajuntament, el cònjuge vidu que convivia amb ell/a o, si no n'hi ha, els seus fills o filles, tendran dret que la corporació municipal els anticipi, en el termini màxim de quinze dies naturals comptats des de la data de la defunció, una quantitat de fins a 3.005,60 euros, que haurà de ser tornada en el termini màxim de sis mesos des de la seu entrega.

2.-) No es tendrà dret a la bestreta de l'esmentat import quan la persona difunta o els seus familiars tinguessin concertada una pòlissa amb qualsevol companyia d'assegurança que cobreixi aquestes despeses.

3.-) ANNEX II

AJUDES ASSISTENCIALS

A) DENTÀRIA

Dentadura completa	(euros)
Dentadura inferior o superior	500,00
Per cada peça dental	250,00
Empastos	100,00
Fases ortopèdia funcional (aparellologia)	50,00
Desvitalització	500,00
Profilaxis - neteja bucal (una anual)	60,00
	60,00

B) AJUDES AUDITIVES

Audiòfons	(euros)
	Fins a 500,00

C) AJUDES OCULARS

Vidres ulleres	(euros)
Vidres bifocals	60,00
Lentilles	150,00
Muntura	100,00
Cirurgia ocular	90,00
	Fins a 700,00

D) AJUDES ORTOPÈDIQUES

Plantilles, falques, faixes (aparells ortopèdics)	S'abonaran íntegrament i això serà compatible amb la quantitat màxima a percebre per unitat familiar.
Calçat ortopèdic	Aportant factura, fins a 50,00 euros
Cadires de rodes i llit articulat	Aportant factura, fins a un 75 per 100, i serà compatible amb la quantitat màxima a percebre per unitat familiar.
Vehicle d'invàlid	270,00 euros
Pròtesis internes no cobertes per pòlieses contractades per l'Ajuntament	S'abonaran íntegrament, i serà compatible amb la quantitat màxima a percebre per unitat familiar.
Xeringues per a diabètics	S'abonaran íntegrament, i serà compatible amb la quantitat màxima a percebre per unitat familiar.
Les ajudes per al personal laboral amb una relació laboral amb aquesta corporació inferior a un any, seran les que corresponguin proporcionalment al temps treballat.	

E) PERÍODES DE RENOVACIÓ

Audiòfons	2 anys
Muntures	2 anys
Vidres	Segons necessitats
Lentilles	1 any

ARTICLE 35.- AJUDES ASSISTENCIALS I MÈDIQUES

1.-) El personal laboral dependent d'aquest Ajuntament, el seu cònjuge, si conviuen, i els seus fills o filles menors de 21 anys no emancipats i els majors de 21 anys que convisquin o segueixin vivint amb el treballador/a i a càrrec seu, per causa d'incapacitat, tendran dret a percebre en concepte d'ajudes medicosanitàries, les que figuren detallades en l'annex II del present conveni col·lectiu.

2.-) Per rebre aquestes ajudes s'haurà de complir els requisits següents:

A.-) Que l'assistència medicosanitària que es pretengui compensar hagi set prescrita per un facultatiu en exercici com a necessària per raons de salut, la qual cosa s'haurà d'acreditar mitjançant certificació estesa per tal facultatiu, si així ho exigís l'Ajuntament.

B.-) Que s'acrediti haver-se abonat l'import de tal assistència mitjançant facturació dels honoraris corresponents.

C.-) Que aquest cost no estigui cobert per pòlieses d'assegurança.

La quantia que es pugui percebre per aquest concepte no podrà superar l'import de 800,00 euros anuals per cada treballador.

D.-) Les ajudes a percebre hauran de ser sol·licitades per escrit aportant la documentació pertinent.

3.-) En les interrupcions laborals per invalidesa laboral transitòria, l'Ajuntament aportarà el 100 per 100 de la retribució que percebi el treballador des del primer dia.

ARTICLE 36.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

1.-) Tots els treballadors que siguin inculpats o processats judicialment com a conseqüència del compliment de les seues funcions i llocs de feina, tendran dret a assistència lletrada i procurador a efectes de plantejar la lègitima defensa dels seus interessos i responsabilitats civils i penals.

Aquest dret abastarà totes les fases del procés, inclosos els recursos, i l'assistència lletrada del treballador que hagi d'acudir als tribunals i de la qual poguen derivar-se responsabilitats per a si mateix.

Com a norma general, el lletrat i procurador seran els que tengui la corporació municipal a aquests efectes.

En cas que el treballador desitjés contractar els serveis d'altres professionals diferents tendrà dret que la corporació municipal es faci càrrec de tots o part dels seus costos, segons la seua quantia, si s'acredita degudament la necessitat de realitzar-los.

2.-) En aquest últim cas, les despeses de fiances i costos judicials abonats per l'Ajuntament, es veuran reduïts per les quantitats que fossin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurança que tengués contractat el treballador i aquesta no cobrís la totalitat d'aquests costos.

3.-) Les despeses de fiança, costes processals i responsabilitat civil que siguin abonades per l'Ajuntament per actes realitzats pel treballador en l'exercici de les seues funcions seran repercutides posteriorment i directament sobre el treballador si es deduís l'existència d'imprudència, negligència o dol o actuació premeditada en tals funcions, sens perjudici de la incoació d'expedient disciplinari per depurar les responsabilitats en què hagués pogut incórrer.

ARTICLE 37.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

1.-) En el supòsit que un treballador, conduit vehicles de propietat municipal o particular, en acte de servei per compte i ordre de l'Ajuntament, patís un accident de circulació o després de finalitzar la seua jornada laboral i per desplaçar-se al seu domicili, el treballador/a tendrà dret a les cobertures següents, que l'Ajuntament garanteix:

A.-) La de rebre assistència lletrada davant jutjats i tribunals o altres organismes, quan sigui preceptiva i no tengui cobertura per la companyia d'assegurança amb la qual es tengui contractada la pòlissa asseguradora.

L'esmentada assistència es dispensarà pels professionals contractats per l'Ajuntament i es podrà, excepcionalment, contractar-ne un altre de diferent a petició del treballador/a i previ acord de la corporació municipal.

B.-) Durant el període de temps en què el treballador pogués estar provat del permís de conducció, l'Ajuntament podrà destinar-lo a altres tasques que no imposin l'obligació de conduir.

ARTICLE 38.- ÚS D'INSTAL·LACIONS I SERVEIS MUNICIPALS

L'Ajuntament facilitarà, si la disponibilitat ho permeti, al personal laboral, al seu cònjuge i fills o filles l'accés i gaudi, de forma gratuïta, a totes les instal·lacions municipals de caràcter esportiu, recreatiu, cultural, etc., en les mateixes condicions que la resta dels usuaris en la mesura que fos possible i sens perjudici dels drets de la resta dels ciutadans, a l'accés en les millors condicions possibles als actes que patrocini o col·labori l'Ajuntament amb les empreses organitzadores.

ARTICLE 39.- ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL

Per respondre de les indemnitzacions que poguessin derivar-se dels actes del personal laboral en l'exercici de les seues funcions, la corporació municipal certarà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil i que empari tot el personal laboral de l'Ajuntament.

ARTICLE 40.- CONCESSIÓ DE PRÉSTEC

1.-) Tots els treballadors laborals de caràcter fix, i amb una antiguitat a l'Ajuntament d'almenys un any, tendran dret que se'ls concedeixi un préstec sense interès de fins a un màxim de 3.005,60 euros, sempre que hi hagi consignació pressupostària suficient, i el treballador acrediti motius justificats per a la seua concessió.

2.-) L'esmentat préstec s'haurà de tornar en quotes mensuals iguals i en un període màxim de 36 mensualitats.

3.-) No es concedirà un altre crèdit al treballador mentre no s'hagi amortitzat l'anterior.

4.-) La corporació municipal habilitarà, en elaborar els pressupostos generals, una partida destinada a aquesta finalitat.

ARTICLE 41.- EDUCACIÓ ESPECIAL

Tot el personal laboral que tengui a càrrec seu fills o filles amb incapacitat física o psíquica, tendrà dret a un plus mensual per cada fill/a de 150,00 euros. Aquest plus serà compatible amb l'ajuda per escolaritat.

ARTICLE 42.- AJUDES ESCOLARS A PERSONAL LABORAL I FILLS O FILLES

1.-) S'estableix una ajuda anual per escolaritat per a tots els fills i filles del personal laboral en edat escolar i guarderia segons el barem que es detalla a continuació.

	(euros)
Guarderia	330,00
Preescolar	250,00
Primària	250,00

ESO i Batxiller	350,00
-----------------	--------

Estudis superiors.	
Sempre que es desenvolupin fora de l'illa amb justificació de la despesa	901,52
Sense justificant de la despesa, s'aplicarà una ajuda de:	350,00

2.-) Es reconeixen a favor del personal laboral les ajudes següents per estudis i cursos de formació i perfeccionament:

A) CURS ACCÉS UNIVERSITARI MAJORS DE 25 ANYS: Totalitat quota matrícula o examen d'accés.

B) ESTUDIS RELACIONATS AMB LES SEUES FUNCIONS: El seu cost fins un màxim de 1.000,00 euros per personal laboral i any.

3.-) L'Ajuntament es farà càrrec de les despeses que s'originin com a conseqüència del desplaçament fora de l'illa del personal laboral per realitzar els cursos necessaris i imprescindibles per promocionar-se en el lloc de feina.

Totes les ajudes s'establiran per al personal laboral prèvia sol·licitud d'aquest i la seua justificació, i amb caràcter anual.

La corporació municipal es compromet a destinar anualment les quantitats que a continuació es relacionen per a ajudes al personal laboral per aquest concepte:

ANY	IMPORT (euros)
2008	27.000,00
2009	30.000,00
2010	33.000,00
2011	36.000,00

L'import de les ajudes per a estudis, cursos de formació i perfeccionament que es reconeixen en el present conveni col·lectiu a favor del personal laboral, queden supeditades, en tot cas, a l'existència de consignació pressupostària suficient de manera que, a fi de garantir l'accés de tot el personal laboral a les ajudes esmentades, es garanteix inicialment el cobrament del 75 por 100 de l'ajuda i que s'abonarà en el moment de la sol·licitud, prèvia justificació de la despesa corresponent..

El 25 por 100 restant s'abonarà al final de l'exercici econòmic i sempre i quan hi hagi dotació pressupostària suficient per fer front a la totalitat de la demanda. Si no n'hi ha, el romanent es distribuirà proporcionalment entre el personal laboral que hagi sol·licitat demanda de les ajudes esmentades.

ARTICLE 43.- PERCEPCIONS EXTRASALARIALS

Els treballadors amb una antiguitat de 20, 25 o 30 anys de servei actiu a l'Ajuntament, tendran dret a ser condecorats en reconeixements a la seua especial trajectòria en l'exercici de les seues funcions o per haver realitzat un o més actes d'especial rellevància. Si no resultàs contrari a la legalitat vigent, juntament amb la concessió de la condecoració, el Ple que la concedeixi podrà aprovar a favor de la persona condecorada una gratificació de 600,00euros pel fet que motiva la condecoració.

CAPÍTOL VI DRETS I DEURES LABORALS

ARTICLE 44.- DRETS LABORALS

1.-) Els treballadors tenen com a drets bàsics, els de:

A.- Lliure sindicació per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

B.- Negociació col·lectiva.

C.- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.

D.- Vaga.

E.- Reunió.

F.- Participació en l'empresa.

2.-) Drets relatius a la feina:

A.- A l'ocupació efectiva.

B.- A la promoció i formació professional en la feina.

C.- A no ser discriminats per a l'ocupació, o una vegada empleats, per raons de sexe, estat civil, per l'edat dins dels límits marcats per la Llei de l'Estatut dels treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc podran ser discriminats per raó de disminucions físiques, psíquiques i sensorials, sempre que es trobassin en condicions d'aptitud per desenvolupar la feina o l'ocupació de què es tracta.

D.- A la seua integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.

E.- Al respecte a la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

F.- A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.

G- A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de feina.

H.- A tots els que es derivin específicament del contracte de treball.

DEURES LABORALS

ARTICLE 45.- DEURES BÀSICS. CODI DE CONDUCTA

Els empleats hauran d'exercir amb diligència les tasques que tenguin assignades i vetlar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució, l'Estatut d'autonomia de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de la resta de l'ordenament jurídic, i haurà d'actuar conforme als principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental i respecte a la igualtat entre dones i homes.

1. Principis de conducta:

a. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i als restants empleats de la corporació.

b. L'exercici de les tasques corresponents al seu lloc de feina es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.

c. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, excepte els que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic; en tal cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.

d. Informaran els ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tenguin dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment i el compliment de les obligacions.

e. Administraran els recursos i béns públics amb austeritat, i no els utilitzaran en benefici propi o de persones proppers. Tendran, així mateix, el deure de vetlar per la seua conservació.

f. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sens perjudici del que estableix el Codi Penal.

g. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seua transmissió i entrega als seus responsables posteriors.

h. Mantindran actualitzada la seua formació i qualificació, i hauran de participar en els cursos de perfeccionament que organitzi la corporació, quan aquests siguin declarats obligatoris.

i. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.

j. Pondran en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en la qual estiguin destinats.

k. Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti sempre que sigui oficial al territori.

l. Atendran els serveis mínims que s'estableixin en cas de vaga.

2. Principis ètics

a. Respecte a la Constitució, l'Estatut d'Autonomia i la resta d'ordenament jurídic.

b. La seua actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans, es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin col·lidir amb aquest principi.

c. Ajustaran la seua actuació als principis de lleialtat i bona fe amb la corporació i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.

d. La seua conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

e. S'abstindran en aquells assumptes en els quals tenguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.

f. No obligaran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats que pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions dels seu lloc públic.

g. No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.

h. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran per la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.

i. No influiran en l'agitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense justa causa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn o social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.

j. Compliran amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si escau, resoldran dins de termini els procediments o expedients de la seua competència.

k. Exerciran les seues atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se no només de conductes contràries a aquest, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

l. Guardaran secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estiguin prohibida legalment i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, en perjudici de l'interès

públic.

3. Compliment d'ordres i instruccions. Com a norma general, les ordres i instruccions s'impartiran verbalment; no obstant això, quan un empleat o empleada entengués que alguna d'elles fos contrària a l'ordenament jurídic, podrà sol·licitar que se li formulin per escrit i, sota la seua responsabilitat, oposar-se motivadament a la seua realització.

Així, l'empleat o empleada podrà sol·licitar que se li consignin per escrit les ordres de feina quan aquestes, per excessives o per qualsevol altra raó, no poguessin complir-se íntegrament, i es consignarà també l'ordre de prelació en el seu compliment. Tot això sens perjudici de l'obligació d'obediència a les ordres i instruccions que se li dictin, i sense que això suposi demora en el seu compliment.

ARTICLE 46.- INVOLABILITAT DE LA PERSONA DEL TREBALLADOR

Només podran realitzar-se registres sobre la persona del treballador, a les seues taquilles i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni de l'Ajuntament i dels altres treballadors i treballadores al seu servei, dins del centre de treball i en hores de treball. En la seua realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat del treballador i es comptarà amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, en la seua absència del centre de treball, d'un altre treballador/a de l'Ajuntament, sempre que això fos possible.

ARTICLE 47.- SEGURETAT I HIGIENE

1.-) En la inspecció i control de les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene que siguin d'observança obligada per l'Ajuntament, el treballador té dret a participar per mitjà dels seus representants legals al centre de treball.

2.-) L'Ajuntament està obligat a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene als treballadors i les treballadores que contracta, o quan canviïn de llocs de feina o hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al propi treballador/a, o per als seus companys o tercers.

3.-) El treballador/a està obligat/da a seguir els ensenyaments esmentats i a realitzar les pràctiques quan se celebren dins de la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps que s'hi ha invertit.

ARTICLE 48.- DIRECCIÓ I CONTROL DE L'ACTIVITAT LABORAL

1.-) L'Ajuntament podrà adoptar les mesures que estimi oportunes de vigilància i control per verificar el compliment per al treballador de les seues obligacions i deures laborals, guardant en la seua adopció i aplicació la consideració deguda a la seua dignitat humana i tenint en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau.

2.-) L'Ajuntament podrà verificar l'estat o malaltia o accident del treballador que sigui al·legat per aquest per justificar les seues faltes d'assistència a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic.

3.-) La negativa del treballador/a a aquests reconeixements determinarà la suspensió dels drets econòmics que existeixin a càrrec de l'Ajuntament per les situacions esmentades.

4.-) El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària el treballador/a es trobi al seu lloc de feina.

ARTICLE 49.- MOBILITAT FUNCIONAL

1) La mobilitat funcional en el si de l'Ajuntament no tendrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.

2) La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional o categoria equivalent només serà possible si hi hagués raons tècniques u organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seua atenció.

ARTICLE 50.- MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

1. L'Ajuntament, quan hi hagi provades raons econòmiques, tècniques o organitzatives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin a les matèries següents:

- A.-) jornada de feina
- B.-) horari
- C.-) règim de feina a torns
- D.-) sistema de remuneració
- E.-) sistema de feina i rendiment.

F.-) funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional prevé l'article 39 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual haurà de ser notificada per l'Ajuntament al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seua efectivitat.

3. Les modificacions substancials de les condicions de treballs, tant individual com col·lectiu, se substanciaran conforme al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 51.- GARANTIES PER LA SUCCESSIÓ D'EMPRESES

En el cas que la corporació decidís que alguns dels serveis de la seua competència siguin prestats per qualsevol de les formes de gestió indirecta previstes en la legislació aplicable, i això comporta el canvi de titularitat de tal servei, l'Ajuntament haurà d'informar els representants legals dels treballadors amb antelació suficient, i abans de la formalització del corresponent contracte dels extrems següents:

- A.- Data prevista per a l'inici de la prestació indirecta del servei.
- B.- Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors afectats.
- C.- Mesures previstes respecte dels treballadors i treballadores.

ARTICLE 52.- ASSEMBLEES DE TREBALLADORS

1. Els treballadors i les treballadores al servei de l'Ajuntament tenen dret a reunir-se en assemblea. L'assemblea serà convocada pel comitè d'empresa o per un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 33 per 100 de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel comitè d'empresa, que serà responsable del seu normal desenvolupament, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'Ajuntament. Només s'hi podran tractar assumptes que figurin prèviament inclosos en l'ordre del dia.

La presidència comunicarà a l'Ajuntament la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'Ajuntament que vagin a assistir a l'assemblea i acordarà amb la corporació les mesures oportunes per evitar perjudicis en la seua activitat normal.

2. Quan per treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no pugui reunir-se simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració del normal desenvolupament de la feina, les diverses reunions parciales que hagin de celebrar-se es consideraran com una sola i totes elles estaran datades el dia de celebració de la primera.

3. El lloc de reunió serà el centre de treball, si les seues condicions ho permeten, i tendrà lloc fora de les hores de feina, llevat que hi hagi acord amb l'Ajuntament.

L'Ajuntament haurà de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos previstos en l'article 78.2 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

4. La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, es comunicarà a l'Ajuntament amb quaranta i vuit hores d'antelació, com a mínim, i aquest n'haurà de confirmar la recepció.

5. Quan se sotmeti a l'assemblea per part dels convocants l'adopció d'accords que afectin el conjunt dels treballadors, es requerirà per a la seua validesa el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'Ajuntament.

6. L'Ajuntament, i sempre que les seues característiques ho permetin, posarà a disposició del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seues activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o diversos taulells d'anuncis.

ARTICLE 53.- COMITÈ D'EMPRESA

1. El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors i treballadores d'aquest Ajuntament per a la defensa dels seus interessos.

2. Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de les seues competències, per decisió majoritària dels seus membres.

3. Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent als paràgrafs 1r, 2n, 3r, 4t i 5e de l'apartat 1 de l'article 64 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, encara després de deixar de pertànyer al comitè d'empresa i en especial en totes aquelles matèries sobre els quals l'Ajuntament assenyalí expressament el caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document entregat per l'Ajuntament al Comitè d'Empresa podrà ser utilitzat fora de l'estretic àmbit d'aquella i per a diferents fins dels quals motivaren la seua entrega.

ARTICLE 54.- COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa tendrà les competències que li atorga l'article 64 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i altres preceptes d'aquesta en la qual s'estableixin competències del comitè d'empresa.

ARTICLE 55- GARANTIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Els membres del comitè d'empresa, com a representants legals dels treballadors i les treballadores, tendran les garanties següents:

A.- Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual serà escoltat, a part de la persona interessada, el Comitè d'Empresa.

B.- Prioritat de permanència a l'Ajuntament respecte dels altres treballadors.

C.- No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seues funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que el comitè o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seua representació, sens perjudici, per tant, del que estableix l'article 54 d'aquesta llei.

Així mateix no podrà ser discriminat en la seua promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'exercici de la seua representació.

D.- Expressar, col·legiadament si es tracta del Comitè, amb llibertat les seues opinions en les matèries referents a l'esfera de la seua representació, i podrà publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'Ajuntament.

E.- Disposar d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del comitè per a l'exercici de les seues funcions de representació.

F.- Per pacte d'ambdues parts, queda establet la acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa, en un o diversos dels seus components, sense que es pugui superar el màxim total, i pot quedar rellevat o rellevants de la feina, sens perjudici de la seua remuneració.

G.- Expressar, col·legiadament si se tracta del Comitè d'Empresa, amb llibertat les seues opinions en les matèries relacionades amb l'àmbit de la seua representació, i podrà publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Acció sindical.

En matèria d'acció sindical en l'empresa, seccions sindicals i delegats sindicals, regirà el que disposa amb caràcter general la Llei orgànica de llibertat sindical i altra normativa general aplicable.

CAPÍTOL VII RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 56.- RÈGIM DISCIPLINARI. RESPONSABILITAT DISCIPLINÀRIA

1.- El personal laboral queda subjecte al règim disciplinari establert en el títol VII de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i en les normes que les lleis de funció pública dictin per desenvolupar-lo i resultin d'aplicació al personal laboral.

El règim disciplinari del personal laboral es regirà, en el que no preveu aquest títol, per la legislació laboral.

2.- Els treballadors laborals que induïssin altres a la realització d'actes o conductes constitutives de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

3.- Igualment, incorreran en responsabilitat els treballadors laborals que encobrissin les faltes consumades molt greus o greus, quan d'aquests actes es deriva dany greu per a aquesta administració o els ciutadans.

4.- Potestat disciplinària.- Es competència de la corporació municipal l'exercici de la potestat disciplinària per corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei i comeses en l'exercici de les seues funcions i càrrecs, sens perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pogués derivar-se d'aquestes infraccions.

La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la pre-determinació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.

b) Principi de irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.

c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seua aplicació.

d) Principi de culpabilitat.

e) Principi de presumpció de innocència.

5.- Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indicis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la tramitació i es posarà en coneixement del ministeri fiscal.

Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vinculen l'administració.

ARTICLE 57.- FALTES DISCIPLINÀRIES

Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

1.- FALTES MOLT GREUS

Són faltes molt greus:

a) Incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de les seues funcions.

b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, orientació sexual, religió o conviccions, discapacitat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra circumstància personal o social, així com l'assetjament per qualsevol dels motius esmentats anteriorment.

c) L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

d) L'adopció d'accords manifestament il-legals que causen perjudici greu a la administració o als ciutadans.

e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tenguït accés per raó del seu càrrec o funció, així com la negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seua publicació o que provoqui difusió o coneixement indegut.

f) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de feina o funcions encomanades.

g) La violació de la imparcialitat utilitzant les facultats atribuïdes per

influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

h) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció immediata de l'ordenament jurídic.

i) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si o per a altres.

j) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

k) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

l) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

m) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

n) L'assetjament laboral.

o) Més de deu faltes de puntualitat a la feina sense justificar, en un període de sis mesos, o 20 durant l'any.

p) Els actes limitadors de la lliure expressió de pensament, idees i opinions.

q) L'embriaguesa habitual o l'ús de drogues durant la jornada laboral.

i) Haver set sancionat per la comissió de dos faltes greus en un període de sis mesos.

s) Faltar tres dies a la feina sense causa justificada en el període d'un mes o més de tres dies en dos mesos consecutius.

t) Proferir insults, amenaces i faltes greus de respecte a superiors, companys i membres de la corporació.

u) La desobediència reiterada o greu en matèria de servei.

v) Les conductes constitutives de delictes dolços relacionades amb el servei.

2.- FALTES GREUS

Són faltes greus:

a) La falta d'obediència deguda als superiors i autoritats, que no siguin greus ni reiterades.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La desconsideració amb els superiors, companys o subordinats.

d) Caçar danys greus o desperfectes de manera deliberada als materials, utensilis, màquines, aparells, instal·lacions, locals i documents de l'Ajuntament.

e) L'emissió d'informes i l'adopció d'accords manifestament il-legals quan causin perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.

f) La falta de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.

g) No guardar el deute sigil respecte dels assumptes que es coneguin per raó del lloc de feina, quan causin perjudici a l'administració o s'utilitzi en profit propi.

h) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores al mes.

i) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dos anteriors haguessin set objecte de sanció per falta lleu.

j) La pertorbació greu del servei.

k) L'atemptat a la dignitat dels empleats, treballadors i funcionaris de l'Ajuntament.

l) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control de horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

m) Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada

n) Haver set sancionat per tres faltes lleus en un període de tres mesos, i haver-hi amonestació.

3.- FALTES LLEUS

Són faltes lleus:

a) L'incompliment injustificat de l'horari de feina i les faltes de puntualitat quan no suposi falta greu.

b) La falta d'assistència injustificada d'un dia.

c) La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.

d) La descurança o negligència en el desenvolupament de la feina que no produueix pertorbació en el servei.

e) L'incompliment dels deures i les obligacions que en general hagi d'observar i complir el treballador/a, sempre que no hagin ser qualificats com a falta molt greu o greu.

ARTICLE 58.- PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES I SANCIONS

Les faltes lleus prescriuran als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys a partir de la data en què la falta s'haguessi comès, i des del cessament de la seua comissió quan es tracti de faltes continuades.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuràn als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any. El termini de prescripció de les sancions començarà a comptar-se des de la fermeesa de la resolució sancionadora.

ARTICLE 59.- PROCEDIMENT DISCIPLINARI I MESURES PROVISIONALS

1) No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus sinó mitjançant el procediment prèviament establert.

2) La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència de la persona interessada.

3) El procediment disciplinari s'estructurarà atenent als principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable.

En el procediment quedarà estableguda la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, i s'encomanarà a òrgans distints.

ARTICLE 60.- CLASSES DE SANCIONS

1. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

2. Les sancions que podran imposar-se, segons la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- 1.- Advertència verbal
- 2.- Advertència per escrit.

3.- Demèrit, consistent en la penalització a efectes de promoció o mobilitat voluntària per un període no superior a tres mesos.

b) Per faltes greus:

1.- Trasllat forçós de lloc de feina dins del mateix Ajuntament i no es podrà reintegrar al lloc de feina que venia exercint durant un període de temps de sis mesos.

2.- Suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies.

3.- Demèrit, consistent en la penalització a efectes de promoció o mobilitat voluntària per un període no superior a 6 mesos

c) Per faltes molt greus:

1.- Trasllat forçós de lloc de feina dins del mateix Ajuntament i no podrà reintegrar-se al lloc de feina que venia exercint durant un període de temps d'un any.

2.- Suspensió de feina i sou de 30 a 90 dies.

3.- Demèrit, consistent en la penalització a efectes de promoció o mobilitat voluntària per un període no superior a un any.

4.- Comiat disciplinari, amb una durada màxima de 6 anys, que comportarà la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de feina amb funcions similars a les que s'exercien.

5.- Comiat disciplinari definitiu amb pèrdua dels drets del treballador a l'Ajuntament.

3. La suspensió de feina i sou del personal laboral tendrà una durada màxima de 6 anys.

4. Serà procedent la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent el comiat acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

ARTICLE 61.- PLA DE PENSIONS

De conformitat amb el que estableix l'article 22.4 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2008, els ajuntament podran destinar fins a un 0,5 per 100 de la massa salarial a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació per al personal inclòs en el seu àmbit, d'acord amb el que estableix la disposició final segona del text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions.

Aquesta corporació destinarà a partir de l'exercici 2008 i següents una partida pressupostària que no superarà el 0,5 per 100 de la seu massa salarial, d'acord amb el que estableix cada pla de pensions o contracte d'assegurança.

L'assignació individual d'aportacions corresponent al personal laboral es determinarà de forma que resulti equivalent a la del personal funcionari, d'acord amb el que estableix cada pla de pensions o contracte d'assegurança.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

Es crearà una comissió consultiva formada, per una part, per representants del Comitè d'Empresa i, de l'altra, per representants de la corporació municipal, per a l'estudi dels criteris generals que s'hagin de seguir per a la percepció de complements singulars de llocs de feina.

Aquesta mateixa comissió analitzarà la situació de contractació del personal laboral de la corporació municipal amb la finalitat de dur a terme la regulització, dins del termini de vigència d'aquest conveni, de l'esmentat personal laboral.

SEGONA

Com que el criteri que s'ha seguit en la present negociació en matèria de drets socials és el que els treballadors laborals d'aquesta corporació tenguin els mateixos drets que els funcionaris, en el cas que es modifiquin aquells als llarg de la vigència del present conveni, i una vegada constatat aquest fet, es reunirà la comissió negociadora que ha format part d'aquest conveni en el termini màxim de quinze dies per incloure en el seu text les dites modificacions.

TERCERA

Jubilació especial a los 64 anys

La jubilació especial als 64 anys, amb dret a percebre el 100 per 100 de la

pensió i amb la substitució prèvia del treballador/a jubilat/da per un altre mitjançant contracte de feina a jornada completa i amb la durada mínima d'un any, d'acord amb el Reial decret 1194/85.

S'estableix el compromís entre aquesta corporació local i el comitè d'empresa del personal laboral, perquè, una vegada constituïda la comissió paritària, i dins del primer any de l'entrada en vigor del present conveni s'iniciin les negociacions pertinents a fi d'incentivar aquesta jubilació.

QUARTA

Sens perjudici que el present conveni entri en vigor a partir de la seua aprovació pel Ple de la corporació, els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2005.

Santa Eulàlia des Riu, 18 de Setembre de 2008
L'Alcalde, D. Vicente A. Marí Torres

El Pleno del Ayuntamiento de Santa Eulalia del Río, en sesión ordinaria de fecha 28 de agosto de 2008, ha aprobado el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Eulalia del Río, lo que se hace público a los efectos legales oportunos.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE SANTA EULALIA DEL RÍO.

INDICE

CAPÍTULO I: AMBITOS, VINCULACIÓ, COMISIÓN PARITARIA Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

ARTICULO PRELIMINAR

ART.1: AMBITO DE APLICACIÓN

ART.2: ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL Y DENUNCIA

ART. 3: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ART. 4: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ART. 5: COMISIÓN PARITARIA

CAPITULO II: DE LA CONTRATACIÓN

ART. 6: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 7: PERÍODO DE PRUEBA

ART. 8: AVISO DE CESE

ART. 9: INTEGRACIÓN DE LOS DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS, PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ART. 10: SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL. VACACIONES. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y NO RETRIBUIDAS. HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 11: JORNADA LABORAL

ART. 12: MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA

ART. 13: VACACIONES

ART. 14: HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 15: HORAS FESTIVAS Y NOCTURNAS

ART. 16: PERMISOS Y LICENCIAS

I) PERMISOS

A) PERMISOS GENERALES

B) PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

II) LICENCIAS EN GENERAL

III) PERMISOS Y LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

1) PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

2) LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

ART.17: PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ART.18: EXCEDENCIAS

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO

ART.19: RELACIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

ART. 20: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

ART. 21: PERTENENCIA A LOS GRUPOS PROFESIONALES

ART. 22: GRUPOS PROFESIONALES

ART. 23: ESPECIALIDADES

ART. 24: MOVILIDAD FUNCIONAL

ART. 25: SISTEMA RETRIBUTIVO

ART. 26: GRADO PERSONAL

ART. 27: INTERVALOS DE NIVELES

ART. 28: DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO. ASIGNACIÓN NIVEL PUESTO TRABAJO. ASIGNACIÓN PUNTOS COMPLEMENTO ESPECÍFICO. VALORACIÓN PUNTOS COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

ART. 29: ANTIGÜEDAD

ART. 30: PERCEPCIONES NO SALARIALES. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

ART. 31: PLAN DE PRODUCTIVIDAD

CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS CONCEPTOS

ART. 32: UNIFORMIDAD, VESTIMENTA Y DOTACIÓN DE MATERIAL

ART. 33: TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS.

ART. 34: AYUDAS SOCIALES
 ART. 35: AYUDAS ASISTENCIALES Y MÉDICAS
 ART. 36: ASISTENCIA JURÍDICA
 ART. 37: ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN
 ART. 38: USO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS MUNICIPALES
 ART. 39: SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL
 ART. 40: CONCESIÓN DE PRÉSTAMO
 ART. 41: EDUCACIÓN ESPECIAL
 ART. 42: AYUDAS ESCOLARES A PERSONAL LABORAL E HIJOS
 ART. 43: PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

CAPÍTULO VI: DERECHOS Y DEBERES LABORALES
 ART. 44: DERECHOS LABORALES
 ART. 45: DEBERES BÁSICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA
 ART. 46: INVIOBLIABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR
 ART. 47: SEGURIDAD E HIGIENE
 ART. 48: DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL
 ART. 49: MOVILIDAD FUNCIONAL
 ART. 50: MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 51: GARANTIAS POR LA SUCESIÓN DE EMPRESAS
 ART. 52: ASAMBLEAS DE TRABAJADORES
 ART. 53: COMITÉ DE EMPRESA
 ART. 54: COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA
 ART. 55: GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

CAPÍTULO VII: REGIMEN DISCIPLINARIA

ART.56: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA
 ART. 57: FALTAS DISCIPLINARIAS
 ART. 58: PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES
 ART. 59: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES
 ART. 60: CLASES DE SANCIONES
 ART. 61: PLAN DE PENSIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

CAPITULO I
AMBITOS, VINCULACION, COMISION PARITARIA Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTICULO PRELIMINAR

Son partes concertantes del presente convenio por el Ayuntamiento de Santa Eulària des Riu, los representantes designados en virtud de acuerdo del Pleno y por la parte laboral los representantes acreditados del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Santa Eulalia del Río cualquiera que sea el centro de trabajo en el que preste sus servicios.

ARTICULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL Y DENUNCIA

1.- El presente convenio colectivo, una vez firmado por las partes, entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno de la Corporación y posterior publicación y registro, retrotrayendo sus efectos al 1 de enero de 2005, sin perjuicio de las particularidades que para los efectos económicos se establecen en el presente convenio, con el obligado cumplimiento de la ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2008, en la ejecución de este Convenio Colectivo.

2.- La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2008.

3.- El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en la forma establecida en la legislación vigente y con al menos tres meses de antelación a la fecha de su expiración o la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, permanecerá vigente hasta tanto sea sustituido por el nuevo Convenio.

4.- En el supuesto de que el Convenio no fuese denunciado, se considera prorrogado de año en año y sus aspectos económicos serán revisados en la misma proporción en la que se revisen las retribuciones básicas del personal funcionario conforme a lo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca para cada ejercicio de vigencia del presente convenio.

ARTICULO 3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El contenido del presente Convenio se ha pactado como un todo indivisible, de tal forma que la anulación de una de sus cláusulas conllevaría su anulación íntegra salvo que en el plazo de quince días desde aquélla, las partes negociadoras reunidas al efecto decidan la vigencia del resto y, en su caso, la sustitución de la cláusula anulada.

ARTICULO 4.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

1.- Lo estipulado en el presente Convenio, y especialmente en sus aspectos económicos, globalmente considerados y en cómputo anual, absorberá y compensará las condiciones económicas y de trabajo que pudieran gozar los trabajadores afectados por el mismo con anterioridad a su entrada en vigor, cual-

quiero que sea su denominación, causa u origen.

2.- Los trabajadores que, en su conjunto y en cómputo anual, gozaren de condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, podrán optar por que se les sigan aplicando las mismas en lugar del régimen establecido en este Convenio. Esta opción deberá ser global y cesará en el momento en que las condiciones del Convenio sean superiores a las que en su conjunto gozaba el trabajador.

ARTICULO 5.- COMISION PARITARIA

1.- Dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y control del Convenio, que entenderá de todas aquéllas cuestiones que se deriven de su aplicación.

2.- La Comisión Paritaria estará formada por tres vocales elegidos por el Ayuntamiento y otros tres elegidos por los trabajadores, nombrados preferentemente entre los que hayan intervenido en las deliberaciones y firma del presente Convenio.

3.- FUNCIONES DE LA COMISION PARITARIA:

A) Interpretación del Convenio: Sin perjuicio de la competencia que por razón de la materia corresponde a la autoridades laborales o a otros organismos oficiales, administrativos o jurisdiccionales, será de su competencia la interpretación de todo el articulado y la resolución de las discrepancias que en su aplicación se produzcan.

B) Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado en el Convenio.

C) Arbitraje, mediación y conciliación previa, no vinculante, en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.

4.-FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el término de una semana desde la fecha de la solicitud, debiendo adjuntarse a la convocatoria el correspondiente Orden del día. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores nombrados libremente por las partes, hasta un máximo de dos por cada una de ellas, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto. De cada una de las reuniones será levantada el acta correspondiente por el secretario designado al efecto.

El funcionamiento de la Comisión Paritaria se regirá por lo dispuesto en los artículos 22 a 27 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, sin perjuicio de que se puedan acordar otras normas de funcionamiento más adecuadas para las funciones encomendadas.

Los vocales representantes del personal laboral en la Comisión Paritaria serán designados por los sindicatos firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio y con idéntica proporcionalidad a la composición del Comité de Empresa.

CAPITULO II DE LA CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es competencia de la Corporación la determinación de la plantilla de personal y los criterios relativos a la organización del trabajo, facultades que se ejercerán con respeto a la legalidad vigente.

Serán criterios orientadores de esta actuación que el servicio esté adecuadamente atendido, promoviendo al máximo que, salvo necesidades circunstanciales o de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo o casos análogos, la contratación se realice mediante trabajadores fijos. También será criterio orientador de la actuación de la Corporación en esta materia potenciar, dentro de los límites establecidos por la legalidad vigente en cada momento, la promoción interna de los trabajadores de la Corporación para la provisión de las plazas de nueva creación.

Cuando un trabajador de la Corporación desempeñe funciones de superior categoría a la que tiene reconocida por un tiempo superior a un año, sin que ello obedezca a necesidades de carácter circunstancial o de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo o cualquier otra que determine la naturaleza temporal del desempeño de dichas funciones, se creará el correspondiente puesto de trabajo en el ejercicio económico siguiente debiendo procederse, para su provisión, a la selección del personal de conformidad con los criterios y procedimientos legalmente establecidos, fijándose como sistemas preferentes el concurso y concurso-oposición en los que, entre los méritos a valorar, se establecerá el tiempo de servicios prestados por el trabajador en el desempeño de las funciones inherentes a dicha plaza.

ARTICULO 7.- PERIODO DE PRUEBA

Se podrá pactar para el personal de nuevo ingreso el establecimiento de un periodo de prueba que para las categorías profesionales del nivel de formación y responsabilidad I y II será de seis meses, para las del nivel III tres meses, para las del nivel IV será de dos meses y las del nivel V será de un mes.

En caso de contratación de personal perteneciente a categorías profesionales no establecidas en el texto del presente Convenio, se podrá establecer un

periodo de prueba de seis meses para aquellas para cuya cobertura se exija titulación de carácter universitario, tres meses para las que exijan un nivel de formación académica o técnica importante o que deban ejercer la jefatura sobre un grupo importante de trabajadores, dos meses para las que exijan un nivel de formación académica o técnica media o una jefatura de menor rango y un mes para las que no exijan formación o la exijan en grado mínimo.

La existencia del periodo de prueba, así como la duración del mismo, deberá hacerse constar en las bases de la convocatoria de la plaza.

ARTICULO 8.- AVISO DE CESE

8.1.- El trabajador que desee cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, deberá avisar con un plazo de antelación mínimo de 60 días si éste pertenece a los niveles de formación y responsabilidad I y II, 30 días para los niveles de formación y responsabilidad III y IV, y 15 días para el nivel de formación y responsabilidad V.

8.2.- El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al Ayuntamiento a deducir de su liquidación el importe del salario correspondiente a los días no avisados.

8.3.- La comunicación de cese por finalización del contrato se realizará mediante el correspondiente escrito de aviso que notificará el Ayuntamiento al trabajador afectado y al Comité de Empresa, dentro de un plazo mínimo de quince días, al que se adjuntará en todos los casos la correspondiente proposición de liquidación.

ARTICULO 9.- INTEGRACION DE LOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En las ofertas de empleo público se reservara un cupo no inferior al 5 por 100 de las vacantes para su cobertura por personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100 de los efectivos totales de esta Administración local. En la contratación se tendrá en cuenta la discapacidad del trabajador y su compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes al puesto de trabajo a desempeñar.

ARTICULO 10.- SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL NO PERMANENTE.

10.1.- Las necesidades no permanentes de personal, ya sea para la realización de trabajos ocasionales o urgentes o sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo y demás supuestos legalmente previstos, se atenderán mediante la contratación de personal laboral temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

10.2.- El procedimiento de selección del personal laboral temporal estará en función del tipo de contrato de trabajo de duración determinada establecida, debiendo garantizarse la máxima agilidad en su selección, atendiendo a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente estos puestos de trabajo. El proceso selectivo se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores.

Este procedimiento de selección se aplicará siempre que las vacantes no se puedan cubrir con personal incluido en la bolsa de trabajo que, al efecto, tenga la Corporación.

10.3.- La duración máxima de los contratos eventuales por acumulación de tareas será la de diez meses en un periodo de referencia de dieciocho meses.

El Ayuntamiento deberá notificar al Comité de Empresa de los trabajadores los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El Ayuntamiento deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a puestos permanentes que los demás trabajadores.

CAPITULO III

JORNADA LABORAL. VACACIONES. LICENCIAS RETRIBUIDAS Y NO RETRIBUIDAS. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTICULO 11.- JORNADA LABORAL.

1.- La jornada de trabajo será de 37 horas y 30 minutos semanales, en régimen de horario flexible, que se realizará preferentemente de forma continua.

2.- Como regla general, el cómputo anual de la jornada de trabajo será el mismo para todos los trabajadores.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a una pausa, denominada de desayuno, de 30 minutos de duración máxima, que se disfrutará de forma escalonada entre las 10,00 horas y las 12,00 horas. El disfrute de dicha pausa se realizará de forma que no se perturbe el servicio y con autorización del jefe del departamento o unidad administrativa o de la persona, que en su caso, se encuentre al frente del mismo en ese momento.

4.- El personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendrá como día libre, y remunerado, el día de Santa Rita, día 22 de mayo, patrona de los funcionarios. Cuando por necesidades del servicio en determinadas áreas o sectores los trabajadores no pudieran disfrutar en dicha fecha del día libre, se disfrutará en otro día dentro del año y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5.- El horario del personal laboral administrativo será preferentemente de lunes a viernes de 8 a 14'30 horas desde el día 16 de junio al día 15 de septiembre y desde las 8 a las 15 horas desde el día 16 de septiembre al día 15 de junio. La semana de fiestas patronales el horario de los trabajadores administrativos será de 8'00 a 12'30 horas. El resto de horas hasta completar la jornada de 37 horas y 30 minutos semanales, en cómputo anual, se realizarán en período de acumulación de tareas o requerimiento, preferentemente por las tardes o sábado por la mañana. A tal efecto, el Jefe de cada Departamento o Unidad administrativa fijará los días y horario en que se realizarán dichas horas hasta completar el cómputo anual.

6.- En atención a la diversidad de las actividades y servicios que desarrolla el Ayuntamiento, complejidad y condiciones en que se realizan, y la dificultad que supone la planificación del horario de trabajo y respetando la capacidad organizativa del Ayuntamiento, y a fin de compensar los horarios a que se refiere el apartado 5 anterior, se pacta que si por necesidades de los servicios no se pudieran disfrutar de estas reducciones de jornada en las fechas señaladas, y a fin de evitar agravios comparativos entre departamentos, se disfrutarán en otro período dentro del año y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

7.- El resto de horas hasta completar la jornada de 37 horas y 30 minutos semanales, en cómputo anual, se realizarán en período de acumulación de tareas en la forma establecida en el apartado anterior.

8.- El trabajador que realice trabajos constantes ante pantallas de visualización gráficas, dispondrá de un descanso de 10 minutos por cada 2 horas de trabajo, siendo compatible con el tiempo de desayuno.

9. Descanso semanal: el personal laboral desarrollará su jornada, con carácter general, de lunes a viernes, descansando sábados y domingos.

ARTICULO 12.- MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA.

a) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida en el presente Convenio Colectivo.

b) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, la Alcaldía, o aquellos en quienes delegue, o los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) Los trabajadores laborales tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

e) Los trabajadores laborales que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

f) Los trabajadores laborales podrán solicitar una reducción de hasta el 50 por 100 de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razones de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

ARTICULO 13.- VACACIONES

1.- Todo el personal afectado por el presente convenio tiene derecho al disfrute por cada año completo de servicio activo de vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de un mes natural, que podrán ser disfrutadas de una sola vez o fraccionadas en dos períodos de 15 días, desde el día 1 al 15 del mes o del día 16 al último día del mes, concediéndose al trabajador la libre elección del disfrute de una de dichas quincenas, o bien 22 días hábiles o, en su caso, los que en proporción correspondan si el tiempo de servicio ha sido menor, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos según planificación del departamento previa consulta de los representantes sindicales. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural y hasta el día 15 de enero del año siguiente. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles.

En el supuesto de haber completado los siguientes años de antigüedad tendrá el derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

QUINCE AÑOS DE SERVICIO

VEINTITRES DIAS HABILES

VEINTE AÑOS DE SERVICIO

VEINTICUATRO DIAS

HABILES

VEINTICINCO AÑOS DE SERVICIO

VEINTICINCO DIAS HABILES

TREINTA O MAS AÑOS DE SERVICIO

VEINTISEIS DIAS HABILES

2.- Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente entre en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

Previa petición del personal laboral e informe del jefe del departamento, podrá autorizarse el disfrute de las vacaciones fuera del periodo normal (mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre).

Excepcionalmente, por necesidades del servicio, especialmente en aquellos departamentos que por su especial actividad o servicio no puedan disfrutar las vacaciones en el periodo establecido, podrán modificarse los periodos de disfrute de las vacaciones dentro del año y en todo caso hasta el día 15 de enero del año siguiente.

3.- Cualquier interrupción forzosa de las vacaciones por exigencias del servicio, dará derecho al trabajador a disfrutar de un día de vacaciones suplementarias por cada día que dure la interrupción.

En caso que, una vez fijados los periodos vacacionales, la Corporación municipal, por necesidades del servicio, se viera obligada a cambiarlos o fuese necesario interrumpir el disfrute de las vacaciones ya comenzadas, el trabajador afectado por esta situación tendrá derecho a la compensación de los gastos que se le ocasionen así como a la prolongación de sus vacaciones en igual numero de días como días se viera privado del disfrute por esta situación. Asimismo, tendrá derecho a una compensación, económica o en incremento de días de descanso en atención a las molestias excepcionales que esa situación haya podido producir en el trabajador, sin que en ningún caso esta compensación pueda ser inferior a 50 euros diarios, en caso de compensación económica, ni de medio día por cada día de interrupción en caso de compensación en descanso, debiendo darse una u otra a elección del trabajador salvo que por necesidades del servicio ello no fuese posible.

El jefe del departamento expondrá en el tablón de anuncios de cada departamento la fecha de presentación de las solicitudes de disfrute de las vacaciones.

4.- Las vacaciones de cada año se solicitaran durante el mes de diciembre del año anterior, por escrito dirigido al responsable del área o unidad administrativa que corresponda, dándose copia del mismo al Comité de empresa.

El jefe o responsable de cada área de servicio elaborará durante el primer trimestre del año el correspondiente calendario de vacaciones que será elevado a la Alcaldía o concejal delegado para su aprobación, que deberá tener lugar antes del 1 de abril del año en curso. Asimismo se entregará copia al Comité de empresa.

5.- Para la elaboración del calendario de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

A) Cuando dos trabajadores soliciten el disfrute de las vacaciones en el mismo periodo y ello no sea posible, tendrá preferencia para disfrutarlas aquél que haya registrado su solicitud con más antelación, excepto cuando ya las haya disfrutado en la misma fecha el año anterior.

Estos casos se comunicarán por escrito al trabajador y al Comité de empresa, los cuales acordarán, conjuntamente con el responsable del área correspondiente, un nuevo periodo de vacaciones.

B) El Alcalde o concejal delegado podrá asignar los periodos de disfrute de vacaciones de los trabajadores que en fecha 15 de marzo no las hayan solicitado por escrito respetando, en todo caso, las fechas de aquellos trabajadores que sí las hayan solicitado.

6.- Se podrá autorizar que los trabajadores del mismo departamento intercambien los periodos vacacionales que les hubiesen correspondido siempre que con ello no se causen perjuicios o dificultades al servicio. En este caso, los trabajadores afectados deberán solicitarlo por escrito y contar con el visto bueno el jefe del departamento, con carácter previo a su aprobación.

7.- Los monitores de piscina y la coordinadora de los mismos disfrutarán de una parte de sus vacaciones de hasta 20 días en el mes de septiembre, coincidiendo con el cierre de la piscina por razones técnicas. Por este motivo, su periodo vacacional será de 34 días en total, por lo que el resto del periodo, es decir, 14 días, se podrá disfrutar en la fecha elegida por el trabajador siempre que por coincidencia de ausencias en el periodo que solicite no se resienta el servicio. Asimismo, en caso de cierre de la piscina durante el periodo navideño, los trabajadores podrán elegir entre hacer coincidir ese resto de vacaciones con el periodo de cierre o recuperar el exceso de vacaciones disfrutadas ampliando su jornada laboral en el tiempo en que la Corporación lo solicite en función de dicho exceso.

ARTICULO 14.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Son horas extraordinarias las que se realizan por encima de la jornada máxima establecida en el presente Convenio.

2.- Las dos partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias sin que, en ningún caso, puedan exceder de 80 anuales por trabajador, excepto por las razones justificadas previstas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3.- Las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso acumulado de una jornada laboral por cada 7 horas y 30 minutos realizadas, y que no coincidan con horas nocturnas, días de domingo o festivos o en sábados, o económica en las cantías que figuran en el anexo VIII del presente Convenio.

a.- Las horas extraordinarias podrán compensarse, en los casos de horas nocturnas o en días de domingo o festivos con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas y media por cada hora realizada, o retribución en metálico en las cantías que figuran en el anexo VIII del presente convenio.

b.- Las horas extraordinarias que deban realizarse en sábado podrán com-

pensarse, en los casos de coincidencia con horas nocturnas y/o día festivo, con tiempo de descanso acumulable a razón de dos horas y media por cada una realizada, o retribución en metálico en las cantías que figuran en el anexo VIII del presente Convenio.

ANEXO VIII VALOR HORA EXTRA

GRUPO	NIVEL	P. J. (euros)	N. D. F. (euros)	H. E. E. (euros)
A1	I	17	22	24
A2	II	16	20	22
C1	III	15	18	20
C2	IV	14	16	18
E	V	13	15	16

A los efectos establecidos en el presente artículo, tendrán la consideración de Hora Extraordinaria Especial, aquéllas cuya realización exija al trabajador su desplazamiento hasta el centro de trabajo, por haber finalizado su jornada habitual con al menos 2 horas de antelación.

ARTICULO 15.- HORAS FESTIVAS Y NOCTURNAS

1.- Se consideran horas festivas las comprendidas entre las 00,00 y las 24,00 horas del día señalado como festivo o domingo.

2.- Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

ARTICULO 16.- PERMISOS Y LICENCIAS DISPOSICIONES GENERALES

Las solicitudes relativas a vacaciones, permisos y licencias se dirigirán por escrito al órgano que haya de concederlas y se presentarán ante la Secretaría General.

A requerimiento del órgano competente o de los correspondientes servicios de inspección, los interesados están obligados a presentar la documentación justificativa de los hechos alegados para obtener cualquier permiso o licencia.

La citada documentación podrá exigirse en cualquier momento a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no hayan transcurrido dos meses desde el final del periodo de disfrute de la licencia.

Las solicitudes relativas a permiso por causas justificadas, regulados en los apartados A) y B) deberán formularse en el plazo más breve posible y se entenderán estimadas automáticamente si no se notifica al interesado una decisión desestimatoria en el mismo día en que se formulen si se refiere al nacimiento, adopción o el fallecimiento o enfermedad grave de un familiar.

Las solicitudes correspondientes a permisos para traslado de domicilio, para concurrir a exámenes y para deberes inexcusables deberán formularse con una antelación suficiente y habrán de ser resueltas en el plazo de tres días, transcurrido el cual se entenderá estimado si no existe resolución que dicte lo contrario.

Las solicitudes relativas a los permisos por hijo menor de nueve meses podrán formularse en cualquier momento y deberán resolverse en el plazo de diez días transcurrido el cual sin haberse dictado resolución se entenderá estimado.

Las solicitudes relativas al permiso por asuntos propios deberán formularse con una antelación mínima de tres días a la fecha del disfrute y sólo podrán entenderse desestimadas cuando así se le notifique al interesado.

Las solicitudes relativas a las licencias de concesión discrecional podrán formularse en cualquier momento y deberán ser resueltas en el plazo de quince días, transcurrido el cual sin haberse dictado resolución se entenderán desestimadas.

Las licencias por enfermedad y maternidad se entenderán concedidas a la presentación del primer parte de baja o desde que se haya producido el nacimiento que dé derecho a la misma que en su caso deberá comunicarse debidamente.

En todo lo no regulado en el presente convenio en materia de vacaciones y licencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación complementaria.

I) PERMISOS

A) PERMISOS GENERALES:

Los trabajadores, previo aviso y con la justificación que en cada caso corresponda, tienen derecho a la obtención de permisos para ausentarse del lugar de trabajo durante el tiempo máximo y por las razones que se relacionan a continuación:

a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados B) y C), permiso por parto y permiso por adopción o acogimiento, respectivamente, que figuran en II) Licencias. B) Licencias en General.

b) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos

horas diarias percibiendo las retribuciones integras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

c) Permiso por adopción o acogimiento internacional: Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un permiso de dos meses percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas del salario.

d) Por hospitalización de un hijo o hija menor de edad, una hora diaria de ausencia mientras dure la hospitalización. Este periodo puede dividirse en dos fracciones o sustituirse, a elección del trabajador o de la trabajadora, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la isla de Ibiza, y cinco días hábiles si sucede fuera de ella.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo o tercer grado de consanguinidad y primer o segundo grado de afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la isla de Ibiza, y de cuatro días hábiles cuando sea fuera de ella.

f) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: un día, que podrá ampliarse hasta tres días si el traslado es a otra localidad.

g) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se establecen en la legislación sindical o en aquellos términos que convencionalmente se establezcan entre administración y sindicatos y, en general, en los términos establecidos por acuerdos, pactos o Leyes de aplicación.

h) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración sin perjuicio de la ampliación por el tiempo indispensable cuando la concurrencia a estos exámenes exija desplazamiento fuera de la Isla de Ibiza.

i) Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable para cumplirlos. Se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

1º.- Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles y militares, pase de revista militar y de armas, renovación del documento nacional de identidad y pasaporte y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en registros y centros oficiales.

En caso de que las asistencias a los juzgados se realicen fuera del horario laboral, por cada asistencia se indemnizará al trabajador con cuatro horas extras, o a petición del trabajador, siempre y cuando las condiciones del servicio lo permitan, dispondrá de media jornada libre, siendo imprescindible justificar dos asistencias como mínimo.

2º.- Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales y en razón de su estado.

3º.- Examen o renovación del permiso de conducir.

4º.- Trámites necesarios en organismos oficiales.

5º.- Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos, de los que forme parte en calidad de cargo electivo como concejal o parlamentario.

j) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse, a elección del trabajador o trabajadora, por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

Asimismo, este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

k) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros en donde el hijo o hija discapacitada reciba atención. Asimismo, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento o bien para acompañarlo si tiene que recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.

l) La trabajadora en estado de gestación y el trabajador cónyuge o pareja de hecho de una mujer en estado de gestación, tiene derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo indispensable para dicha realización, y previa justificación de la necesidad de realizar estas actuaciones dentro de la jornada de trabajo.

En la concesión y disfrute de los permisos a los que se refieren los apartados anteriores, deberán observarse las siguientes condiciones:

1) En los supuestos previstos en los apartados a) y f) del presente artículo, el permiso deberá iniciarse en el mismo día en que se produzca el hecho en

cuestión, o en el inmediato posterior a elección del trabajador.

2) En los supuestos previstos en los apartados b), c) y j) de este artículo, solamente podrán disfrutar de dichos permisos el padre o bien la madre en el supuesto de que ambos trabajen. El trabajador que solicite alguno de los permisos regulados en dichos apartados deberán acreditar documentalmente que el otro progenitor, si es el caso, trabaja y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

3) En los supuestos previstos en el apartado h), el permiso se entenderá extendido a las pruebas selectivas, con inclusión de los exámenes parciales libratorios, convocadas por cualquier Administración, institución pública y centros oficiales de enseñanza o asimilados. No se concederá permiso cuando los exámenes se celebren en la misma localidad y en día inhábil para la prestación de servicio.

B) PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

El personal laboral tiene derecho a un máximo de siete días de permiso al año para asuntos propios sin necesidad de justificación, o los que proporcionalmente resulten en función del tiempo de prestación de servicios.

La determinación de los días de permiso se condicionará a las necesidades del servicio, de acuerdo con el informe previo del jefe de departamento o servicio, y en el momento de su concesión deberá garantizarse que las tareas del trabajador solicitante del permiso han sido asumidas sin daño para los ciudadanos o la propia organización, por la unidad o dependencia correspondiente.

El disfrute del permiso deberá hacerse dentro del año natural o excepcionalmente hasta el día quince de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados, no podrán acumularse a los que correspondan al año siguiente.

II) LICENCIAS

A) LICENCIAS EN GENERAL

El personal laboral tiene derecho a disfrutar de licencias para conciliar la vida personal, familiar y laboral, de acuerdo con las condiciones y requisitos y en los supuestos que a continuación se establecen:

a) Por razón de matrimonio.

b) Por razón de maternidad.

c) Por acogimiento o adopción de menores.

d) Por razón de enfermedad.

e) Por realización de funciones sindicales.

a) Por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de uniones de hecho, el personal laboral podrá disfrutar de un período máximo de 15 días naturales retribuidos de licencia, que podrá realizar de forma anterior o posterior a la celebración del mismo a elección del trabajador o trabajadora.

Si la elección en anterior a la celebración del mismo, dicha licencia deberá coincidir con los días inmediatamente anteriores a la misma. Si es posterior, el período de disfrute de dicha licencia deberá realizarse dentro de los dos meses posteriores a la fecha de celebración.

La licencia podrá fraccionarse en dos períodos para ser disfrutados sin interrupción, uno antes y otro después de la fecha de celebración del matrimonio o inscripción en el Registro de uniones de hecho.

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

b) Por parto: las trabajadoras o los trabajadores tendrán derecho a una licencia de una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y en caso de parto múltiple.

Esta licencia se disfrutará de la siguiente forma:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, así como las que se soliciten inmediatamente antes, son de descanso obligatorio para la madre.

- El resto de semanas, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de incapacidad del hijo o hija o de parto múltiple.

- Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de la licencia o, en su caso, de la parte que quede. El mismo derecho tendrá el progenitor en el caso de que, por complicaciones en el parto o por otra causa sobrevenida, la madre quede en situación de incapacidad absoluta para hacerse cargo del recién nacido.

- La madre podrá hacer uso de la totalidad del permiso, incluyendo las semanas consideradas como permiso de paternidad, en caso de defunción, falta o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del neonato.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia puede computarse, a instancia de la madre o, si no hay, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria, siempre que ésta se produzca dentro del período máximo de trece semanas posteriores al parto.

- En caso de fallecimiento de la madre, los derechos regulados en los apar-

tados anteriores deberán reconocerse al otro progenitor para atender al neonato.

- Si una vez agotado el periodo total de la licencia, la trabajadora presente un cuadro clínico que la impidiera su reincorporación al normal desempeño de sus funciones en el trabajo, pasará a la situación de baja por incapacidad laboral transitoria, debiendo observarse al efecto los trámites preceptivos.

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

c) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: de menores de hasta seis años, la duración de la licencia de maternidad y/o paternidad es de dieciocho semanas ininterrumpidas a contar, a elección de los padres, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o a partir de la llegada del menor al hogar.

En caso de adopción o acogimiento múltiple, la licencia se ampliará con dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo.

En caso de que ambos progenitores trabajen, la licencia se distribuirá, a opción de estos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre que se haga ininterrumpidamente. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Esta licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

- En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho al permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas, de conformidad con lo establecido en el presente artículo apartado I.A.c) 'Permisos Generales'.

Con independencia del derecho a este permiso, la licencia por adopción o acogimiento, 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 esta licencia se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Para poder disfrutar del permiso y/o de la licencia en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo, deberá justificarse el cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En los supuestos regulados en los apartados a) licencia por razón de maternidad y b) licencia por acogimiento o adopción de menores, el periodo de disfrute de estas licencias se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora o, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración de la misma y, en su caso, durante los períodos posteriores si de acuerdo con la normativa de aplicación el derecho a percibir algún concepto retributivo se determinase en función del periodo de disfrute del permiso.

- Los trabajadores y trabajadoras que hayan hecho uso de la licencia por razón de parto o adopción o acogimiento, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de la misma, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables que aquéllos que tenían con anterioridad al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) El personal laboral, sea cual sea su régimen de previsión o de seguridad social, tendrá derecho a la licencia por enfermedad cuando se encuentre en situación de baja por enfermedad común o profesional o por accidente sea o no de trabajo y lo acredite fehacientemente.

- En los casos de enfermedad de duración no superior a tres días que se equipararán a ausencias justificadas del trabajo, los trabajadores deberán comunicar esta situación en el plazo más breve posible, y cuando sea factible, presentar la correspondiente acreditación documental en el momento de incorporarse al servicio.

- En los casos de enfermedad o causa asimilada de duración superior a tres días, el personal laboral vendrá obligado a la presentación periódica de los partes de baja y de confirmación expedidos por facultativo competente conforme al modelo oficial.

Acreditada la situación a que se refiere el párrafo anterior, se concederá la correspondiente licencia que podrá extenderse hasta una duración de doce meses prorrogables a dieciocho meses en caso de continuar la situación de incapacidad laboral transitoria, y que deberá justificarse fehacientemente.

III) PERMISOS Y LICENCIAS SIN RETRIBUCION

1) PERMISOS SIN RETRIBUCION

Los trabajadores y trabajadoras que por razón de guarda legal tengan a su cargo el cuidado directo de algún menor de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no realice ninguna actividad retribuida, tienen derecho a una disminución de su jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la reducción proporcional de retribuciones, en los supuestos siguientes:

1.- Por razón de guarda legal de un niño menor de doce años: En este supuesto, 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.

En los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente de niños 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 tanto se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras.

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

Cuando la discapacidad sea superior al 65 por 100 y las percepciones económicas de la persona con discapacidad sean inferiores al salario mínimo interprofesional vigente, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras durante el periodo de un año.

3.- Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4.- Para atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un 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.

Las reducciones de jornada previstas en el presente apartado se computarán como jornada completa a los efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social, en los mismos supuestos en que se puede disfrutar de excedencia con derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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

2) LICENCIAS SIN RETRIBUCION

Siempre que las necesidades del servicio no lo impidan, se podrán conceder licencias por los siguientes motivos:

a) Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, la licencia podrá concederse tanto para cursar estudios como realizar trabajos de análisis y documentación.

El periodo de duración máxima será de dieciocho meses cada tres años si la licencia se ha concedido en interés de la propia Administración, y de doce meses cada tres años si se ha concedido en interés exclusivo del propio trabajador.

El trabajador que obtenga una licencia para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública, tendrá derecho a percibir durante esta situación las retribuciones básicas y en su caso el complemento familiar, salvo que la licencia haya sido concedida en interés de la propia Administración y así conste en la correspondiente resolución en cuyo caso percibirá íntegramente sus retribuciones.

A efectos de la concesión de licencias para la realización de estudios se entenderá que éstos tienen por objeto materias directamente relacionadas con la función pública siempre que traten sobre aspectos científicos o técnicos claramente vinculados a:

1º Las funciones propias del puesto de trabajo de la unidad en la que este se integra

2º El ejercicio de potestades públicas, la competencia, la hacienda, la organización o el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma o de las entidades autónomas que de ella dependan

3º Cualquiera otra cuestión de análoga consideración.

4º El conocimiento de la lengua catalana siempre que se pretenda su aprendizaje o su perfeccionamiento en aspectos que no sean objetos de los cursos impartidos normalmente por el Instituto Balear de Administración Pública.

b) Por asuntos propios

La duración del periodo de licencia no podrá exceder de tres meses cada dos años. El trabajador que haya obtenido una licencia por asuntos propios no tendrá derecho a retribución alguna, pero no causará baja en el régimen general de la seguridad social.

ARTICULO 17.- PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.

Se reconoce a favor de las empleadas víctimas de la violencia de género los siguientes derechos, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

a) La empleada víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en donde viene prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinta Unidad y/o Departamento administrativo, el cual tendrá la consideración de traslado forzoso.

b) La empleada víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por razón de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada. La trabajadora podrá solicitar la excedencia por este motivo sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en dicha situación. Durante los dos primeros meses de excedencia la trabajadora percibirá las retri-

buciones integras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

c) Las faltas de asistencia de la trabajadora víctima de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

d) Asimismo, tendrá derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo a través de 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 se establezcan para cada caso.

ARTICULO 18.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencias voluntarias y forzosas se aplicará lo dispuesto con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia de los empleados podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia por cuidado de familiares
- d) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público
- e) Excedencia por razón de violencia de género
- f) Excedencia forzosa

a) Por interés particular: los empleados con al menos una antigüedad de un año tendrán derecho a obtener la excedencia voluntaria por interés particular, por un período mínimo de dos años y no superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La duración de la excedencia por interés particular, que no podrá ser inferior a dos años, no podrá ser superior al número de años que el empleado acredeite haya prestado, hasta un máximo de quince.

La concesión de la excedencia por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá concederse esta modalidad de excedencia voluntaria al empleado mientras esté en tramitación un procedimiento disciplinario o esté pendiente del cumplimiento de una sanción disciplinaria.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la seguridad social que les sea aplicable.

- b) Por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar a los empleados cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar ejerciendo un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o personal laboral en cualquier administración pública, entidades y organismos públicos dependientes o vinculados, en órganos estatutarios, constitucionales o del Poder Judicial así como en órganos de la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

c) Para cuidado de familiares: se podrá solicitar excedencia voluntaria por este motivo en los siguientes supuestos:

- Para el cuidado de los hijos y las hijas, por naturaleza, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, el empleado tendrá derecho a excedencia voluntaria por un período no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitarse dicho derecho.

- Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar a cargo directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Los empleados en situación de excedencia por alguno de los motivos enunciados en el presente apartado tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que vinieren desempeñando durante los dos primeros años. Durante el último año la reserva será de puesto de trabajo de igual nivel y retribución.

El período de permanencia en esta situación da lugar a la reserva del puesto de trabajo y es computable a efectos de trienios y consolidación de grado personal. A efectos de derechos pasivos o de la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la legislación estatal reguladora de dicha materia. Asimismo, el empleado tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional que organice el Ayuntamiento.

- d) Por prestación de servicios en el sector público

Se declarará en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al personal funcionario cuando acceda a otro cuerpo

o a otra escala de cualquiera de las administraciones públicas o cuando pase a prestar servicios en organismos y entidades públicas y no proceda la declaración de otra situación administrativa, sin perjuicio de lo establecido en las normas sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) Para las víctimas de violencia de género.- de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del presente convenio.

- f) Excedencia forzosa

Se declarará la excedencia forzosa en los siguientes casos:

1. Cuando el empleado o empleada procedente de una situación de suspensión solicite el reingreso y éste no sea posible por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

2. Cuando haya transcurrido el período máximo de un año de permanencia en situación de expectativa de destino.

El personal en situación de excedencia forzosa tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijos o hijas a su cargo, así como al cómputo del tiempo que permanezca en esta situación a efectos de trienios.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 19.- RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO:

1.- DEFINICION Y ESTRUCTURA.- Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros de trabajo contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando sea procedente, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.

2.- Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán, en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

ARTICULO 20.- CLASIFICACION FUNCIONAL

El sistema de clasificación que se recoge en el presente Convenio se estructura en GRUPOS PROFESIONALES con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello los procedimientos correspondientes.

ARTICULO 21.- PERTENENCIA A LOS GRUPOS PROFESIONALES

1.- Para determinar la pertenencia a un grupo profesional se atenderá, entre otros, a los siguientes criterios:

a.- Conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

b.- Grado de autonomía de acción del trabajador, asunción de la responsabilidad por las decisiones que deban tomarse y grado de dependencia en el desempeño de los trabajos que se desarrollen.

c.- Grado de supervisión y ordenación de las tareas y áreas o personas sobre las que se ejerce el mando y asunción de varios de los criterios referenciados en la tarea o puesto de trabajo encomendado.

2.- Dichos criterios recogerán y tendrán en cuenta la formación básica o específica necesaria para el desarrollo y cumplimiento correctos de los cometidos asignados, experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de los mismos.

ARTICULO 22.- GRUPOS PROFESIONALES

El sistema de clasificación se estructura en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I.- FORMACION: TITULO DE DOCTOR, LICENCIADO, INGENIERO, ARQUITECTO, MEDICO O EQUIVALENTES (TITULO DE ENSEÑAZA SUPERIOR UNIVERSITARIA O TECNICA).

EQUIVALENCIA GRUPO DE TITULACION FUNCIONARIOS: A

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que para el desempeño de su trabajo se requiera un alto grado de conocimientos profesionales que ejerzan sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

GRUPO PROFESIONAL II- FORMACION: TITULO DE INGENIERO O ARQUITECTO TECNICO, DIPLOMADO UNIVERSITARIO, GRADUADO SOCIAL, FORMACION PROFESIONAL DE TERCER GRADO O EQUIVALENTES.

EQUIVALENCIA GRUPO DE TITULACION FUNCIONARIOS: B

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integran, coordinan o supervisan la eje-

cución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

GRUPO PROFESIONAL III.- FORMACION: TITULO DE BACHILLERATO, BACHILLERATO UNIFICADO POLIVALENTE O FORMACION PROFESIONAL DE TECNICO SUPERIOR O TENICO ESPECIALISTA O EQUIVALENTE.

EQUIVALENCIA GRUPO DE TITULACION FUNCIONARIOS: C

Se incluyen en este grupo aquéllos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

GRUPO PROFESIONAL IV.- FORMACION: TITULO DE GRADUADO EN EDUCACION SECUNDARIA, EDUCACION GENERAL BASICA O FORMACION PROFESIONAL DE TECNICO O TECNICO AUXILIAR, O EQUIVALENTES.

EQUIVALENCIA GRUPO DE TITULACION FUNCIONARIOS: D

Se incluyen en este grupo aquéllos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

GRUPO PROFESIONAL V.- FORMACION. NIVEL DE FORMACION EQUIVALENTE A EDUCACION PRIMARIA, CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O ACREDITACION DE LOS AÑOS CURSADOS Y DE LAS CALIFICACIONES OBTENIDAS EN LA EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA.

EQUIVALENCIA GRUPO DE TITULACION FUNCIONARIOS: E

Se incluye en este grupo a aquéllos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo se incluirán aquellos trabajadores que lleven a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

ARTICULO 23.- ESPECIALIDADES

1.- En los puestos de trabajo correspondientes a los grupos profesionales III y IV que, por motivo de las singulares características y requerimientos de formación especializada o destreza práctica, se considere necesario, se asignará una especialidad. Con carácter general, en el área funcional b (Técnica y Profesional) todas las categorías encuadradas en los grupos profesionales III y IV, podrán tener asignadas especialidades. En el resto de áreas funcionales la asignación de especialidad tendrá carácter excepcional, sin perjuicio de la exigencia de posesión de titulación cuando ésta sea habilitante para el ejercicio de la profesión.

Dicha asignación será concordante con las titulaciones de los ciclos formativos de la Formación Profesional correspondientes a las tareas de dichos puestos. Entre las titulaciones se considerarán válidos aquellos títulos que, conforme a la legislación vigente, hayan sido homologados a los correspondientes títulos de formación profesional y, en virtud de tal homologación, habiliten para el ejercicio de las competencias profesionales del correspondiente ciclo de formación profesional.

2.- Podrán asignarse especialidades que no tengan correspondencia con las titulaciones de Formación Profesional Reglada cuando expresamente figuren recogidas y con indicación del contenido formativo y, en su caso, el perfil profesional de dichas especialidades.

No podrán asignarse a los puestos de trabajo especialidades que no estén previstas en los correspondientes cursos de formación profesional.

Para el desempeño de los puestos de trabajo a los que conforme a lo establecido en el presente artículo se deba asignar especialidad, el trabajador deberá estar en posesión de dicha especialidad.

3.- La especialidad podrá adquirirse por los trabajadores conforme a alguno de los siguientes procedimientos:

a. - Promoción a la categoría y especialidad por los procedimientos regulados en el convenio.

b.- Acreditación de estar en posesión del correspondiente título de formación profesional, o título homologado conforme a la legislación vigente, y que tal especialidad exista dentro de la propia categoría profesional.

c.- Superación de los cursos formativos convocados por la Administración para la adquisición de una especialidad en aquellos casos en que tal especialidad no se corresponda con una titulación de la formación profesional.

La asignación de especialidades a puestos de trabajo, no se considerará condición determinante para la fijación del Complemento Singular de Puesto.

ARTICULO 24.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- Los órganos competentes de la Corporación, podrán acordar en el ámbito del presente Convenio la movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenezca el trabajador sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendar funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades urgentes e imprevisibles de la prestación laboral. El Ayuntamiento deberá comunicar dicha situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categoría equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en esta Administración Local.

En el supuesto de atribución del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional superior, éste se encomendará preferentemente a los trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior.

En ningún caso podrá modificarse el grupo profesional a través de la movilidad funcional, ni ser valorado como mérito para el ascenso el tiempo de servicio prestado en funciones de superior grado profesional.

2.- Otros supuestos de movilidad

Movilidad sin cambio de funciones

La movilidad sin cambio de funciones que traspase los límites de trabajo, dentro del ámbito de la misma localidad o municipio, se realizará por necesidades del servicio procediéndose a informar de la misma a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días.

**ARTICULO 25.- SISTEMA RETRIBUTIVO
ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y CLASIFICACION
PRINCIPIOS GENERALES..**

Las retribuciones básicas y complementarias que perciba el personal laboral al servicio del Ayuntamiento, conforme a los grupos profesionales a los que pertenezcan y de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, serán las equivalentes a los grupos de clasificación de los grupos A, B, C, D, y E de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas.

La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

1.- RETRIBUCIONES BASICAS

SUELDO

Que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos funcionariales.

TRIENIOS

Consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el grupo profesional y/o categoría.

2.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Que serán dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo, trienios y complemento de destino, y se devengarán en los meses de junio y de diciembre.

3.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

COMPLEMENTO DE DESTINO

Es el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

COMPLEMENTO ESPECIFICO

Está asignado al puesto de trabajo que se desempeñe y destinado a retribuir las condiciones particulares de los mismos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

El complemento específico anual que resulte de los incrementos establecidos en el artículo 28 Uno D) de los Presupuestos Generales del Estado para 2008, se percibirán en 14 pagas, de las que 12 serán iguales y de percibo mensual y las 2 restantes, que se percibirán en los meses de Junio y Diciembre, en la cuantía que determine la legislación vigente.

COMPLEMENTO POR RESIDENCIA

El personal laboral en el ámbito del presente Convenio percibirá un complemento de indemnización por residencia, con los mismos requisitos y cuantías que se establezcan cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos para el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, las cuantías de la indemnización por residencia para los grupos profesionales I, II, III, IV y V del presente convenio, serán, respectivamente, las correspondientes a los grupos A1, A2, C1, C2 y E del personal funcionario (Ley 30/1984) Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007, de 12 de Abril).

GRATIFICACIONES

Son retribuciones de carácter excepcional reconocidos por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

El sueldo base, los trienios, las pagas extraordinarias, el valor de las horas extras, el complemento de residencia, el complemento de destino y el complemento específico, se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, en el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados públicos de la Administración General del Estado.

No se podrán reconocer al personal del presente convenio retribuciones salariales distintas de las expresamente previstas en el presente Convenio.

A estos efectos, las cuantías de la indemnización por residencia para los grupos profesionales I, II, III, IV y V del presente convenio, serán, respectivamente, las correspondientes a los grupos A, B, C, D y E del personal funcionario (artículo 25 de la ley 30/1984).

ARTICULO 26.- GRADO PERSONAL

1.- El reconocimiento del grado de nivel personal se efectuará por el Ayuntamiento.

2.- Los puestos de trabajo del personal laboral dependiente de este Ayuntamiento se clasifican en treinta niveles.

3.- El grado personal comporta el derecho a la percepción, como mínimo, del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo.

4.- El grado de nivel personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción.

5.- La adquisición y los cambios de grado de nivel personal se inscribirán en el registro de personal laboral del Ayuntamiento.

ARTICULO 27.- INTERVALOS DE NIVELES

1.- Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada grupo profesional del personal laboral, serán los equivalentes a los que corresponden de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados los funcionarios.

2.- Nivel mínimo garantizado al personal laboral:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL MINIMO	EQUIVALENCIA GRUPO FUNCIONARIAL
GRUPO I	20	GRUPO A1
GRUPO II	16	GRUPO A2
GRUPO III	11	GRUPO C1
GRUPO IV	9	GRUPO C2
GRUPO V	7	GRUPO E

3.- Los intervalos de los niveles de puesto de trabajo que corresponde a cada grupo profesional del personal laboral con el que figuren clasificados, son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO	EQUIVALENCIA GRUPO FUNCIONARIAL
GRUPO I	20	30	GRUPO A1
GRUPO II	16	26	GRUPO A2
GRUPO III	11	22	GRUPO C1
GRUPO IV	9	18	GRUPO C2
GRUPO V	7	14	GRUPO E

ARTICULO 28.- DENOMINACION PUESTO DE TRABAJO. ASIGNACION NIVEL PUESTO TRABAJO. ASIGNACION PUNTOS COMPLEMENTO ESPECIFICO. VALORACION PUNTOS COMPLEMENTO ESPECIFICO.

a) La asignación destinada a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, se realizará por asignación de puntos.

b).- La valoración del punto que permite la cuantificación económica del complemento específico queda fijado en 150.- euros para todos los grupos profesionales.

c).- La escala de puntos queda fijada entre un intervalo de un mínimo de 12 puntos y un máximo de 45 puntos, sin perjuicio de la cual se asignará un mínimo de puntos a efectos del complemento específico a cada categoría profesional y en atención a las circunstancias comunes de todos los puestos de trabajo ocupados por la misma categoría profesional.

No obstante, las características especiales de cada puesto de trabajo tendrán una asignación complementaria de puntos en atención a las especiales circunstancias que concurren en los mismos.

d).- La escala del nivel de puesto de trabajo queda fijada entre un intervalo de un mínimo de 7 y un máximo de 30 para los grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I: entre 20 y 24

GRUPO PROFESIONAL II: entre 16 y 26

GRUPO PROFESIONAL III: entre 11 y 22

GRUPO PROFESIONAL IV: entre 9 y 18

GRUPO PROFESIONAL V: entre 7 y 14

ARTICULO 29.- ANTIGÜEDAD

1.- Está destinada a retribuir la permanencia del trabajador en la Corporación Municipal o en cualquier otra Administración Pública y/o Organismos de la misma y tendrá una estructura similar a la establecida legalmente para los funcionarios de carrera tanto en cuanto a los períodos de adquisición del derecho, consolidación del mismo y cuantía de su retribución, con la diferencia de que el primer tramo temporal de adquisición será de cuatro años en lugar de tres años. A partir de este primer tramo los sucesivos tramos de adquisición de derechos serán de tres años como en los funcionarios.

La cuantía de la retribución que por este concepto percibirán los trabajadores afectados por el presente Convenio, será la que cada año se establezca para los funcionarios del grupo de correspondencia con su nivel, con la única diferencia, ya expresada en el párrafo anterior, que los trabajadores afectados por el presente Convenio adquirirán el derecho al percibo de la cuantía que corresponda a los funcionarios del grupo correspondiente en el primer trienio cuando hayan cumplido un cuatrienio, adquiriéndose los siguientes trienios por períodos de tres años a partir del primer cuatrienio.

Se percibirá a partir del 1 de enero de 2006 y tomando como referencia la antigüedad que tenga el trabajador en el Ayuntamiento.

2.- COMPLEMENTOS PERSONALES ABSORBIBLES

Cuando un trabajador perciba complementos personales transitorios, operará la compensación y absorción previstas en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores sobre el exceso de las retribuciones, y con aplicación del porcentaje general establecido en la Ley anual de Presupuestos Generales del Estado como límite de crecimiento de la masa salarial.

ARTICULO 30.- PERCEPCIONES NO SALARIALES. INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS.

Se entienden por tales: el quebranto de moneda, percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo, pluses de distancia y de transportes urbanos, gastos de locomoción y dietas de viaje. Estos últimos se encuentran regulados en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, en lo que respecta a las causas, condiciones y cuantías de sus devengos, así como a los regímenes de justificación de las mismas.

ARTÍCULO 31.- PLAN DE PRODUCTIVIDAD PLUS DE ESPECIAL PRODUCTIVIDAD

Las retribuciones pactadas en el presente convenio lo han sido teniendo en cuenta que en el desarrollo de su trabajo los trabajadores afectados por el mismo alcanzase una productividad media conforme a lo que históricamente se ha venido realizando.

No obstante lo cual al objeto de mejorar al servicio al administrado esta CORPORACIÓN ha decidido establecer un plan de productividad con esa finalidad y compensar, cuando se alcance, el especial rendimiento, interés e iniciativa de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, mediante el pago a cada empleado de una cantidad mensual cuya cuantía máxima podrá alcanzar como máximo las cuantías que a continuación se señalan.

GRUPO PROFESIONAL	2005	2006	2007	2008
I	Hasta 10.800euros/año Máximo 900euros/mes	Hasta 11.016euros/año Máximo 918euros/mes	Hasta 11.236,32euros/año Máximo 936,36euros/mes	Hasta 11.461,05euros/año Máximo 955,08euros/mes
II	Hasta 9.100euros/año Máximo 758euros/mes	Hasta 9.282euros/año Máximo 773,50euros/mes	Hasta 9.467,64euros/año Máximo 788,97euros/mes	Hasta 9.657euros/año Máximo 804,75euros/mes
III	Hasta 7.400euros/año Máximo 616euros/mes	Hasta 7.548euros/año Máximo 629euros/mes	Hasta 7.698,96euros Máximo 641,58euros/mes	Hasta 7.852,94euros/año Máximo 654,41euros/mes
IV	Hasta 5.700euros/año Máximo 475euros/mes	Hasta 5.814euros/año Máximo 484,50euros/mes	Hasta 5.930,28euros/año Máx. 494,19euros/mes	Hasta 6.048,88 Máximo 504,07euros/mes
V	Hasta 4.000euros/año Máximo 333euros/mes	Hasta 4.080euros/año Máximo 340euros/mes	Hasta 4.161,60euros Máximo 346,80euros/mes	Hasta 4.244,83euros/año Máximo 353,74euros/mes

Dichas cantidades no se percibirán cuando el especial rendimiento o productividad del trabajador haya sido compensado mediante el pago de alguna gratificación.

Los criterios por los que se valorara la especial productividad serán el de la excelencia en el desarrollo del trabajo encomendado minimizando más allá de lo normal la comisión de posibles errores o erratas en su desarrollo, la disponibilidad y flexibilidad horaria en atención al servicio, la acreditación de una formación relacionada con las funciones a desarrollar superior a la ordinaria exigida en el trabajo, así como el desarrollo de mayor cantidad de trabajo.

CAPITULO V PRESTACIONES SOCIALES Y OTROS CONCEPTOS.

ARTICULO 31.- UNIFORMIDAD, VESTIMENTA Y DOTACION DE MATERIAL

1.- El Ayuntamiento garantiza a los trabajadores laborales dotarlos del material, uniformidad y vestimenta necesarios para realizar correctamente sus funciones.

2.- La comisión paritaria estudiará las necesidades de provisión de vestimenta, uniformidad y material necesario de trabajo a la brigada municipal de obras, al servicio de limpieza, zonas deportivas, o cualquier otro lugar de trabajo, estableciéndose una relación de vestimenta de trabajo adecuada a cada puesto, así como su periodicidad y renovación.

ARTICULO 32.- TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS

1.- Los trabajadores de la brigada municipal de obras, servicio de limpieza de edificios, mantenimiento, o cualquier otro puesto de trabajo que suponga un especial esfuerzo o penosidad y que hayan cumplido la edad de 55 años, podrán solicitar ocupar otro puesto de trabajo dentro del Ayuntamiento que conlleve una menor penosidad. La Corporación municipal, atendidas las reales circunstancias físicas del trabajador solicitante, la existencia de puestos de trabajo vacantes así como las posibilidades personales y formativas del trabajador solicitante, tratará, con respecto a la legislación vigente, de atender su solicitud.

PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 33.- AYUDAS SOCIALES

1.-) Para hacer frente a los gastos de entierro y otros derivados del fallecimiento del trabajador en activo al servicio del Ayuntamiento, la viuda que con él conviva o, en su defecto, sus hijos, tendrán derecho a que la Corporación municipal les anticipe, en el plazo máximo de quince días naturales contados desde la fecha del fallecimiento, una cantidad de hasta 3.005,60 euros, que deberá ser devuelta en el plazo máximo de seis meses desde su entrega.

2.-) No se tendrá derecho al anticipo de dicho importe cuando el fallecido o sus familiares tuviesen concertada una póliza con cualquier compañía de seguros que cubran dichos gastos.

3.-) ANEXO II AYUDAS ASISTENCIALES

A) DENTARIA

Dentadura completa	(euros)
Dentadura inferior o superior	500,00
Por cada pieza dental	250,00
Empastes	100,00
Fases ortopedia funcional(aparato)	50,00
Desvitalización	500,00
Profilaxis- limpieza bucal (una anual)	60,00
B) AYUDAS AUDITIVAS	60,00

Audífonos	(euros)
C) AYUDAS OCULARES	hasta 500,00
Cristales gafas	(euros)
Cristales bifocales	60,00
Lentillas	150,00
Montura	100,00
Cirugía ocular	90,00
D) AYUDAS ORTOPEDICAS	hasta 700,00
Plantillas, cuñas, fajas (aparatos ortopédicos)	
Calzado ortopédico	Se abonaran íntegramente, siendo compatible con la cantidad máxima a percibir por unidad familiar.
Sillas de ruedas y cama articulada	Aportando factura, hasta 50,00 euros
Vehículo de invalido	Aportando factura, hasta 75 por 100, siendo compatible con la cantidad máxima a percibir por unidad familiar.
Prótesis internas no cubiertas por pólizas contratadas por el ayuntamiento	270,00 euros
Jeringuillas para diabéticos	Se abonaran íntegramente, siendo compatible con la cantidad máxima a percibir por unidad familiar.
Las ayudas para el personal laboral cuya relación de servicio con esta Corporación sea inferior a un año, serán las que correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.	Se abonarán íntegramente, siendo compatible con la cantidad máxima a percibir por unidad familiar.
E) PERIODOS DE RENOVACION	
Audífonos	2 años
Monturas	2 años
Cristales	Según necesidades
Lentillas	1 año

ARTICULO 34.- AYUDAS ASISTENCIALES Y MEDICAS

1.-) El personal laboral dependiente de este ayuntamiento, su cónyuge, si conviven, y sus hijos menores de 21 años no emancipados y los mayores de 21 años que convivan o que sigan conviviendo con el trabajador y a su cargo, por causa de incapacidad, tendrán derecho a percibir en concepto de ayudas medico-sanitarias, las que figuran detalladas en el anexo II del presente convenio colectivo.

2.-) Para recibir dichas ayudas se deberán cumplir los siguientes requisitos:

A.-) Que la asistencia médico-sanitaria que se pretende compensar haya sido prescrita por un facultativo en ejercicio como necesaria por razones de salud, lo que deberá acreditarse mediante certificación extendida por dicho facultativo, si así lo exigiese el ayuntamiento.

B.-) Que se acredite haberse abonado el importe de dicha asistencia mediante facturación de los correspondientes honorarios.

C.-) Que dicho coste no se halle cubierto por pólizas de seguros

La cuantía que se pueda percibir por este concepto no podrá superar el importe de 800,00 euros anuales por cada trabajador.

D.-) Las ayudas a percibir deberán ser solicitadas por escrito aportando la documentación pertinente.

3.-) En las interrupciones laborales por invalidez laboral transitoria, el ayuntamiento aportará el 100 por 100 de la retribución que perciba el trabajador desde el primer día.

ARTICULO 35.- ASISTENCIA JURIDICA

1.-) Todos los trabajadores que sean inculpados o procesados judicialmente como consecuencia del cumplimiento de sus funciones y puestos de trabajo, tendrán derecho a asistencia letrada y procurador a efectos de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades civiles y penales.

Este derecho alcanzará a todas las fases del proceso, incluidos los recursos, y a la asistencia letrada del trabajador que tenga que acudir a los tribunales y de la que pudieran derivarse responsabilidades para el mismo.

Como norma general, el letrado y procurador serán los que posea la Corporación municipal a estos efectos.

En caso de que el trabajador desease contratar los servicios de otros profesionales distintos tendrá derecho a que la Corporación municipal se haga cargo de todos o parte de sus costes, según su cuantía, si se acredita debidamente la necesidad de realizarlos.

2.-) En este último caso, los gastos de fianzas y costes judiciales abonados por el Ayuntamiento, se verán reducidos por las cantidades que fuesen cubiertas por cualquier póliza de seguros que tuviera contratado el trabajador y no cubriera la misma la totalidad de dichos costes.

3.-) Los gastos de fianza, costas procesales y responsabilidad civil que sean abonadas por el Ayuntamiento por actos realizados por el trabajador en el ejercicio de sus funciones serán repercutidas posterior y directamente sobre el trabajador si se dedujera la existencia de imprudencia, negligencia o dolo o actuación premeditada en dichas funciones, sin perjuicio de la incoación de expediente disciplinario para depurar las responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

ARTICULO 36.-ACCIDENTES DE CIRCULACION

1.-) En el supuesto de que un trabajador, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particular, en acto de servicio por cuenta y orden del Ayuntamiento, sufriera un accidente de circulación durante la jornada laboral, o incluso sufra un accidente con su coche particular 30 minutos antes o después de finalizar su jornada laboral y para desplazarse a su domicilio, trabajador tendrá derecho a las siguientes coberturas que el Ayuntamiento garantiza:

A.-) La de recibir asistencia letrada ante Juzgados y Tribunales u otros organismos, cuando sea preceptiva y no tenga cobertura por la compañía de seguros con la que se tenga contratada la póliza aseguradora.

Dicha asistencia se dispensará por los profesionales contratados por el Ayuntamiento pudiéndose, excepcionalmente, contratar otro distinto a petición del trabajador y previo acuerdo de la Corporación municipal.

B.-) Durante el período de tiempo en que el trabajador pudiera estar privado del permiso de conducción, el Ayuntamiento podrá destinarle a otras tareas que no impongan la obligación de conducir.

ARTICULO 37.- USO DE INSTALACIONES Y SERVICIOS MUNICIPALES

El Ayuntamiento facilitará, si la disponibilidad lo permite, al personal laboral, a su cónyuge e hijos el acceso y disfrute, de forma gratuita, a todas las instalaciones municipales de carácter deportivo, recreativo, cultural, etcétera, en las mismas condiciones que el resto de los usuarios en la medida que fuere posible y sin menoscabo de los derechos del resto de los ciudadanos, al acceso en las mejores condiciones posibles a los actos que patrocine o colabore el Ayuntamiento con las empresas organizadoras.

ARTICULO 38.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Para responder de las indemnizaciones que pudieran derivarse de los actos del personal laboral en el ejercicio de sus funciones, la Corporación municipal concertará una póliza de seguro de responsabilidad civil y que ampare a todo el personal laboral del Ayuntamiento.

ARTICULO 39.- CONCESION DE PRESTAMO

1.-) Todos los trabajadores laborales de carácter fijo, y con una antigüedad en el Ayuntamiento de al menos un año, tendrán derecho a que se les conceda un préstamo sin interés de hasta un máximo de 3.005,60 euros, siempre que exista consignación presupuestaria suficiente, y el trabajador acredite motivos justificados para su concesión.

2.-) Dicho préstamo deberá ser devuelto en cuotas mensuales iguales y en un período máximo de 36 mensualidades.

3.-) No se concederá otro crédito al trabajador en tanto no haya sido amortizado el anterior.

4.-) La Corporación municipal habilitará, al elaborar los presupuestos generales, una partida destinada a esta finalidad.

ARTICULO 40.- EDUCACION ESPECIAL

Todo personal laboral que tenga a su cargo hijos con incapacidad física o psíquica, tendrá derecho a un plus mensual por cada hijo de 150,00 euros.

Dicho plus será compatible con la ayuda por escolaridad.

ARTICULO 41.-AYUDAS ESCOLARES A PERSONAL LABORAL E HIJOS

1.-) Se establece una ayuda anual por escolaridad para todos los hijos del personal laboral en edad escolar y guardería según el baremo que se detalla a continuación.

	(euros)
Guardería	330,00
Pre - escolar	250,00
Primaria	250,00
E. S. O y Bachiller	350,00

Estudios superiores.

Siempre que se desarrollen fuera de la isla	
Y justificación del gasto	901,52
Sin justificante del gasto, se aplicará una ayuda de:	350,00

2.-) Se reconocen a favor del personal laboral las siguientes ayudas por Estudios y Cursos de formación y perfeccionamiento:

A) CURSO ACCESO UNIVERSITARIO MAYORES 25 AÑOS: Totalidad cuota matrícula o examen de acceso.

B) ESTUDIOS RELACIONADOS CON SUS FUNCIONES: El coste de los mismos hasta un máximo de 1.000,00 euros por personal laboral y año.

3.-) El ayuntamiento se hará cargo de los gastos que se originen como consecuencia del desplazamiento fuera de la isla del personal laboral para realizar los cursos necesarios e imprescindibles para promocionarse en el puesto de trabajo.

Todas las ayudas se establecerán para el personal laboral previa solicitud de éste y justificación de la misma, y con carácter anual.

La Corporación Municipal se compromete a destinar anualmente las cantidades que a continuación se relacionan para ayudas al personal laboral por este concepto:

AÑO	IMPORTE
2008	27.000, 00
2009	30.000, 00
2010	33.000, 00
2011	36.000, 00

El importe de las ayudas por Estudios, Cursos de Formación y Perfeccionamiento que se reconocen en el presente Convenio Colectivo a favor del personal laboral, quedan supeditadas, en todo caso, a la existencia de consignación presupuestaria suficiente de modo que, en aras de garantizar el acceso de todo el personal laboral a las citadas ayudas, se garantiza inicialmente el cobro del 75 por 100 de la ayuda y que se abonará en el momento de la solicitud, previa justificación del gasto correspondiente.

El 25 por 100 restante se abonará al final del ejercicio económico y siempre y cuando exista dotación presupuestaria suficiente para hacer frente a la totalidad de la demanda. En su defecto, el remanente se distribuirá proporcionalmente entre el personal laboral que haya solicitado demanda de dichas ayudas.

ARTICULO 42.- PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Los trabajadores con una antigüedad de 20 , 25 o 30 años de servicio activo en el ayuntamiento , tendrán derecho a ser condecorados en reconocimiento a su especial trayectoria en el ejercicio de sus funciones o por haber realizado uno o mas actos de especial relevancia . Si no resultara contrario a la legalidad vigente, junto con la concesión de la condecoración, el Pleno que la conceda podrá aprobar a favor del condecorado una gratificación de 600,00 euros por el hecho que motiva la condecoración.

CAPITULO VI

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

ARTICULO 43.- DERECHOS LABORALES

1.-) Los trabajadores tienen como derechos básicos, los de:

A.- Libre sindicación para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

B.- Negociación colectiva.

C.- Adopción de medidas de conflicto colectivo.

D.- Huelga.

E.- Reunión.

F.- Participación en la empresa.

2.-) Derechos relativos al trabajo:

A.- A la ocupación efectiva.

B.- A la promoción y formación profesional en el trabajo.

C.- A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la ley del Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

D.- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

E.- Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

F.- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

G.- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

H.- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

DEBERES LABORALES

ARTICULO 44.- DEBERES BÁSICOS. CÓDIGO DE CONDUCTA

Los empleados deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del resto del ordenamiento jurídico, debiendo actuar con arreglo a los principios de objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres

1. Principios de conducta:

a. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados de la Corporación.

b. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

c. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

d. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

e. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

f. Se rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

g. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

h. Mantendrán actualizada su formación y cualificación, debiendo participar en los cursos de perfeccionamiento que organice la Corporación, cuando éstos sean declarados obligatorios.

i. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

j. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados.

k. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

l. Atenderán los servicios mínimos que se establezcan en caso de huelga.

2. Principios éticos

a. Respeto a la Constitución. Estatuto de Autonomía y resto de ordenamiento jurídico

b. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos, se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquier otras que puedan colisionar con este principio.

c. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Corporación y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

d. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

f. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.

g. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

h. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán por la consecución del interés general y el cumplimiento de

los objetivos de la organización.

i. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar o social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

j. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

k. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquier otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

l. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, en perjuicio del interés público.

3. Cumplimiento de órdenes e instrucciones: Como norma general, las órdenes e instrucciones se impartirán verbalmente, no obstante lo cual, cuando un empleado entendiese que alguna de ellas fuese contraria al ordenamiento jurídico, podrá solicitar que se le formulen por escrito y, bajo su responsabilidad, oponerse motivadamente a su realización.

Asimismo, el empleado podrá solicitar que se le consignen por escrito las órdenes de trabajo cuando las mismas, por excesivas o por cualquier otra razón, no puedan cumplirse íntegramente, consignándose también el orden de prelación en su cumplimiento, todo ello sin perjuicio de la obligación de obediencia a las órdenes e instrucciones que se le dicten, y sin que ello suponga demora en su cumplimiento.

ARTICULO 45.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio del Ayuntamiento y del de los demás trabajadores al servicio del mismo, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respectará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador del Ayuntamiento, siempre que ello fuera posible.

ARTICULO 46.- SEGURIDAD E HIGIENE

1.-) En la inspección y control de las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene que sean de observancia obligada por el Ayuntamiento, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo.

2.-) El Ayuntamiento está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador, o para sus compañeros o terceros.

3.-) El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

ARTICULO 47.- DIRECCION Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

1.-) El Ayuntamiento podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

2.-) El Ayuntamiento podrá verificar el estado o enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

3.-) La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que existan a cargo del Ayuntamiento por dichas situaciones.

4.-) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTICULO 48.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1) La movilidad funcional en el seno del Ayuntamiento no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2) La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

ARTICULO 49.-MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. El ayuntamiento, cuando existan probadas razones económicas, técnicas u organizativas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- A.-) jornada de trabajo
- B.-) horario
- C.-) régimen de trabajo a turnos
- D.-) sistema de remuneración
- E.-) sistema de trabajo y rendimiento.

F.-) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el Ayuntamiento al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

3. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto individual como colectivo, se sustanciaran conforme dispone el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 50.- GARANTIAS POR LA SUCESION DE EMPRESAS

En el caso de que la Corporación decidiera que algunos de los servicios de su competencia sean prestados por cualquiera de las formas de gestión indirecta previstas en la legislación aplicable, y ello conllevara el cambio de titularidad de dicho servicio, el Ayuntamiento deberá informar a los representantes legales de los trabajadores con antelación suficiente, y antes de la formalización del correspondiente contrato, de los extremos siguientes:

- A.- Fecha prevista para el inicio de la prestación indirecta del servicio.
- B.- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores afectados.

C.- Medidas previstas respecto de los trabajadores

ARTICULO 51.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea será convocada por el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes al Ayuntamiento. Sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al Ayuntamiento la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes al Ayuntamiento que vayan a asistir a la asamblea y acordará con la Corporación las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la misma.

2. Cuando por trabajarse por turnos, insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración del normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y todas ellas estarán fechadas en el día de celebración de la primera.

3. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los casos previstos en el artículo 78.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al Ayuntamiento con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

5. Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluyendo el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del Ayuntamiento.

6. El Ayuntamiento, y siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición del Comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

ARTICULO 52.- COMITÉ DE EMPRESA

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de este Ayuntamiento para la defensa de sus intereses.

2. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

3. Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del apartado 1 del artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que el Ayuntamiento señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el Ayuntamiento al Comité de empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTICULO 53.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

El comité de empresa tendrá las competencias que le otorgan el artículo

64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos de la misma en la que se establecen competencias del comité de empresa.

ARTICULO 54- GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

A.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

B.- Prioridad de permanencia en el ayuntamiento respecto de los demás trabajadores.

C.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de dicha ley.

Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

D.- Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al ayuntamiento

E.- Disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación.

F.- Por pacto de ambas partes, queda establecida la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin que se pueda rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

G.- Expresar, colegiadamente si se trata del comité de empresa, con libertad sus opiniones en las materias concernientes al ámbito de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Acción sindical.

En materia de acción sindical en la empresa, secciones sindicales y delegados sindicales, se estará a lo dispuesto con carácter general en la ley orgánica de libertad sindical y demás normativa general aplicable.

CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 55.- REGIMEN DISCIPLINARIO. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

1.- El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo del mismo y resulten de aplicación al personal laboral.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en dicho Título, por la legislación laboral.

2.- Los trabajadores laborales que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3.- Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores laborales que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para esta Administración o los ciudadanos.

4.- Potestad disciplinaria.- Es competencia de la Corporación Municipal el ejercicio de la potestad disciplinaria para corregir disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio y cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones

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

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

ARTICULO 56.- FALTAS DISCIPLINARIAS

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

1.- FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves:

a) Incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de

Autonomía de las Illes Balears en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, discapacidad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social así como el acoso por cualquiera de los motivos anteriormente enunciados.

c) El abandono del servicio así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen 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, así como 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 difusión o conocimiento indebido.

f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

g) La violación de la imparcialidad utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

i) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

n) el acoso laboral.

o) Más de diez faltas de puntualidad al trabajo sin justificar, en un periodo de seis meses, o 20 durante el año.

p) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

q) La embriaguez habitual o el uso de drogas durante la jornada laboral.

r) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en un periodo de seis meses.

s) Faltar tres días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes o más de tres días en dos meses consecutivos.

t) Proferir insultos, amenazas y faltas graves de respeto a superiores, compañeros y miembros de la Corporación.

u) La desobediencia reiterada o grave en materia de servicio.

v) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio.

2.- FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades, que no sean graves ni reiteradas.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La desconsideración con los superiores compañeros o subordinados.

d) Causar daños graves o desperfectos de un modo deliberado en los materiales, utensilios, máquinas, aparatos, instalaciones, locales y documentos del Ayuntamiento.

e) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

f) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

g) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del puesto de trabajo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.

h) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumula suponga un mínimo de diez horas al mes.

i) La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

j) La perturbación grave del servicio.

k) El atentado a la dignidad de los empleados, trabajadores y funcionarios del Ayuntamiento.

l) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

m) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

n) Haber sido sancionado por tres faltas leves en un periodo de tres meses, y existir amonestación.

3.- FALTAS LEVES

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo y las faltas de puntualidad cuando no supongan falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el desarrollo del trabajo que no produzca perturbación en el servicio.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones que en general deba observar y cumplir el trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

ARTICULO 57.- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS y SANCIONES.

Las faltas leves prescribirán a los 6 meses, las graves a los dos 2 años y las muy graves a los 3 años a partir de la fecha en que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firma de la resolución sancionadora.

ARTICULO 58.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

1) No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

2) La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia del interesado.

3) El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

ARTICULO 59.- CLASES DE SANCIONES

1. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación

2. Las sanciones que podrán imponerse, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1.- Apercibimiento verbal

2.- Apercibimiento por escrito.

3.- Demérito, consistente en la penalización a efectos de promoción o movilidad voluntaria

Por un período no superior a tres meses.

b) Por faltas graves:

1.- Traslado forzoso de puesto de trabajo dentro del mismo ayuntamiento no pudiendo reintegrarse al puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de tiempo de seis meses.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días

3.- Demérito, consistente en la penalización a efectos de promoción o movilidad voluntaria

Por un período no superior a 6 meses

c) Por faltas muy graves:

1.- Traslado forzoso de puesto de trabajo dentro del mismo ayuntamiento no pudiendo reintegrarse al puesto de trabajo que venía desempeñando durante un período de tiempo de un año.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

3.- Demérito, consistente en la penalización a efectos de promoción o movilidad voluntaria por un período no superior a un año.

4.- Despido disciplinario, con una duración máxima de 6 años, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban.

5.- Despido disciplinario definitivo con pérdida de los derechos del trabajador en el Ayuntamiento.

3. La suspensión de empleo y sueldo del personal laboral tendrá una duración máxima de 6 años.

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.

ARTICULO 60.- PLAN DE PENSIONES.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2008, los Ayuntamientos podrán destinar hasta un 0,5 por 100 de la masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal incluido en su ámbito, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Esta Corporación destinará a partir del ejercicio 2008 y siguientes una partida presupuestaria que no superará el 0,5 por 100 de su masa salarial, de acuerdo a lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

La asignación individual de aportaciones correspondiente al personal laboral se determinará de forma que resulte equivalente a la del personal funcionario, de acuerdo con lo establecido en cada plan de pensiones o contrato de seguro.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.

Se creará una comisión consultiva formada, por una parte, por representantes del Comité de Empresa y, de otra, por representantes de la Corporación Municipal, para el estudio de los criterios generales que deban seguirse para la percepción de complementos singulares de puestos de trabajo.

Esta misma comisión analizará la situación de contratación del personal laboral de la Corporación Municipal con la finalidad de llevar a efecto la regularización, dentro del plazo de vigencia el presente convenio, de dicho personal laboral.

SEGUNDA

Como sea que el criterio que se ha seguido en la presente negociación en materia de derechos sociales es el de que los trabajadores laborales de esta corporación tengan los mismos que los funcionarios, en el caso de que se modifiquen aquellos a lo largo de la vigencia del presente convenio, y una vez constatado este hecho, se reuniría la comisión negociadora que ha formado parte de este convenio en el plazo máximo de quince días para incluir en su texto dichas modificaciones.

TERCERA

Jubilación especial a los 64 años

La jubilación especial a los 64 años, con derecho a percibir el 100 por 100 de la pensión y con la sustitución previa del trabajador jubilado por otro mediante contrato de trabajo a jornada completa y con una duración mínima de un año, de acuerdo con el real decreto 1194/85.

Se establece el compromiso entre esta corporación local y el comité de empresa del personal laboral, para que, una vez constituida la comisión paritaria, y dentro del primer año de la entrada en vigor del presente convenio se inicien las negociaciones pertinentes a fin de incentivar dicha jubilación.

CUARTA

Sin perjuicio de que el presente Convenio entre en vigor a partir de su aprobación por el Pleno de la Corporación, los efectos económicos del mismo se retrotraerán a 1 de Enero de 2005.

En Santa Eulalia, a 18 de Septiembre de 2008.

El Alcalde, D. Vicente A. Marí Torres

— O —

Secció V - Administració de Justícia

Juzgado de 1ª Instancia nº 13 de Palma de Mallorca

Num. 19282

Negociado: M

Número de Identificación Único: 07040 1 0004213/2008

Procedimiento: Verbal Desahucio Falta Pago 225/2008

Sobre Verbal Desahucio Falta Pago

De D/ña. Mateo Dols Crespí

Procurador/a Sr/a. Antonio Colom Ferrà

Contra D/ña. Marina Strater Gebkotsch

Procurador/a Sr/a. Sin Profesional Asignado

Cédula de Notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Fallo

Que estimando íntegramente la demanda promovida por Mateo Dols Crespí representado pro el Procurador de los Tribunales Sr. Colom y dirigidos contra Marina Strater Gebkotsch, debo declarar y declaro que la parte demandada adeuda a la actora la suma de 2881,66 euros, condenándole al pago de dicha cantidad, a los intereses indicados, con expresa imposición de costas.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de Sentencias.

Notifíquese esta resolución a las partes y ocupantes de la vivienda de autos, advirtiéndoles que contra ella cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días hábiles siguientes a su notificación antes este Juzgado y del que conocerá la Ilma. Audiencia Provincial de Baleares.

Así por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Marina Strater Gebkotsch, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Palma de Mallorca, a uno de octubre de dos mil ocho.

El/La Secretario, (ilegible).

— O —