

## Secció I - Comunitat Autònoma Illes Balears

### 3.- D'altres disposicions

#### CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ

Núm. 15165

*Resolució del director general de Treball i Salut Laboral del dia 12-07-2002, per la qual es publica el conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca*

Referència:

Secció d'Ordenació Laboral.

(Convenis col·lectius)

Expedient: 148 (Llibre 2, assentament 19).

Codi del conveni: 07/01282.

La representació legal empresarial i la dels treballadors del PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CIUTADELLA DE MENORCA (Pça. d'Es Born 15, Ciutadella), han subscrit el seu CONVENI COL·LECTIU, i n'he vist l'expedient, i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut dels treballadors, el Reial decret 1040/81, de 22 de maig, i l'art. 60 de la Llei 30/92, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/99 de 13 de gener (BOE del 14.01.99);

#### RESOLC:

1.- Inscriure'l al Llibre de registre de convenis Col·lectius de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, dipositar-lo-hi, i que se n'informi a la comissió negociadora.

2.- Publicar aquesta resolució i l'esmentat conveni en el BOIB.

Palma, 12 de juliol de 2002

**El director general de Treball i Salut Laboral.**

Fernando Galán Guerrero

CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CIUTADELLA DE MENORCA

#### CAPÍTOL I.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

##### Article 1.- Parts signatàries

Subscriuen el present Conveni, d'una part, i en representació de l'Excm. Ajuntament de Ciutadella de Menorca, l'alcalde president de la corporació, Pau Lluch Mesquida; i de l'altra, en representació del personal laboral, Pere Camps Taltavull, Jordi Anglada Marquès, Àngel Moll Caules, Santi Camps Cortès i Onofre Gener Florit, amb la col·laboració dels sindicats UGT i CCOO.

##### Article 2.- Àmbit personal.

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

##### Article 3.- Àmbit temporal.

3.1 - Aquest conveni tindrà una vigència de tres anys, i es considerarà vigent a partir de la data de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, independentment de la data de publicació al BOCAIB, si bè els aspectes retributius que s'acordin es retrotreuran al dia 1 de gener de 2001.

3.2 - Els aspectes econòmics no salarials prevists al present acord es revisaran anualment segons l'IPC.

3.3 - Finalitzada la vigència d'aquest conveni, es considerarà prorrogada any rere any, en cas que no hi hagi denúncia expressa i escrita de qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de 3 mesos des de la data en què venci. Una vegada produïda la denúncia escrita, les parts signatàries estan obligades a iniciar les negociacions, com a mínim, un mes i mig abans de la data de venciment del conveni.

3.4 - Des de la denúncia del conveni (i fins a la signatura del nou conveni) es considerarà prorrogat aquest document en totes les seves clàusules,

exceptuant l'aspecte econòmic, que s'ajustarà a allò que s'estipuli en el nou.

3.5 - Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest Conveni tenen la condició de mínimes; així, qualsevol millora establerta per pacte entre les parts prevaldrà sobre l'establert i podrà ser compensada amb un informe previ de la Comissió Paritària.

Article 4.- Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment (CIVS).

Dins del mes següent a la data de signatura del present Conveni es constituirà la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Seguiment que tindrà les funcions següents:

- Interpretar la totalitat dels articles o les clàusules d'aquest Conveni.
- Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- Conèixer les reclamacions que es puguin interposar sobre els drets reconeguts en aquest Conveni.
- Qualsevol altra que se li atribueixi en aquest Conveni.
- Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de les clàusules del Conveni s'haurà de sotmetre obligatòriament i prèviament a la Comissió de Vigilància, les resolucions de la qual seran vinculants.

Article 5.- Composició i funcionament de la Comissió de Vigilància.

5.1 - Aquesta Comissió estarà formada per tres representants de la Corporació i altres representants escollits pel Comitè d'Empresa, en un nombre proporcional als resultats electorals obtinguts pels sindicats. Les parts podran assistir-hi amb els assessors que considerin oportuns.

Els membres de la Comissió de Vigilància tindran capacitat decisòria, dins dels límits que estableix la llei.

5.2 - Aquesta Comissió es reunirà amb caràcter obligatori, a sol·licitud d'una de les parts, en el termini màxim de quinze dies. A la convocatòria, la part sol·licitant especificarà l'ordre del dia per escrit. Els acords s'adoptaran per majoria absoluta. Aquesta Comissió tindrà la seu a les dependències de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

#### CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ

Article 6.- Organització del treball.

L'organització del treball, conforme a la legislació vigent, es facultat exclusiva de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca mitjançant els seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència e informació reconeguts als treballadors en el Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), del dispost a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, i restant legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir major col·laboració entre les parts.

Article 7.- Plantilles.

La plantilla, teòrica, de l'Ajuntament, serà la relació qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris a cadascuna de les dependències per cobrir satisfactoriament les necessitats o prestacions assistencials de les mateixes, essent competència de l'Ajuntament la determinació d'aquestes plantilles, respectant els drets reconeguts als representants dels treballadors en la legislació vigent.

Article 8.- Classificació.

8.1 - El personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es classifica en els grups i categories professionals, que es defineixen a l'annexa I, en funció de les tasques i, en el seu cas, titulació exigida per desenvolupar-les.

8.2 - L'acoplament en els grups i categories professionals que en aquest conveni es configuren, es farà tenint en compte la integració inicial prevista des de les categories d'origen i en funció de les tasques que efectivament es realitzin.

8.3 - La proposta d'acoplament es desenvoluparà per la subcomissió de classificació de la CVIS.

Article 9.- Treballs de superior i d'inferior categoria.

9.1 - L'Ajuntament, pel temps mínim imprescindible i quan així ho exigeixin les necessitats del servei excepcionals i peremptòries, podrà encomanar als seus treballadors dins del grup professional en el que estan enquadrats, el desenvolupament de funcions corresponents a una categoria professional superior de la mateixa especialitat a la que ostenten, per un període no superior a sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos anys. Quan es prevegi per a un període

superior a tres mesos o més, caldrà un informe previ del Comitè o Delegat de Personal i autorització del propi Ajuntament.

Si, superats aquests terminis, existís un lloc de treball vacant de la categoria i especialitat indicades, s'haurà de cobrir a través dels procediments de provisió de vacants establert en el present Conveni.

9.2 - Quan desenvolupi treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la corresponent a la funció que efectivament realitzi.

9.3 - El desenvolupament de funcions corresponents a una categoria superior mai consolidarà ni el salari ni dita categoria. Als efectes prevists a l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors, l'únic procediment vàlid per consolidar una categoria superior o modificar-la serà el de concurs d'ascens establert en el present Conveni.

9.4 - Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'Ajuntament precisàs destinar un treballador, dins del grup professional en el que estigui enquadrat, a tasques corresponents a una categoria inferior de la mateixa especialitat a la que ostenti, només ho podrà fer per temps no superior a un més dins del mateix any i s'haurà de comunicar als representants dels treballadors. El treballador mantindrà la seva retribució i demés drets de la seva categoria professional.

#### Article 10.- Provisió de Vacants.

La cobertura de vacants de personal fix de plantilla, exceptuant les produïdes per treballadors/es amb dret a reserva del lloc de treball, s'efectuarà amb el següent ordre: reingrés, trasllat voluntari, promoció interna i per personal de nou ingrés, en la forma que s'estableix en els articles següents i d'acord amb la normativa d'accés a l'Oferta Pública d'Ocupació.

10.1 - Reingrés. Els treballadors procedents d'excedència voluntària amb dret al reingrés ocuparan el lloc de treball a la vacant que existeixi de la categoria que ostentaven o, si ho sol·liciten de la immediatament inferior del seu grup professional, amb els drets i obligacions corresponents en aquesta darrera.

#### 10.2 - Trasllats.

a) Els concursos de trasllats es convocaran amb la major periodicitat que demandi el nombre de vacants que es produeixin, i es publicaran en els taulells d'anuncis dels centres.

b) Podran participar en els concursos de trasllats que es convoquin els treballadors fixos de plantilla, que optaran a les vacants de la seva mateixa categoria i, en el seu cas, especialitat. Dits treballadors podran igualment sol·licitar les vacants d'inferior categoria del seu grup laboral, fet que implicarà la renúncia a les seves retribucions i categoria i l'assumpció dels drets i obligacions de la nova.

c) El concurs serà resolt mitjançant acords adoptats per majoria del Tribunal, compost per un nombre imparell de membres designats per la Corporació, i que hauran de tenir com a titulació mínima la requerida pel lloc de treball a cobrir.

d) Formulada la corresponent proposta pel Tribunal, els trasllats s'acordaran per resolució de la corporació, que es publicaran en els taulells d'anuncis dels centres.

#### 10.3 - Promoció interna

a) La promoció interna es realitzarà mitjançant concurs o concurs oposició, en les condicions que es determinin a la convocatòria, entre els treballadors fixos de la plantilla de l'Ajuntament que pertanyin al mateix grup professional al que pertanyi la vacant convocada i, de quedar deserta, en segona convocatòria, entre tots els treballadors fixos de plantilla de l'Ajuntament.

b) La convocatòria s'efectuarà per la direcció del centre, s'haurà d'insertar en els taulells d'anuncis del Centre i haurà de contenir, almenys, el següent:

Nombre de places amb indicació de categoria i, en el seu cas, especialitat.  
Jornada de treball.

Requisits de titulació i/o professionals que hagin de reunir els aspirants.

Sistema de selecció: concurs, concurs-oposició, o oposició.

Barem pel que es qualificarà la fase de concurs i puntuació de les proves de la fase d'oposició.

Proves a realitzar i programa de matèries, que estaran relacionades amb la plaça a cobrir.

Termini d'admissió de sol·licituds

c) Les promocions internes es resoldran, mitjançant acords adoptats per majoria, per un Tribunal compost per un nombre imparell de membres, designats per la direcció del centre

d) Correspon al Tribunal:

La fixació del calendari de celebració de les proves.

L'aplicació del barem de mèrits.

La proposta d'ascens.

Qualsevol altra competència que emani de la convocatòria.

e) A la fase d'oposició s'hauran de superar les proves teòriques i/o pràctiques senyalades a la convocatòria, relacionades amb els coneixements apropiats al lloc de treball a cobrir. Aquesta fase es valorarà de zero a cent punts, pel que es requereix per superar-la la meitat dels punts.

f) L'ordre de classificació serà el resultant de la suma de les puntuacions d'ambdues fases. En cas d'igualtat dirimirà l'antiguitat en l'Administració.

g) Serà nul·la tota proposta d'ascensos que inclogui un nombre de seleccionats superior al de places convocades.

h) Els ascensos no es faran efectius ni originaran cap dret ni obligació fins que siguin aprovats per la corporació.

i) L'Ajuntament comunicarà al Comitè o, en el seu cas, als Delegats de Personal els termes de la convocatòria i els resultats de les mateixes en el moment en què, respectivament, es produeixin.

10.4 - Personal de nou ingrés. Conscients les parts signants de les específiques peculiaritats quantitatives i qualitatives que concorren a l'Administració convenen:

a) En aquells supòsits de treball a cobrir que, a judici dels òrgans competents, exigeixin una ràpida tramitació per a la seva cobertura a l'objecte de mantenir degudament atesos els serveis de l'Ajuntament, la contractació es regirà pel que disposa l'Ordre Ministerial 12/1985, de 6 de març, i instruccions que es dictin per al seu desenvolupament.

b) A aquests efectes, la cobertura de vacants es realitzarà mitjançant el sistema de concurs, concurs oposició o oposició lliure i serà objecte de convocatòria pública.

c) La convocatòria, que es realitzarà segons l'àmbit a què es refereixi pels organismes corresponents, haurà de respectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i haurà de contenir el següent:

Nombre de places a cobrir amb indicació de categoria i, en el seu cas, especialitat.

Jornada de treball.

Centre de treball i residència.

Requisits de titulació i/o professionals que hagin de reunir els aspirants.

Sistema de selecció.

Barem pel que es qualificarà la fase de concurs i puntuació de les proves de la fase d'oposició.

Proves a realitzar i programes de matèries.

d) Els òrgans competents de l'Ajuntament comunicaran a la CIVS, Comitè o Delegats de Personal, els termes de la convocatòria i el resultat de la mateixa en el moment en què una i altre es produeixin.

e) Les proves selectives es resoldran mitjançant acords adoptats per majoria, per un Tribunal compost conforme al senyalat a l'article 10.2 lletra c del present conveni.

f) Les vacants que no revesteixin les peculiaritats determinades en el nombre 1 d'aquest article passaran a formar part de l'Oferta d'Ocupació Pública de l'Administració de l'Estat, que s'haurà de realitzar conforme el Reial Decret 2223/1984, de 19 de desembre.

#### Article 11. Borsa de treball.

11.1 - Es crearà una borsa de treball amb les persones que hagin superat les proves de selecció en convocatòries anteriors.

11.2 - Les contractacions per cobrir llocs de treball temporal, o substitucions, sempre no superiors a 4 mesos, s'efectuaran amb aquelles persones que hagin superat totalment proves de selecció en convocatòries anteriors i que reuneixin els requisits exigits pel tipus de contractació de què es tracti.

11.3 - Les contractacions temporals o d'interinitat per cobrir excedències no superiors a 4 mesos, es realitzaran mitjançant la borsa de treball.

11.4 - Si una persona inclosa a la borsa de treball es requerida i no contesta o desestima l'oferta de contracte, podrà la seva situació en l'ordre de la llista i passarà al darrer lloc de la mateixa.

11.5 - En el supòsit de no cobrir-se el lloc de treball mitjançant la borsa de treball, es procedirà mitjançant oferta d'ocupació a l'INEM i anunci en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament.

11.6 - En el cas de presentar-se diversos aspirants, es realitzarà una prova de selecció amb la participació d'un representant dels treballadors.

#### Article 12.- Forma del contracte.

12.1 - Tots els contractes de treball, que hauran de ser prèviament autoritzats per l'alcalde/essa, es formalitzaran per escrit en els models establerts i comprendran, en tot cas, l'expressió del Conveni Col·lectiu aplicable. Així com també, la categoria professional i, si escau, l'especialitat, el període de prova, la jornada de treball, i qualsevol altra obligació i dret que s'hagi d'apreciar.

12.2 - En el contracte s'haurà d'incloure una clàusula en la qual constarà que aquest document és subscrit pel treballador amb coneixement de les obligacions que deriven de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, l'incompliment de la qual suposarà la rescissió del contracte, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària que es pogués deduir de l'altra lloc que desenvolupava.

12.3 - Una volta subscrit cada contracte en els termes i condicions prevists legalment, l'Ajuntament remetrà una còpia bàsica d'aquest document als representants legals dels treballadors.

#### Article 13.- Contractacions de duració determinada.

L'Ajuntament podrà acollir-se a qualsevol de les modalitats de contractació previstes per la legislació vigent i, en conseqüència, s'atindrà a la durada, tramitació i altres requisits que s'hi estableixin. La selecció del personal es farà partint dels principis de publicitat, igualtat i idoneïtat professional, que s'hauran d'acreditar objectivament quan les circumstàncies i motivacions de la contractació ho permetin, d'acord amb l'establert a l'article 32 del Reial decret 2223/1984, de 19 de desembre, i les instruccions que s'hi refereixen i que es dictin en el seu desenvolupament.

La contractació que s'efectuï per una durada de sis mesos o més es farà mitjançant el sistema de concurs o concurs oposició en les condicions previstes a l'article 10, tret que calgui la provisió urgent. En aquest cas, se'n donarà compte motivada al Comitè o delegat de Personal.

#### Article 14.- Període de prova.

El personal que ingressi a l'Ajuntament quedarà subjecte a un període de prova que, en cap cas, no podrà excedir els tres mesos per al personal titulat, o un mes per al no qualificat. Quedarà interromput aquest període pel temps en què el treballador es trobi en incapacitat laboral transitòria.

El període de prova haurà de fer-se constar expressament en el contracte de treball que es formalitzi per escrit amb el treballador.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i les obligacions que corresponen a la seva categoria professional i al lloc que desenvolupi, com si fos de la plantilla. Açò no obstant, qualsevol de les parts podrà desistir de la relació de treball, sense perjudici que el contracte produeixi plens efectes, atès que es computarà el temps de serveis prestats a tots els efectes.

### CAPÍTOL III.- FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONALS

#### Article 15.- Principis generals.

El personal afectat pel present Conveni tindrà dret que li facilitin la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de capacitació o reconversió professionals organitzats per la mateixa administració. Amb aquest fi, en els plans de formació es donarà preferència als treballadors afectats per processos de reorganització administrativa, tot açò amb la participació dels representants dels treballadors.

#### Article 16.- Plans de formació.

Segons l'establert a l'article 18 de l'Acord de Formació Contínua de 23 de desembre de 1996, l'Ajuntament, dins de les seves possibilitats pressupostàries, desenvoluparà un pla de formació amb fons propis que es negociarà amb les organitzacions sindicals en els àmbits departamentals, amb la finalitat que els treballadors puguin desenvolupar i adquirir nous coneixements professionals, amb adaptació a les noves tecnologies segons les necessitats de l'Ajuntament.

#### Article 17.- Temps per a la formació.

El temps d'assistència als cursos de formació programats per distints òrgans de l'administració o organitzacions sindicals, per a la capacitació professional o per a l'adaptació a un nou lloc de treball, compresos els inscrits en els plans de formació contínua en les Administracions Públiques, es consideraran temps de treball a tots els efectes, quan els cursos s'imparteixin durant l'horari laboral dels treballadors i quan així ho permetin les necessitats del servei. L'Ajuntament determinarà l'assistència obligatòria a aquelles activitats formatives necessàries per al bon desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball, particularment en els processos de reorganització.

#### Article 18.- Permís per a la formació.

18.1 - Per facilitar la formació professional i el desenvolupament personal dels treballadors, es concedirà permís per als següents supòsits:

a) Permís retribuït per concórrer a exàmens finals, proves selectives a l'Administració i Altres proves definitives d'aptitud i avaluació per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional reconeguts, durant el temps necessari per dur-la a terme i, si escau, per als desplaçaments.

18.2 - En el mateix sentit de facilitar la formació del personal, l'Ajuntament podrà concedir permís sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els següents casos:

b) Permís retribuït per assistir a cursos sindicals.

c) Permisos, amb percepció únicament del salari base i l'antiguitat, i, si escau, del complement personal, amb un màxim de quaranta hores a l'any, per assistència a cursos de perfeccionament professional que s'imparteixin fora de l'àmbit de l'Administració i quan el contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la corresponent carrera professional administrativa, tot açò amb un informe favorable previ del superior jeràrquic corresponent.

d) Permís no retribuït, d'una duració màxima de tres mesos cada dos anys, per l'assistència a cursos de perfeccionament professional no directament relacionats amb la funció pública, sempre que la gestió del servei i la organització del treball ho permetin. La denegació d'aquest permís haurà de ser expressa i motivada.

### CAPÍTOL IV.- JORNADA I HORARI DE TREBALL.

#### Article 19.- Jornada laboral.

19.1 - (Eliminat pel Ple de l'Ajuntament de dia 10 de gener de 2002).

19.2 - En aquells supòsits en què l'organització del treball exigeixi la implantació d'un sistema de torns, l'horari de la jornada laboral podrà computar-se en cicles superiors al setmanal per possibilitar el normal funcionament dels serveis.

19.3 - Els treballadors que cursen amb regularitat estudis d'obtenció d'un títol acadèmic o professional o tinguin responsabilitats familiars, tindran preferència per elegir torn de treball, prèvia sol·licitud que resoldrà l'Ajuntament.

19.4 - Tot el personal laboral tindrà dret a un descans setmanal de dos dies consecutius.

#### Article 20.- Hores extraordinàries.

20.1 - L'Ajuntament es compromet, com a mesura per aconseguir un major foment d'ocupació, a suprimir la prestació de treball en hores extraordinàries.

20.2 - Cap treballador/a podrà excedir de 70 hores extraordinàries anuals, tret de raons justificades de força major.

En qualsevol cas, el Comitè o, si escau, els delegats de Personal podran emetre un informe sobre aquest tema.

#### Article 21.- Calendari laboral.

Prenent com a base els criteris establerts en els articles anteriors, la CIVS elaborarà el calendari laboral per a cada any natural que regirà a cada àrea de treball.

#### Article 22.- Treball en festius.

El treball que s'hagi de realitzar en dies festius que no siguin diumenges, a excepció dels que percebin plus per aquest fet, suposarà el dret a gaudir, a opció del treballador, de:

a) dos dies de descans per cada festiu treballat,  
b) o bé un dia de descans i el recàrrec del 100% sobre el preu de l'hora bruta.

El mateix règim s'aplicarà als tercers diumenges sí, per raó de l'organització del treball, el treballador es trobàs obligat a prestar els seus serveis, excepcionalment durant tres diumenges consecutius.

#### Article 23.- Temps de descans.

Es gaudirà d'un temps de descans diari en la jornada de treball per a un període de 30 minuts, computable com a treball efectiu, sempre que es superi un mínim de cinc hores continuades de treball.

#### Article 24.- Temps de dinar.

En els casos en què s'estableixi el règim de jornada partida, el temps per dinar es fixarà, de comú acord, entre l'Ajuntament i el Comitè o els delegats de Personal, si escau, i en funció de les necessitats del servei.

#### CAPÍTOL V.- VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES.

##### Article 25.- Vacances anuals.

##### 25.1 - Duració i període de gaudiment

a) Tot el personal laboral té dret a un període de vacances anuals retribuïdes de 31 dies o, el que és el mateix, de 23 dies hàbils o, si escau, dels dies que els corresponguin en proporció, si el temps de servei prestat ha estat menor.

b) Les vacances es gaudiran, preferentment, durant els mesos de juny a setembre de cada any. Açò no obstant, també es podran gaudir les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, amb la prèvia petició del treballador, sempre que no perjudiqui les necessitats del servei.

c) El personal que, per raons del servei, no pugui realitzar les vacances en el temps indicat a l'apartat b) realitzarà 30 dies hàbils de vacances, o la part proporcional que li correspongui.

d) Per acord entre l'Ajuntament i el Comitè o els delegats de Personal, si escau, es fixaran els períodes de vacances de tot el personal.

e) L'elecció del torn de vacances es realitzarà de forma rotativa, respectant en tot cas el dret dels treballadors amb responsabilitats familiars, a fi que les seves coincideixin amb les vacances escolars. En cas que ambdós cònjuges o els dos membres de parella estable prestin els seus serveis a l'Ajuntament, es procurarà, amb la prèvia sol·licitud dels interessats, que el període de vacances coincideixi en les mateixes dates.

##### 25.2 - Interrupció de vacances.

f) Les vacances anuals quedaran interrompudes en el cas que, mentre en gaudeixi, el treballador pateixi malaltia o les conseqüències d'accident; fet que haurà de justificar degudament, mitjançant el comunicat de baixa del facultatiu de la Seguretat Social, que l'haurà de remetre a l'Ajuntament amb la major urgència possible i, posteriorment, mitjançant el justificant corresponent a l'alta mèdica.

g) La continuació posterior del seu gaudiment en els dies que corresponguin s'haurà d'efectuar dins de l'any natural i, si açò no és possible, abans del mes de març del següent, sense que en cap supòsit pugui donar lloc a compensació econòmica. La data en què el treballador sol·liciti tal gaudiment quedarà supeditada a les necessitats de l'Ajuntament, per la qual cosa haurà de comunicar-li-ho, amb la deguda antelació, a fi de fer efectiu el seu dret en els termes exposats.

##### Article 26.- Permisos retribuïts.

El treballador fix o amb contractes superiors als tres mesos, amb la prèvia justificació adequada, tindrà dret a sol·licitar permisos retribuïts pels temps i causes següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet. En cas que el treballador ho sol·liciti, tindrà dret a acumular els dies d'aquesta llicència al període de vacances que li correspongui, sempre que ho sol·liciti amb trenta dies d'antelació.

b) 4 dies hàbils en cas de naixement o adopció d'un fill.

c) 3 dies hàbils en cas de mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 5 dies en cas que sigui fora de l'illa i el temps necessari si és fora del país.

d) Dos dies per trasllat del domicili habitual dins d'una mateixa localitat i tres quan el trasllat sigui en un altre municipi.

e) 1 dia en cas de matrimoni de fills.

f) Per concórrer a exàmens finals alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies en què es duguin a terme.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, l'exigència del qual s'haurà d'acreditar documentalment, sense que el treballador percebi cap retribució o indemnització que pugui superar, per aquest concepte, la cinquena part de les hores laborals en còmput trimestral. En el supòsit que el treballador percebi retribució o indemnització pel compliment del deure o càrrec, s'hi descomptarà l'import del salari al qual tingué dret.

h) Les treballadores en període de lactància d'un fill menor d'un any, tindran dret a dues hores d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Les treballadores, per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de una hora de la jornada normal, fins que el fill compleixi els dotze mesos. Amb la mateixa finalitat, aquest dret podrà ser exercit igualment pel treballador, sempre que demostrï que no és utilitzat per la mare al mateix temps.

En el supòsit d'adopció o acollida, si el menor té menys d'un any, els treballadors/es gaudiran dels mateixos drets, recollits al paràgraf anterior, a partir de l'acollida en el si familiar.

i) En el cas de la dona treballadora, pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics de preparació del part que s'hagin de realitzar dins la jornada laboral.

j) Els treballadors podran assistir a la consulta mèdica durant l'horari de treball, si acrediten degudament aquest extrem amb el justificant del servei sanitari corresponent.

k) Fins a set dies per cada any natural per afers particulars no compresos en els apartats anteriors. Aquests dies no es podran acumular, en cap cas, a les vacances anuals retribuïdes. El personal podrà distribuir aquests dies a la seva conveniència, amb la prèvia autorització de la corresponent unitat de personal i respectant sempre les necessitats del servei. Quan, per motiu d'aquestes raons, no sigui possible gaudir del mencionat permís abans de finalitzar el mes de desembre, es gaudiran en els primers quinze dies del mes de gener següent. Dels set dies de permís per a assumptes particulars, tot el personal gaudirà dels dies que s'indiquen, sempre que no coincideixi amb el dia de descans setmanal del treballador:

Dilluns de Pasqua.

Dilluns de Cinquagesma.

El dia 25 de juny.

l) El dia 9 de juliol.

m) Els dies 24 i 31 de desembre les oficines públiques romandran tancades a excepció dels serveis d'informació i registre general. En el supòsit que tals dates coincideixin amb dies festius o no laborals, el Calendari Laboral establirà fórmules que permetin la seva compensació.

##### Article 27.- Llicències sense sou.

27.1 - Sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin, es poden concedir llicències pels motius següents:

a) Per realitzar estudis sobre matèries relacionades directament amb la funció pública. La llicència es pot concedir tant per cursar estudis com per realitzar treballs d'anàlisi o de documentació, degudament homologats per a una entitat pública o oficial.

En els casos prevists en el paràgraf anterior serà preceptiu l'informe del/de la cap del departament o del servei on el personal presti servei

b) Per a assumptes propis.

27.2 - La durada del període de llicència no pot excedir els tres mesos cada dos anys, en el supòsit de l'apartat b) del punt primer. En el supòsit de l'apartat a) la durada màxima serà de devuit mesos, cada tres anys, si la llicència s'ha concedit per interès del propi Ajuntament, i de dotze mesos, cada tres anys, si s'ha concedit per interès exclusiu del/de la treballador/a.

27.3 - El personal que obtengui una llicència per realitzar estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública tindrà dret a percebre, durant aquesta situació, les retribucions bàsiques i, si escau, el complement familiar, tret que la llicència s'hagi concedit per interès de l'Ajuntament i consti així en la resolució corresponent. En aquest cas, ha de percebre les retribucions íntegrament.

27.4 - El personal que hagi obtingut una llicència per a assumptes propis no tindrà dret a cap retribució, però no causarà baixa en el règim general de la Seguretat Social.

27.5 - El personal laboral que, per raó de la guarda legal, tingui directament al seu càrrec algun menor de sis anys o un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una disminució de la jornada de treball, d'un màxim de la meitat de la durada d'aquella, amb la reducció proporcional de retribucions.

##### 27.6 - CONCESSION

A l'efecte de la concessió de la llicència per realitzar estudis, s'entendrà que aquests tenen per objecte matèries relacionades directament amb la funció pública, sempre que tractin sobre aspectes científics o tècnics vinculats clarament amb:

Funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat on aquest s'integra.

Exercici de les potestats públiques, les competències, la hisenda, l'organització o el personal de l'Ajuntament.

Qualsevol altra qüestió de consideració anàloga, l'anàlisi de la qual redundi en una eficàcia major dels serveis públics en general.

Coneixements de la llengua catalana, sempre que es pretengui aprendre o perfeccionar aspectes que no siguin objecte de cursos que normalment imparteix

l'Institut Balear de l'Administració Pública.

## CAPÍTOL VI – RETRIBUCIONS

### Article 28.- Retribucions bàsiques

S'entendrà per retribucions bàsiques, a percebre per cadascun/a dels/de les treballadors/es, la quantia mensual que apareix en el quadre de retribucions com a salari base.

### Article 29.- Complementos salarials

#### 29.1 - Antiguitat

Amb caràcter general es reconeixerà un complement d'antiguitat, constituït per una quantitat fixa, que s'abonarà a partir del primer dia del mes que faci tres anys de serveis efectius.

Els membres de la CIVS seran els encarregats d'estudiar la quantitat econòmica que correspondrà a n'aquest complement.

Sense perjudici de l'esmentat anteriorment, las quantitats que vinguessin percebent cada treballador, en concepte d'antiguitat es mantindran fixes i inalterables en les actuals quanties i es consolidaran com a complement personal no absorbible.

#### 29.2 - De càrrec o funció.

En el transcurs del període de vigència del conveni, la CIVS confeccionarà una proposta de llocs de treball als quals s'assignarà un complement específic en relació a la seva especialitat, dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat o qualsevol altre circumstància que impliqui un nivell d'exigència superior al normalment requerit a la resta de treballadors de la mateixa o de diferent categoria. Aquest complement estarà lligat al lloc de treball, qualsevol que sigui el seu titular.

Mentre es confecciona i s'aprova la proposta no es concedirà cap nou complement per càrrec o funció. Aquest sempre s'haurà d'ajustar a les quantitats que figuren a l'annex V, llevat dels treballadors que abans de la signatura d'aquest conveni ja tenien un complement per aquesta circumstància, als quals se'ls respectarà la quantitat que perceben.

#### 29.3 - Per residència

En un termini no superior a tres mesos a partir de la data de signatura d'aquest conveni, la CIVS elaborarà un estudi a fi de poder quantificar el plus de residència.

#### 29.4 - Per treballs tòxics, perillosos o excepcionalment penosos

a) Les parts signats convenen en la necessitat de vigoritzar al màxim els criteris d'aquest complement que deurà adaptar-se a circumstàncies vertaderament excepcionals, degut a que la regla general ha d'esser la seva eliminació al desaparèixer les causes que'ls motiven, de manera que suprimides aquestes, deixarà d'abonar-se el complement. La quantia mensual d'aquest complement serà la que figura a la relació del annex V per a cadascuna de les categories laborals.

b) Per a poder gaudir d'aquest complement, serà necessari que la dedicació al lloc de treball tòxic, perillós o excepcionalment penós tenguí caràcter exclusiu o preferent i de manera habitual i continuada al menys durant un horari superior a la meitat de la jornada laboral.

Quan el treball realitzat sota aquestes circumstàncies no tenguí caràcter habitual i continuat, el treballador tindrà dret a percebre aquest complement en proporció al temps que en el transcurs de la seva jornada laboral faci aquests tipus de treball.

c) Tota proposta de complement motivat per un treball d'aquestes característiques haurà d'esser presentada a la CIVS juntament amb un informe del comitè o delegats de prevenció i riscos laborals.

#### 29.5 - Torns

S'abonarà aquest complement quan, per necessitats de producció o de servei, sigui necessari establir habitualment o temporalment un horari en torn rotatiu obligatori entre els treballadors.

Els membres de la CIVS seran els encarregats d'estudiar la quantitat econòmica que correspondrà a aquest complement.

Qualsevol altre tipus de torn rotatiu o jornada de treball diferent a l'habitual de jornada continuada podrà donar lloc al reconeixement d'aquest complement, en la seva totalitat o parcialment, si prèviament ha obtingut l'autorització de la CIVS i l'Ajuntament n'ha aprovat l'abonament.

#### 29.6 - Nocturnitat

Aquest complement retribueix les hores treballades entre les 22.00 h i les 06.00 h, si no és que en la retribució bàsica ja s'hagi establert per tractar-se d'un lloc de treball nocturn per la seva naturalesa.

Els membres de la CIVS seran els encarregats d'estudiar la quantitat econòmica que correspondrà a aquest complement.

#### 29.7 - Gratificacions extraordinàries

Tots els treballadors tenen dret a dues gratificacions extraordinàries a l'any, de quantia igual al salari base amb l'antiguitat i els complementos salarials, que seran abonades abans dels dies 16 de juny i 16 de desembre.

#### 29.8 - Serveis extraordinaris

Tenint en compte l'article 20 d'aquest conveni, les hores extraordinàries realitzades s'hauran d'abonar amb un recàrrec del 100 % sobre el preu de l'hora bruta, si no és que el/la treballador/a opti per la compensació amb temps de descans.

Si la realització d'aquests serveis extraordinaris es realitza entre les 22.00 h i les 06.00 h, es considerarà com a hora extraordinària nocturna i s'abonarà amb un recàrrec del 125 % sobre el preu de l'hora bruta, si no és que el/la treballador/a opti per la compensació amb temps de descans.

Si la realització d'aquests serveis extraordinaris es fes en un dia de descans setmanal del treballador/a es considerarà com a hora extraordinària festiva i seran abonades amb un recàrrec del 150 % damunt el preu de l'hora bruta, a menys que el treballador/a opti per la seva compensació amb temps de descans. En cas d'horari nocturn el recàrrec serà del 175 %. A l'efecte del còmput anterior, es considera retribució anual el conjunt de conceptes retributius, exceptuant-ne el complement de productivitat.

En qualsevol cas, els serveis extraordinaris seran sempre de prestació voluntària per part del/de la treballador/a.

Així i tot, per a la realització de serveis extraordinaris serà del tot necessària l'autorització prèvia i per escrit del/de la regidor/a delegat/da de l'Àrea que correspongui. El Comitè o el/la delegat/da de personal podrà emetre un informe referent a la realització de cadascun dels serveis extraordinaris.

S'exclouen expressament del càlcul anterior els serveis extraordinaris realitzats durant les festes de Sant Joan i/o Nadal, que seran objecte d'una gratificació especial prèviament acordada entre les parts, i/o qualsevol altre servei extraordinari que sigui retribuït amb una gratificació especial.

## Article 30.- Indemnitzacions per motius del servei

30.1 - Els/les treballadors/es que per necessitat del servei hagin que realitzar viatges o desplaçaments dintre del territori nacional que els obligui a fer pagaments de dietes o a passar la nit fora del seu domicili habitual, tindran dret a una compensació econòmica en concepte de dietes, d'acord amb el següent quadre:

Berenar	500 ptes.
Dinar	2.500 ptes.
Sopar	2.500 ptes.
Allotjament	10.000 ptes.

Així mateix, se'ls abonaran les despeses derivades dels desplaçaments en avió, vaixell, taxi, autobús, etc., mitjançant la presentació del justificant corresponent.

30.2 - Quilometratge. Si per necessitats del servei s'acorda la utilització de vehicle propi per a desplaçaments originats per la prestació de serveis, s'abonarà a 40 ptes./Km realitzat.

## CAPÍTOL VII – SUSPENSIO DEL CONTRACTE DE TREBALL

### Article 31.- Excedències

31.1 - Forçosa. Els treballadors fixes designats per ocupar un càrrec públic o sindical tenen dret a l'excedència forçosa. Aquesta excedència dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència.

31.2 - Voluntària. Els treballadors/es amb al menys un any de serveis efectius, podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any ni superior a tres anys.

Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball.

El treballador/a un mes abans de finalitzar el temps d'excedència concedit deurà dirigir-se a l'Ajuntament sol·licitant el seu ingrés o la pròrroga de l'excedència si fou el cas.

Les vacants produïdes per excedències es cobriran mitjançant contractes temporals de substitució.

El reingrés serà automàtic prèvia sol·licitud amb un mes d'antelació. Si passat el termini de l'excedència no s'ha sol·licitat el reingrés, aquesta es considerarà prorrogada fins a un màxim de tres anys.

#### Article 32.- Maternitat

32.1 - En cas d'embaràs, les dones tenen dret a una llicència de disset setmanes ininterrompudes, ampliables a vint, si el part és múltiple.

32.2 - El període de llicència es pot dividir a elecció de la interessada, sempre que, com a mínim, es gaudeixi de sis setmanes després del part sense interrupció. La llicència es podrà acumular al període de vacances, si escau.

32.3 - El dret que regula aquest article s'ha de reconèixer al pare per atendre al fill nadó en cas de mort de la mare.

32.4 - Açò no obstant, referent al que disposen els punts 32.1 i 32.2, si la mare i el pare treballen, aquella pot decidir, quan s'iniciï el període de llicència, que el pare gaudeixi de fins a quatre de les setmanes de les quals consta la llicència, sempre que siguin sense interrupció i posteriors al part. Tot açò tret que, en el moment de la reincorporació al treball de la mare, propiciat per aquesta cessió del gaudi de la llicència, se n'arrisqui la salut.

32.5 - En el cas que el nadó hagi d'esser hospitalitzat per part prematur o per qualsevol altre causa a continuació del part, el període de suspensió del permís de maternitat/paternitat podrà computar-se en part o en la seva totalitat a partir de la data d'alta hospitalària, amb excepció de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori de la mare per a la recuperació de la seva salut. En aquest casos la mare o el pare tindran dret a absentar-se una hora diària del lloc de treball sense perjudici en les seves retribucions.

#### Article 33 – Adopció

En el cas d'adopció, si el fill/a és menor d'un any, el treballador/a tindrà dret a un permís retribuït de 56 dies naturals a partir de la data d'adopció, sempre que s'acrediti degudament la necessitat de dedicar-se personalment a la custòdia directa del menor. Si el/la fill/a adoptat/da és menor de cinc anys i major d'un, el permís tindrà una durada màxima de sis setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

#### Article 34.- Privació de llibertat

Se suspendrà el contracte amb reserva del lloc de treball en el cas de privació de llibertat de la persona treballadora, mentrestant no hi hagi sentència condemnatòria, tant per la detenció preventiva com per la presó provisional. El/la treballador/a, un cop acabada la privació de llibertat, haurà de reincorporar-se al lloc de treball en el termini màxim d'un mes, i quedaria extingida la seva relació laboral si així no ho fes.

Aquest article no serà d'aplicació en el cas d'insubmissió al servei militar obligatori.

### CAPÍTOL VIII.- RÈGIM DISCIPLINARI

#### Article 35.- Faltes.

Les faltes disciplinàries dels treballadors comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball es classifiquen, en atenció a la seva importància, transcendència i intencionalitat, en lleus, greus i molt greus.

##### a) Són faltes lleus:

- 1 - La incorrecció amb el públic i amb els companys.
- 2 - El retard, la negligència o el descuit en les seves tasques.
- 3 - La no-comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, si no és que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- 4 - La falta d'assistència al treball sense causa justificada d'un o dos dies al mes.
- 5 - Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- 6 - La manca de cura en l'atenció dels locals, materials i documents dels serveis.
- 7 - En general, l'incompliment dels deures per negligència o descuit inexcusable.

##### b) Són faltes greus:

- 1 - La falta de disciplina en el treball o del respecte degut al personal de l'establiment.
- 2 - L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors, i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències que se'n derivin o que puguin ser greus perjudicis per al servei.
- 3 - La desconsideració amb el públic en l'exercici del treball.
- 4 - L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de salut laboral en el treball, quan se'n derivin o se'n puguin derivar riscos o danys per al mateix treballador i/o tercers.
- 5 - La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
- 6 - Les faltes de puntualitat sense causa justificada, durant més de cinc i menys de 10 dies al mes.
- 7 - L'abandonament del treball sense causa justificada.
- 8 - La simulació de malaltia o accident.
- 9 - La simulació o encobriment de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.
- 10 - La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- 11 - La negligència que causi o pugui causar greus danys en la conservació dels locals, materials o documents dels serveis.
- 12 - La utilització o difusió indègudes de dades o assumptes dels que es tenguin coneixement per raó de treball en l'organisme.
- 13 - L'exercici d'activitats públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- 14 - L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions del procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi el manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- 15 - La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin sancionat.

##### c) Són faltes molt greus:

- 1 - El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- 2 - La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.
- 3 - El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- 4 - La falta no justificada d'assistència al treball durant més de tres dies al mes.
- 5 - Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant deu dies al més, o durant més de vint dies al trimestre.
- 6 - L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- 7 - La reincidència en faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, dins d'un període de sis mesos, quan s'hagin sancionat.

#### Article 36.- Sancions.

Les sancions que es podran imposar en funció de la qualificació de les faltes seran les següents:

##### a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de fins a dos dies.

##### b) Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascensos per un període d'un any a dos anys.

##### c) Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de setze dies a tres mesos.
- Inhabilitació per l'ascens per un període de dos a sis anys.
- Acomiadament.

Per l'aplicació d'aquestes sancions s'haurà de tenir en compte el major o menor grau de responsabilitat de la persona que comet la falta i la repercussió del fet en la resta de treballadors/es de l'Ajuntament.

Les sancions que es puguin imposar s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals quan la falta comesa pugui constituir delictes o falta penal.

#### Article 37.- Procediment aplicador de sancions.

37.1 - La imposició d'una sanció per falta lleu correspon a l'alcalde/essa de l'Ajuntament. Per imposar-la, caldrà que, en el termini màxim de sis dies des que va tenir coneixement de la falta, formuli una proposta motivada que traslladarà

al/a la treballador/a afectat/da i al Comitè o al/a la delegat/da de Personal, si escau, perquè en el termini de tres dies hàbils formulin, respectivament, les al·legacions que estimin convenients.

La sanció s'haurà de notificar per escrit, amb justificant de rebut, a la persona interessada i al Comitè o al/a la delegat/da de Personal.

En l'escrit de notificació s'hauran de fer constar la data i els fets que han motivat la sanció, la qualificació de la falta i els recursos que hi procedeixin en contra.

37.2 - Per a la imposició d'una sanció per falta greu o molt greu serà necessària la tramitació prèvia d'un expedient disciplinari, d'acord amb el que s'estableix en els apartats següents d'aquest article.

37.3 - El termini per resoldre l'expedient no serà superior a tres mesos, prorrogables per tres més per causes justificades.

37.4 - En casos excepcionals, i com a mesura cautelar fins que es resolgui l'expedient, es podrà acordar el canvi de lloc de treball o la suspensió de feina i sou de la persona interessada, una volta se l'hagi escoltat i se n'hagi donat compte al Comitè o als delegats de Personal. Si, adoptada la suspensió de feina i sou, cal la pròrroga de tres mesos per resoldre l'expedient, la confirmació de la suspensió provisional correspon a l'alcalde/essa de l'Ajuntament que, juntament amb l'informe d'aquest, també sol·licitarà informe al Comitè o els delegats de Personal.

37.5 - L'expedient disciplinari constarà de tres fases bàsiques: incoació, desenvolupament i conclusió.

a) Fase d'incoació. L'alcalde/essa ordenarà la incoació de l'expedient disciplinari. El procediment s'iniciarà mitjançant un escrit d'incoació que haurà de contenir, almenys, els següents extrems:

- Fets susceptibles de sanció.
- Treballador/a presumptament implicat/ada
- Designació d'instructor, que no podrà ser la persona que va proposar la incoació de l'expedient o va denunciar la presumpta falta.

Es traslladarà immediatament i simultàniament l'escrit d'incoació a l'instructor, al treballador afectat i al Comitè o als delegats de Personal.

b) Fase de desenvolupament. L'instructor, que podrà nomenar un secretari, ordenarà les proves i actuacions que estimi convenients, a fi d'esclarir els fets i determinar les responsabilitats que tinguessin lloc.

Quan, durant les actuacions, l'instructor cridi a declarar l'expedientat, aquest hi podrà anar acompanyat d'un membre del Comitè o del delegat de Personal i/o el seu representant legal.

Durant aquesta fase, l'expedientat podrà proposar a l'instructor la pràctica d'aquelles proves que consideri oportunes. Correspondrà a l'instructor l'admissió de les que consideri procedents.

c) Fase de conclusió. Finalitzada la fase anterior, l'instructor redactarà l'oportú plec de càrrecs, que notificarà a l'expedientat i al Comitè o al delegat de Personal perquè, en el termini de cinc dies, formulin les al·legacions que estimin convenients i perquè puguin sol·licitar, també, que se'ls doni vista de les actuacions.

L'instructor, tenint en compte el resultat de totes les actuacions i proves practicades, així com de les al·legacions formulades, elevarà una proposta motivada de resolució que haurà de contenir, almenys, el següent:

- Exposició breu i precisa dels fets que han resultat provats.
- Normes legals d'aplicació.
- Qualificació dels fets.
- Resolució que es proposa.

37.6 - Conclòs i rebut l'expedient, l'autoritat sancionadora, que serà la mateixa que va ordenar la incoació de l'expedient, dictarà la resolució que procedeixi.

La imposició de les sancions correspondrà, en tot cas, a l'alcalde/essa.

37.7 - La resolució que s'adopti s'haurà de notificar, per escrit i amb justificant de rebut, a l'interessat i al Comitè o als delegats de Personal.

En l'escrit de notificació es faran constar la data i els fets que han motivat la sanció, la qualificació de la falta i els recursos que hi procedeixin en contra.

37.8 - En virtut de la naturalesa singular dels fets, la transcendència de les conductes o altres circumstàncies extraordinàries, l'alcalde/essa o la persona que delegui, podrà advocar les atribucions i competències que en aquest article se li atribueixen.

Article 38.- Cancel·lació de les faltes.

Totes les faltes i sancions s'anotaran a la fitxa matrícula del treballador afectat, però als tres mesos es cancel·laran les lleus; a l'any, les greus i als dos anys, les molt greus. En cas de no-reincidència (exceptuant el cas de sanció expressa

d'inhabilitació per a l'ascens o per concórrer a proves selectives, que constaran fins que es compleixin), de dita cancel·lació, s'expedirà, a petició de l'interessat, la certificació corresponent.

Els terminis per a la cancel·lació començaran a comptar des de la data en què s'hagi imposat la sanció.

Article 39.- Prescripció de les faltes.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies i les molt greus, als seixanta dies; tots tres casos a partir de la data en què l'alcalde/essa en va tenir coneixement i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se, i, si escau, sempre que la duració d'aquest, en conjunt, no superi el termini de sis mesos sense culpa del treballador expedientat.

Article 40.- Denúncies.

Tot treballador podrà donar compte per escrit, per ell mateix o a través dels seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat, a la consideració deguda a la seva dignitat humana o a la seva condició laboral. L'autoritat competent n'informarà oportunament i instruirà, si escau, l'expedient que procedeixi.

CAPÍTOL IX.- SALUT LABORAL I MEDI AMBIENT.

Article 41.- Principis generals.

Tenint en compte que el tractament donat en aquesta matèria ha de ser homogeni i conjunt per a tots els empleats, independentment del règim jurídic, s'aplicaran, en l'àmbit del present conveni, la regulació i els acords vigents en cada moment sobre aquesta.

Conformement amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la normativa de desenvolupament d'aquesta, els empleats tenen dret a una protecció eficaç en matèria de salut i seguretat en el treball, així com un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objecte de garantir la prevenció de riscos laborals. Els drets d'informació, consulta i participació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de riscos greus i imminents, i vigilància del seu estat de salut, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

El citat dret suposa l'existència d'un deure de l'Ajuntament de garantir la protecció dels empleats al seu servei quant als riscos laborals. Amb la finalitat de complir-lo en tots els llocs de treball, en el marc de les seves responsabilitats, realitzarà la prevenció de riscos laborals mitjançant l'adopció de les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut de tots els empleats, amb les especialitats establertes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les disposicions de desenvolupament, en matèria d'avaluació de riscos, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per al desenvolupament de les tasques preventives.

Article 42.- Mitjans i equips de protecció personal.

L'Ajuntament facilitarà als treballadors els mitjans i equips de protecció personal adequats als treballs que realitzin. Els delegats de Prevenció participaran en la determinació dels criteris generals sobre la dotació d'aquests mitjans i equips.

Article 43.- Mobilitat funcional per incapacitat laboral.

En el cas de declaració d'una incapacitat laboral permanent total, l'Ajuntament procedirà -a petició del treballador, i amb les prèvies actuacions i garanties establertes a l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals- al canvi de lloc de treball per un altre més adequat a la situació del treballador, fet que donarà lloc a una renovació del contracte. Aquest canvi s'haurà de comunicar als representants dels treballadors.

Els complements de lloc, o aquells altres que retribueixin una major quantitat o qualitat en el treball, es percebran conformement a les retribucions que corresponen al nou lloc de treball, sense perjudici del manteniment en còmput anual de les retribucions bàsiques i, si existeix, de qualsevol complement adicional.

Si el treballador no hagués exercit aquest dret, mitjançant la corresponent sol·licitud, en el termini de dos mesos a partir de la notificació de la resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, per la qual se'l declara en la situació d'incapacitat laboral permanent total- s'extingiria la relació laboral, sense perjudici

del que disposa l'article 48.2 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 44.- Altres formes de mobilitat.

Per disminució de capacitat. La mobilitat per disminució de capacitat del treballador per a la realització de les tasques del seu lloc de treball podrà dur-se a terme a petició del treballador o per decisió de l'Ajuntament, amb el previ informe del servei mèdic designat per aquest, a un lloc de treball d'igual o inferior grup professional. Quan les circumstàncies així ho requereixin, caldrà la prèvia formació professional per adaptar el treballador al seu nou lloc de treball, que serà facilitada per l'Ajuntament. L'ajuntament haurà de tramitar i resoldre aquestes peticions, amb el previ acord amb els delegats de personal.

#### Article 45.- Delegats de prevenció.

Els nomenaments de delegats de prevenció seran elegits pels representants de Personal, segons el que disposa l'article 35.4 de la llei 31/1995, de 8 de novembre.

Açò no obstant, en cas de recaure el nomenament de delegats de prevenció en algun dels delegats de Personal o dels membres del Comitè, se'ls computaran els drets i les garanties inherents al seu doble nomenament.

#### Article 46.- Mobilitat funcional per protegir la maternitat.

Amb l'objecte de garantir la protecció efectiva de la mare i el fetus durant l'embaràs, quant a condicions nocives per a la salut, es tindrà dret a l'adaptació de les condicions, del temps o del torn de treball, o, si escau, al canvi temporal de lloc de treball o de les seves funcions, amb el previ informe o la prèvia recomanació dels serveis mèdics de l'Administració.

El dispost a l'apartat anterior serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill, i si en aquest sentit existís informe o recomanació dels serveis mèdics de l'Administració.

Tot l'anterior es durà a terme amb les prèvies actuacions i amb les garanties establertes a l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament haurà de comunicar, amb caràcter previ, aquests canvis als representants dels treballadors.

Article 47.- Garanties de compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals en els supòsits de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors.

L'Ajuntament, quan contracti o subcontracti amb altres empreses la realització d'obres o serveis corresponents a la pròpia activitat i que es desenvolupin al mateix Ajuntament, haurà de vigilar que el contractista i el subcontractista compleixin la normativa de prevenció de riscos laborals.

Amb aquest objectiu, s'exigirà a les empreses contractistes els plans de seguretat i salut de l'empresa, així com la formació bàsica dels treballadors en matèria de seguretat.

### CAPÍTOL X – PRESTACIONS SOCIALS.

#### Article 48.- Incapacitat laboral transitòria.

48.1 - En els supòsits d'incapacitat laboral transitòria legalment declarada i mentre duri, l'Ajuntament completarà el subsidi econòmic percebut pel treballador per compte de la Seguretat Social amb la quantitat necessària fins arribar al 100% de totes les retribucions que li correspongués percebre en actiu.

48.2 - Els treballadors que causin baixa per malaltia o accident hauran de comunicar tal contingència al més aviat possible a l'Ajuntament i, en tot cas, fer arribar el certificat de baixa dins del termini legal establert.

48.3 - L'Ajuntament podrà comprovar l'estat de la malaltia o de l'accident al·legat pel treballador, per justificar la seva absència al treball, mitjançant reconeixement mèdic. La negativa del treballador a tal comprovació podrà determinar la suspensió dels drets econòmics.

#### Article 49.- Bestretes

49.1 - El personal laboral té dret a percebre, com a bestreta reintegrable, l'import de fins a 3 mensualitats de la seva retribució real (en cas que pertanyi als grups A o B), de fins a 5 mensualitats (en el cas del grup C) i fins a 6 mensualitats (si es tracta dels grups D o E), sempre que concorri qualsevol de les circumstàncies que s'indiquen:

- a) Matrimoni o parella de fet de la persona sol·licitant.
- b) Divorci, separació o anul·lació del matrimoni de la persona sol·licitant.
- c) Mort del cònjuge o dels/de les fills/es.

d) Naixement de fills/es.

e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu de la persona sol·licitant, del cònjuge o dels/de les fills/es.

f) Amortització de crèdits públicament documentats o per l'adquisició d'habitatge habitual.

g) Realització d'obres necessàries i imprescindibles per a la conservació de l'habitatge.

h) Traslats de domicili a la localitat on està ubicat el centre de treball.

i) Despeses d'estudis oficials en centres nacionals o estrangers per part de la persona sol·licitant, del cònjuge o dels/de les fills/es. Tot açò sens perjudici dels ajuts socials que li puguin ser concedits.

j) Altres circumstàncies similars que mereixin aquesta qualificació, amb un informe previ de la Comissió Paritària.

49.2 - Aquestes bestretes no produiran cap tipus de interès i s'hauran de retornar en un termini màxim de 14 o 28 mensualitats, mitjançant la retenció de les quanties corresponents a la nòmina del treballador/a. La Comissió Paritària interpretarà aquest punt, tenint en compte les circumstàncies i quantitats sol·licitades.

49.3 - La concessió de bestretes es farà amb la sol·licitud prèvia motivada de la persona interessada, adreçada a l'alcaldia, amb la formulació del compromís de devolució i la indicació dels terminis. Per a la concessió d'una bestreta d'una mensualitat no es necessari cap tipus de justificació.

49.4 - En cas que la persona beneficiària d'una bestreta deixi de prestar serveis a l'Ajuntament o sol·liciti excedència de qualsevol classe, haurà de retornar íntegrament la quantitat que hi manqui per al pagament total de la bestreta.

49.5 - En cas que l'Ajuntament denegui la concessió de bestretes, la denegació s'haurà de fer mitjançant resolució motivada.

#### Article 50- Ajuts

##### 50.1 - Beques

L'Ajuntament concedirà beques d'estudi anuals per als treballadors/es que duguin més d'un any ininterromput de treball, i per a cada un dels seus fills, d'acord amb les bases que redactarà la Comissió Paritària:

Escoles infantils fins als 3 anys inclusivament: 48.880 ptes./any.

Educació infantil (3-6 anys), primària i secundària: 26.000 ptes./any.

Batxillerat, mòduls professionals i l'accés universitari per a majors de 25 anys: 41.000 ptes./any.

Per als estudis superiors, s'abonarà l'import total de la matrícula i de les despeses d'adquisició de llibres relatiu a les assignatures que constin a la matrícula, fins a un màxim de 104.000 ptes./any.

Les beques corresponents als 3 primers apartats s'abonaran a la darrera de novembre de l'any en curs, i les del darrer punt, a la darrera de gener.

##### 50.2 - Minusvalidesa

Els treballadors fixes o interins amb més de 6 mesos de treball realitzats, que tinguin al seu càrrec persones afectades per minusvalidesa reconeguda, tindran dret a un ajut econòmic de 26.000 pessetes per mes i persona. El dret a aquesta prestació efecte fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, situació d'acolliment i tutoria, legalment reconegudes. S'acreditarà mitjançant certificació oficial emesa per la INSERSO o un organisme equivalent.

##### 50.3 - Ajuts per a fills menors de 18 anys

L'Ajuntament concedirà ajuts als treballadors/es amb més de 6 mesos de treball, que tinguin fills menors de 18 anys per compensar les despeses derivades de la seva cura i custòdia.

S'abonarà un ajut social únic anual, per un import de 62.400 pessetes per cada fill menor de 18 anys, que s'abonarà preferentment el mes de setembre. Anualment es revisarà la quantitat en funció de la disponibilitat pressupostària, juntament amb la representació legal dels treballadors. Quan els fills tinguin la majoria d'edat laboral, a fi de poder continuar percebut l'ajut, el/la sol·licitant/a haurà d'acreditar que els seus fills no tinguin ingressos propis.

Aquest ajut es concedirà en cas de situació legal d'acolliment o custòdia i serà incompatible amb l'ajut per minusvalidesa.

##### 50.4 - Ajuts per Natalitat

El treballador o treballadora, pares d'un nou infant tindran dret a un ajut social únic equivalent a 14 dies del seu sou.

##### 50.5 - Premi a l'antiguitat



Els treballadors/es que durant la vigència d'aquest conveni compleixin el venciment de 20 anys o més, tindran dret a un premi únic, sempre a opció del treballador de:

- a) Una paga en metàl·lic del 100% d'una mensualitat.
- b) Un descans d'un mes de durada, que no es podrà acumular a les vacances anuals retribuïdes.

50.6 - Ajuts per defunció o incapacitat total i absoluta.

a) Ajut per enviudar per a les parelles del personal de l'Ajuntament.  
L'objectiu és mitigar la situació econòmica que es produeix amb la defunció d'un treballador/a afectat per aquest conveni, i va destinat a la seva parella estable, o als orfes en cas de no existir la primera. La quantitat a percebre d'un sol cop serà de 234.000 pessetes. S'abonarà dins el mes següent al de la defunció.

b) Ajut per orfandat.

De la mateixa manera que el primer ajut té l'objectiu d'ajudar els orfes en la situació derivada d'una defunció, aquest anirà destinat als fills menors de 18 anys i als majors si tenen minusvalideses reconegudes, i sense ingressos propis. La quantitat per fill seran de 260.000 pessetes d'una sola vegada.

c) L'Ajuntament quedarà obligat a subscriure una cobertura d'assegurança per aquests motius o a contractar una pòlissa col·lectiva a tot el personal laboral. La cobertura serà efectiva des del dia següent a la firma d'aquesta o, com a tard, l'Ajuntament la subscriurà als 2 mesos de la firma del present Conveni.

Article 51.- Ajuts mèdics.

S'estableixen els ajuts mèdics que s'especifiquen a continuació:

- a)
  - Ulleres (muntures). 6.595 pessetes.
  - Vidres d'ulleres ( cadascun ) 6.595 pessetes.
  - Lents de contacte ( cadascuna ) 6.595 pessetes.

Temps de renovació: Muntures 2 anys, vidres 1 any i Lents de contacte: 2 anys

- b) Despeses d'odontologia 32% de l'import de la factura presentada amb un màxim de 70.000 pessetes per any.
- c) Audífon 65.955 pessetes.
- d)
  - Plantilles ortopèdiques 32% de la factura
  - Calçat ortopèdic 32% de la factura
  - Pròtesis 32% de la factura
  - Vehicle d'invàlid ( segons grau necessitat ) 32% de la factura

Temps de renovació:

- Plantilles (fins 14 anys): 1 any
- plantilles (a partir de 14 anys): 2 anys
- calçat: 1 any
- vehicle d'invàlid: únic
- pròtesis: 2 anys

Els ajuts s'abonaran sempre que es sol·licitin, s'acrediti la necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica i sigui presentada la corresponent factura. De les factures amb imports inferiors al màxim establert a aquest capítol, únicament se'n abonarà el 50% del total de la factura.

e) Beneficiaris dels ajuts:

1. Titulars del dret.

2. Els familiars dels titulars, fins al primer grau de consanguinitat, acolliment, matrimoni o parella de fet, que compleixen aquests requisits:

- conviure amb el titular
- dependre econòmicament del titular
- no percebre cap remuneració, ni renda patrimonial ni pensió superior al doble del salari mínim interprofessional.
- no tenir dret, per títol diferent, a percebre assistència d'aquestes característiques per la Seguretat Social o altres asseguradores obligatòries.

Article 52.- Revisions mèdiques

Tot el personal laboral tindrà dret a una revisió mèdica anual facilitada per

l'Ajuntament.

Article 53.- Renovació permís de conduir

L'Ajuntament abonarà al personal fix les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir que es requereixen per conduir vehicles municipals.

Article 54.- Accidents de circulació.

54.1 - En cas que qualsevol treballador/a que, conduint un vehicle particular o municipal en hores laborals, pateixi un accident de circulació, l'ajuntament:

- a) Es farà càrrec de la defensa lletrada davant els jutjats, tribunals o organismes competents, sempre que no els cobreixi la pòlissa d'assegurança del vehicle.
- b) Es farà càrrec de la fiança d'empresonament o altre que es pugui assenyalar i dels costos judicials i honoraris professionals, inclosos els perits, sempre que no els cobreixi la pòlissa d'assegurança del vehicle.
- c) (Eliminat pel Ple de l'Ajuntament de 10 de gener de 2002).

54.2 - Durant el període en que el treballador/a estigui privat/da del permís de conduir, l'Ajuntament el/la podrà destinar a treballs d'altra categoria, encara que l'accident no s'hagi produït durant el servei.

54.3 - En cas que es condemni el/la treballador/a, en sentència ferma, per imprudència temerària o conducció sota la influència d'alcohol o d'estupefaents, no s'aplicarà aquest article.

Article 55. Treballadors amb discapacitat disminuïda

55.1 - El personal laboral que, a causa d'una disminució física sobrevinguda, no pugui realitzar el seu treball habitual, serà destinat a la realització d'un altre treball que s'adapti a les seves condicions.

55.2 - Es respectaran les condicions econòmiques que aquest personal tengui en el moment de la seva adaptació, sense perjudici de futures absorcions que es puguin realitzar en cas de passar a ocupar una plaça d'inferior retribució.

55.3 - En cas que aquesta disminució física sigui qualificada d'incapacitat per la mutualitat o la Seguretat Social, s'ajustarà, en tot cas, al que estableixi per aquests casos la legislació vigent.

Article 56. Integració laboral de persones amb discapacitat.

56.1 - Pel compliment del que es disposa en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, sobre contractació i ocupació dels treballadors disminuïts, es cobriran places vacants amb treballadors que tinguin reconeguda legalment la seva condició de disminuït en una proporció no inferior al 5% de la plantilla de treballadors.

56.2 - A aquests efectes i per tal d'arribar progressivament al 5% esmentat i seguint l'article 6 del RD 1451/1983, es pactarà una relació de llocs de treball que s'hagin valorat que per les seves característiques es puguin reservar preferentment a persones amb discapacitat.

56.3 - En la mesura del possible s'intentarà establir una reserva entre el 3 i 5% de l'oferta d'ocupació pública per arribar progressivament al 5% total.

56.4 - Aquesta relació de llocs de treball i els acords recollits en el Conveni per garantir aquesta preferència, ha de quedar reflectida en el model de la fulla de registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius.

56.5 - Aquesta relació de llocs de feina ha de servir com a criteri per garantir l'ocupació de les persones amb discapacitat, però mai com a obstacle per que pugui ocupar altres llocs de feina pels quals demostrï estar qualificat.

56.6 - A les proves selectives per a l'ingrés a l'ocupació s'admetran les persones amb discapacitat en igualtat de condicions que la resta dels aspirants. Per aquest fet les proves han de ser suficientment garantides per demostrar la capacitat i per tant no s'ha d'exigir les certificacions que acreditin la seva condició de disminuït amb anterioritat a la realització de la prova, únicament en els casos dubtosos es podrà sol·licitar als serveis i als òrgans competents, l'assessorament i valoració de la comptabilitat funcional. Igualment s'ha d'establir com a mesura d'accés a la plaça, la possibilitat de sol·licitar l'adaptació de les proves, tant a nivell de mitjans com a nivell de temps.

Article 57.- Jubilació.

Amb la finalitat de contribuir a la realització d'una política de promoció de l'ocupació, la jubilació per al personal laboral de l'Ajuntament de Ciutadella tindrà caràcter obligatori en complir el treballador/a l'edat de 65 anys.

No obstant l'establert en el paràgraf anterior, la jubilació forçosa no es

produirà fins que el treballador pugui completar el període de carència exigida per la normativa de la Seguretat Social per causar dret a pensió de jubilació.

#### Article 58.- Jubilació especial als 64 anys

Els treballadors/es podran jubilar-se amb el 100% dels seus drets, al complir els 64 anys, en la forma i condicions establertes en el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, o en qualsevol altre normativa que en un futur pugui dictar-se referent en aquest tema.

L'Ajuntament substituirà a cada treballador/a jubilat, amb aquestes circumstàncies, per un altre qualsevol dels que constin degudament inscrits a les oficines de l'INEM.

#### Article 59.- Jubilació anticipada

Com a mesura, en la promoció de l'ocupació i renovació de la plantilla, els treballadors que hagin cotitzat el període exigible, segons la seva situació, i que voluntàriament es vulguin jubilar durant els cinc anys anteriors a l'edat fixada a l'article anterior, percebran, en concepte de premi per jubilació anticipada, les següents quantitats:

Jubilació als 60 anys	1.250.000 ptes.
Jubilació als 61 anys	1.000.000 ptes.
Jubilació als 62 anys	750.000 ptes.
Jubilació als 63 anys	500.000 ptes.
Jubilació als 64 anys	250.000 ptes.

### CAPÍTOL XI.- REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.

#### Article 60.- Competències.

##### 60.1 - Dels Delegats de Personal i dels Comitès.

a) Ser informats, a través de l'Ajuntament, de totes les qüestions d'interès laboral que poden afectar els treballadors d'aquest organisme, amb caràcter general i particular, de forma especial sobre la transformació o modificació de les comeses de l'Ajuntament i sobre les innovacions tècniques operades en els llocs de treball.

b) Emetre informe, amb caràcter previ a la decisió de l'òrgan competent de l'Ajuntament, en els següents casos:

I. Reestructuració de plantilles i cessament total o parcial, definitiu o temporal d'aquestes, així com sobre qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació del centre.

II. Reducció de jornada laboral, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.

III. Plans de formació professional a l'Ajuntament.

IV. Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.

V. Estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius amb el seguiment de l'aplicació, i de la valoració de llocs de treball.

VI. Variació de la jornada de treball i/o de l'horari, règim de torns, així com de qualsevol altre canvi en les condicions de treball.

c) Conèixer les modalitats del contracte de treball escrit que es dugui a terme a l'Ajuntament.

d) Ser informats per escrit de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus al personal de l'Ajuntament.

e) Conèixer mensualment els documents relatius a la terminació de la relació laboral; i trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

f) Exercir una labor:

I. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i d'ocupació, així com la resta dels pactes, condicions i usos laborals en vigor.

II. De vigilància i control de les condicions de salut laboral en el desenvolupament del treball a l'Ajuntament, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

g) Participar amb l'Ajuntament en la realització de les obres socials establertes en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

h) Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment de les mesures que es procurin pel manteniment i l'increment de la productivitat.

i) Informar els representants de tots els temes i qüestions assenyalats en

aquests punts, i de tot el que directament i indirectament tengui o pugui tenir repercussió en les relacions laborals.

j) Formular les reclamacions i accions legals d'interès general que procedeixi per la via administrativa o jurisdiccional en aplicació de la normativa vigent, davant l'autoritat o els organismes competents.

k) Qualsevol altra competència que es reconegui per la legislació vigent o s'estableixi en el present Conveni.

l) Els informes que s'hagin d'emetre d'acord amb les competències reconegudes en aquest article s'hauran de formalitzar en el termini de quinze dies, tret que en aquest Conveni es disposi una altra cosa.

##### 60.2 - Dels representants dels treballadors a la CIVS:

A més de les que li corresponguin en virtut del previst a l'article 4 del present Conveni, els representants dels treballadors a la CIVS tindran, pel que fa a l'Ajuntament, les competències atribuïdes en el seu àmbit específic, als delegats de Personal i Comitès.

Les mesures que, amb caràcter general, afectin els drets del personal laboral seran sotmeses amb caràcter previ a l'informe dels representants dels treballadors a la CIVS, i l'hauran d'emetre en un termini màxim de vint dies.

#### Article 61.- Garanties.

61.1 - Els treballadors que exerceixin la condició de delegat de Personal, delegat de prevenció, membre d'un Comitè o representant dels treballadors a la CIVS, tindran les següents garanties:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus i molt greus; Seran escoltats, a més de l'interessat, els delegats de personal i els membres del Comitè.

b) Prioritat de permanència en els centres respecte dels altres treballadors de la seva categoria i especialitat, en els supòsits d'extinció i suspensió per causes tecnològiques o econòmiques.

c) No ser discriminat quant a promoció econòmica o professional per motiu del desenvolupament de la seva representació.

d) Expressar amb llibertat i col·legiament, si es tracta del Comitè o dels delegats, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, amb la possibilitat de publicar i distribuir les notes o els comunicats d'interès social, amb l'informe prèvia al cap de l'Ajuntament.

e) Disposar d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions representatives. Aquestes hores podran acumular-se, per acord del comitè o del conjunt de delegats de Personal respectius, en un o varis dels seus components, sense sobrepassar el màxim total, i poden quedar rellevats del seu treball, sense perjudici de la seva remuneració.

61.2 - Les garanties expressades als apartats a), b) i c) del número anterior es mantindran durant els dos anys següents a l'extinció del mandat.

61.3 - L'Ajuntament proporcionarà al Comitè o, si escau, als delegats de Personal corresponents, un local adequat on puguin desenvolupar les seves activitats.

61.4 - A l'Ajuntament es posaran taulons d'anuncis a disposició del Comitè o, si escau, dels delegats de Personal, i dels representants dels treballadors a la CIVS per a l'exercici de la seva labor representativa.

61.5 - En l'exercici de la seva funció representativa, els delegats de Personal, membres del Comitè i membres de la CIVS, tindran dret al quilòmetratge i a les dietes que procedeixen quan siguin convocats per l'Administració i els seus sindicats, per al desenvolupament de les seves funcions.

#### Article 62.- Sindicats signants.

Es reconeixen, a favor dels sindicats signants, els següents drets:

a) Proposar la dispensa total de les obligacions laborals d'un/a treballador/a amb el manteniment de tots els drets econòmics i professionals que li corresponguin.

b) Emetre informe amb caràcter previ a l'adopció de mesures que puguin afectar a una generalitat de treballadors en l'àmbit consistorial indicat.

c) Rebre informació sobre plans de salut laboral en el treball que afectin els centres.

#### Article 63.- Dret de reunió.

Els treballadors de l'Ajuntament tenen dret a reunir-se en assemblea en les condicions següents.

a) L'assemblea podrà ser convocada pels delegats de Personal, el Comitè, els membres de la CIVS o per un nombre de treballadors no inferior a la

tercera part de la plantilla. L'assemblea serà presidida pel Comitè, els delegats de Personal o els membres de la CIVS, que seran responsables del funcionament normal d'aquesta i del fet que hi assisteixin persones que no pertanyin a l'Ajuntament, tret dels membres del Comitè i els de la CIVS. Només podran tractar-se els afers que figuren a l'ordre del dia, on s'hi hauran inclòs prèviament. Els delegats de Personal, el Comitè o els membres de la CIVS comunicaran a l'Ajuntament la convocatòria i els noms, si escau, dels membres de la CIVS que no pertanyin al centre i que assistiran a l'assemblea. Correspon a l'alcalde/essa les prendre mesures oportunes per evitar perjudicis a l'activitat normal del centre.

b) Quan -per treballar per torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància- no es pugui reunir simultàniament tota la plantilla, sense perjudici o alteració del normal desenvolupament de la producció, les diverses reunions parcials que s'hagin de celebrar es consideraran com una de sola i datades en el dia de la primera.

c) El lloc de reunió serà el centre de treball, si les condicions d'aquest ho permeten. Aquesta reunió tindrà lloc dins de l'horari de treball, tret que hi hagi un acord amb l'ajuntament que indiqui una altra cosa.

L'alcalde/essa facilitarà el local per a la celebració de l'assemblea, tret dels següents casos:

a) Si no es compleixen les disposicions senyalades en la lletra a) anterior.

b) Si hagués transcorregut menys d'un mes des de l'última reunió celebrada.

c) Si encara no s'haguessin rescablat els danys produïts per alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior, o no s'hagués donat fiança per aquest motiu.

d) Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguin d'aplicació no estaran afectades per l'apartat b), ni tampoc ho estaran les que siguin convocades pels representants dels treballadors a la CIVS.

La convocatòria amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocadors es comunicarà amb justificació de rebut a l'alcalde/essa en quaranta-vuit hores d'antelació com a mínim.

Les normes establertes en els apartats anteriors no seran d'aplicació en els casos en què l'assemblea es dugui a terme fora de l'Ajuntament.

## ANNEX I

### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

#### Primera.- Classificació

a) El personal comprès a l'àmbit d'aplicació del present conveni es classifica, en funció de les tasques i, si escau, titulació exigida per a desenvolupar-les, en els grups i categories professionals que es defineixen a l'annex II.

b) L'acoplament en els grups i categories professionals que en aquest conveni es configuren es farà tenint en compte la integració inicial prevista des de les categories d'origen, segons consta a l'annex IV i en funció de les tasques que efectivament es realitzin.

La proposta d'acoplament es desenvoluparà per la subcomissió de la CIVS.

Segona.- (Eliminada pel Ple de l'Ajuntament de dia 10 de gener de 2002).

## ANNEX II

### GRUP TÈCNIC TITULAT

Integren aquest Grup Laboral aquells treballadors/es que es trobin en possessió del corresponent Títol Universitari de 1er o 2n cicle i que hagin estat contractats en consideració al mateix i, en el seu cas, de l'especialitat que posseeixin, per a l'exercici amb plena responsabilitat de les funcions pròpies de la seva professió.

Les categories que componen aquest grup són:

TITULAT SUPERIOR.- Aquells que, de conformitat amb l'anterior descripció, són contractats com a Llicenciats, Enginyers o Arquitectes.

TITULAT MITJÀ.- Aquells que, de conformitat amb l'anterior descripció, són contractats com a Diplomats Universitaris, Enginyer Tècnic o Arquitecte Tècnic.

### GRUP D'ACTIVITATS ESPORTIVES

MONITOR/A ESPORTIU.- Pertanyen a aquesta categoria laboral els treballadors que en possessió del Graduat d'E.S.O., s'encarreguen d'executar la didàctica general i específica programada per a cada una de les activitats esportives. Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament d'aquestes feines durant 4 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

### GRUP TÈCNIC OPERATIU

Pertanyen a aquest grup professional aquells treballadors que, en possessió del títol del Cicle Formatiu de Grau Mitjà i de l'experiència exigida segons les categories realitzen habitualment el seu qualificat contingut funcional en relació directa amb l'organització, control de qualitat i producció. Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament de feines anàlogues durant 4 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca dins l'àrea de Serveis Generals.

CAP TÈCNIC OPERATIU.- Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que reuneixen les condicions i requisits establerts per aquest Grup professional i sota la dependència del regidor corresponent i, en el seu cas, d'un treballador de la seva mateixa categoria segons l'organització de l'Ajuntament, de qui rebin instruccions genèriques, i que coordinen, supervisen, dirigeixen, organitzen i es responsabilitzen d'un grup de treballadors, realitzant amb plena responsabilitat i alt grau de perfecció l'execució pràctica de les tasques que se li assignen directament com les que efectui en col·laboració amb el grup que dirigeix, responsabilitzant-se també de la seguretat i formació d'aquest.

TÈCNIC OPERATIU.- Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que, reunint les condicions i requisits establerts per aquest grup professional i sota la dependència i supervisió del superior immediat i en el seu cas d'un altre treballador de la mateixa categoria, de qui rebí instruccions, executa amb responsabilitat i perfecció les tasques tècniques relacionades amb la seva especialitat afins a la seva àrea d'activitat.

Són entre d'altres, tasques fonamentals d'aquesta categoria: llegir i interpretar ordres tècniques, plànols, croquis i esquemes de conjunts totals o parcials; localitzar i corregir avaries dels equips i afins on la seva especialitat ho exigeixi, col·laborar en l'execució dels treballs tècnics que realitzen el grup de treballadors que en determinades circumstàncies poguessin estar sota la seva coordinació.

### GRUP DE CONSERVACIÓ, MANTENIMENT I OFICIS

ENCARREGAT DE CONSERVACIÓ, MANTENIMENT I OFICIS.- Pertanyen a aquesta categoria els treballadors que, en possessió del títol del Cicle Formatiu de Grau Mitjà, coordinen i supervisen un grup de treballadors, realitzant amb plena responsabilitat i alt grau de perfecció les tasques relacionades amb la seva especialitat que directament se li assignin. Aquests treballadors han de posseir suficient capacitat de comandament i tenir ple coneixement de les distintes tasques corresponents a l'especialitat del personal a les seves ordres. Són entre altres, tasques fonamentals d'aquesta categoria les de: vigilar i supervisar les instal·lacions que se'ls hi ha encomanat, donar informació tècnica sobre les incidències que vagin sorgint i intervenir directament en la seva solució, responsabilitzar-se de l'organització, seguretat, control, direcció i rendiment dels treballadors que dirigeixi, així com de la seva formació. Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament d'aquestes feines durant 4 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

OFICIAL DE CONSERVACIÓ, MANTENIMENT I OFICIS.- Pertanyen a aquesta categoria laboral els treballadors que en possessió del títol del Cicle Formatiu de Grau Mitjà, i amb domini tant teòric com pràctic d'un ofici, realitzen les seves funcions amb capacitat, rebent instruccions genèriques d'un treballador de superior categoria que supervisa la seva tasca. Són entre d'altres, tasques fonamentals d'aquesta categoria: executar els treballs de conservació i manteniment de les dependències, així com la realització de reparacions en els mateixos, en funció de la seva especialitat. Localitzar i reparar avaries, i llegir i interpretar plànols i croquis, en relació amb els treballs propis de la seva especialitat. Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament d'aquestes feines durant 2 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

AJUDANT DE CONSERVACIÓ I MANTENIMENT.- Pertanyen a aquesta categoria els treballador que en possessió del títol del Graduat d'E.S.O. o equivalent compleixen les instruccions de treball i realitzen les funcions corresponents al seu ofici, amb suficient correcció i eficàcia, determinades pel seu superior jeràrquic. Són, entre d'altres, tasques fonamentals d'aquesta categoria:

col·laborar en els treballs de conservació de les dependències, així com la realització de reparacions senzilles en els mateixos en funció de la seva especialitat i entendre parcialment de la lectura i interpretació de plànols i croquis relacionats amb els treballs propis de dita especialitat.

#### GRUP INFORMÀTIC

**OPERADOR D'ORDINADORS.-** És el treballador que en possessió del títol del Cicle Formatiu de Grau Mitjà o equivalent, té encomanades com a missions fonamentals preparar, ordenar, carregar, descarregar i manipular tots els equips i dispositius perifèrics d'entrada i sortida necessaris per a l'execució del treball d'acord amb les instruccions rebudes, controlar la sortida del treball i registrar la utilització de les màquines en el manual de funcionament; respondre els missatges del sistema operatiu; detectar el mal funcionament dels components físics i lògics o del programa i comunicar-ho immediatament als seus superiors; hauran de manejar amb ampli coneixement i agilitat varis programes informàtics.

#### GRUP CULTURA

**MONITOR DE DIBUIX.-** Pertanyen a aquesta categoria laboral els treballadors que estiguin en possessió del títol del Cicle Formatiu de Grau Mitjà, i amb certes iniciatives i responsabilitat, realitza activitats relacionades amb el dibuix. Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament d'aquestes feines durant 4 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

Són entre d'altres tasques d'aquesta categoria coordinar, executar les tasques pròpies de la seva especialitat.

**AJUDANT DE BIBLIOTECA.-** Pertanyen a aquesta categoria laboral els treballadors que estiguin en possessió del Graduat d'E.S.O. o equivalent. Són funcions de l'ajudant de biblioteca la realització dels treballs tècnics relacionats amb el tractament dels llibres i d'altres documents i amb el funcionament general de la biblioteca, a més de l'atenció dels usuaris i el suport dels treballs de gestió.

#### FUNCIONS GENERALS:

- Catalogació i classificació dels documents que regularment es rebin a la biblioteca.
- Revisió dels fons de referència i préstecs.
- Preparació i seguiment dels treballs realitzats pels auxiliars.
- Processos d'adquisició de llibres i subscripció de revistes.
- Revisió i catalogació dels fons especials de la biblioteca.
- Recerca i organització del material necessari per a la confecció dels documents per a la difusió de la informació.
- Atenció dels usuaris, consultes telefòniques, sobre catàlegs, enciclopèdies, microfiches, etc...
- Elaboració de guies de biblioteques, premsa, llistes de novetats, de publicacions periòdiques, fulls informatius i enquestes.

#### TREBALLADOR/A DE SERVEIS SOCIALS

Pertanyen a aquesta categoria laboral, aquells treballadors/es en possessió del títol homologat de Treballadora Familiar, realitzen els treballs propis de la seva especialització i, amb caràcter preferent, ajuda en les tasques domèstiques a persones majors o disminuïdes i a famílies necessitades.

#### GRUP AUXILIAR I SUBALTERN

Integren aquest grup laboral aquells treballadors que realitzen una activitat dirigida essencialment al recolzament, control i ajuda de la resta de categories professionals o de l'estructura orgànica i funcional de cada centre.

**CONDUCTOR.-** Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que estiguin en possessió del títol de Graduat d'E.S.O. o equivalent i de l'adequat permís de conduir de classe A1, A2, B i C per conduir vehicles de tracció mecànica i tenen cura del seu normal funcionament.

**SUBALTERNNS.-** Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que, en possessió del Graduat d'E.S.O., tenen les seves funcions enquadrada en els següents casos:

Tenen com a tasques fonamentals, entre d'altres, les de control d'accés a les dependències on presten els seus serveis, informar i orientar els visitants, realitzar els encàrrecs amb el servei dins i fora de les dependències, franquejar, dipositar, lliurar, recollir i distribuir la correspondència i paquets relacionats amb les activitats corresponents del centre de treball, realitzar fotocòpies, així com

d'altres secundaris d'anàloga naturalesa.

Com a règim transitori, les persones que ocupen aquest grup s'incorporaran dins aquesta categoria amb el desenvolupament d'aquestes feines durant 2 anys a l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.

**PORTER.-** Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que realitzen les seves activitats en algun edifici exclusiu, realitzant tasques com la guarda i custòdia dels accessos de l'edifici, conservació general de les zones comunes i les demés obligacions que per a dits empleats estableix la seva reglamentació sectorial.

**PEÓ.-** Pertanyen a aquesta categoria aquells treballadors que s'encarreguen d'executar feines per a la realització de les quals es requereix únicament l'aportació d'un esforç físic i d'atenció, sense l'exigència de cap pràctica operatòria per a què el seu rendiment sigui adequat i correcte.

#### ANNEX III

(Eliminat pel Ple de dia 10 de gener de 2002)

#### ANNEX IV.- GRUPS I CATEGORIES.

Categories laborals d'origen	Categories laborals requalificació
<b>Grup Titulats</b>	
Arxiver	
Director Museu	
Gestora Tècnica Esportiva	Titulat Superior
Psicòloga	
Assessora Lingüística	
<b>Assistent social</b>	
Bibliotecària	Titulat mig
DTEAT	
Educadora Social	
<b>Informàtic</b>	
Auxiliar Administratiu	
Monitor Administratiu	Operador d'ordenador
<b>Tècnic Operatiu</b>	
Encarregat	
Oficial 1ª	Cap tècnic Operatiu
Oficial 2ª	
Peó	
Encarregat	
Oficial 1ª	Tècnic Operatiu
Oficial 2ª	
Peó	
<b>Conservació, manteniment i oficis</b>	
Encarregat	
Oficial 1ª	Cap conservació, manteniment i oficis
Conductor	
Encarregat	
Oficial 1ª	
Conductor	Oficial conservació, manteniment i oficis
Oficial 2ª	
Peó	
Oficial 2ª	Ajudant conservació, manteniment i oficis
Peó	
<b>Cultura</b>	
Professor	
Monitor	
Auxiliar	Monitor d'activitats culturals
Auxiliar	
Monitor	Ajudant de Biblioteca

Netejadora	
Esports	
Auxiliar	
Professor	Monitor d'activitats esportives
Monitor	
Oficial 1ª	
Serveis socials	
Oficial 1ª	
Oficial 2ª	Treballadora serveis socials
Treballadora familiar	
Auxiliar	
Subaltern	
Oficial 2ª	
Peó	Subaltern
Porter	
Netejadora	
Peó	Porter
Netejadora	
Peó	Peó
Netejadora	
	— o —

## CONSELLERIA D'EDUCACIÓ I CULTURA

Núm. 14958

**Resolució de 9 de juliol de 2002 del director general de Formació Professional i Inspecció Educativa per la qual es dicten instruccions per regular el desenvolupament dels programes de garantia social a centres educatius sostinguts amb fons públics per al curs 2002/03.**

L'Ordre de 22 d'abril de 2002 (BOIB núm.55 de 7 de maig) del conseller d'Educació i Cultura regula els aspectes essencials dels programes de garantia social en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

D'acord amb l'actual demanda de formació per al jovent que abandona l'educació secundària sense assolir-ne els objectius i d'acord amb les seves necessitats, aptituds i interessos a l'annex III de l'Ordre de 26 d'abril (BOIB núm. 58 de 14 de maig) del conseller d'Educació i Cultura figuren els programes de garantia social (iniciació professional) que s'han d'impartir en el curs 2002-03 en centres públics d'educació secundària i d'educació de persones adultes.

Aquestes actuacions estan emmarcades i cofinançades dins el programa operatiu de l'objectiu 3, període 2000/2006, del Fons Social Europeu de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

D'acord amb la disposició final primera de l'Ordre de 22 d'abril, la Direcció General de Formació Professional i Inspecció Educativa (DGFPIE) ha de dictar les instruccions necessàries per desplegar i dur a terme l'Ordre esmentada.

Per tot això,

### RESOLC

#### Article 1

Objecte i àmbit d'aplicació

L'objecte d'aquesta resolució és regular el desenvolupament dels programes de garantia social de la modalitat d'iniciació professional (IP) i de la modalitat d'iniciació professional amb contractació (IPAC) que s'han d'impartir, en el curs 2002/03, als centres educatius sostinguts amb fons públics en l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears; d'acord amb l'article 23 de la Llei d'ordenació del sistema educatiu, de 3 d'octubre de 1990 (BOE núm. 238, de 4 d'octubre), i d'acord amb l'Ordre de 22 d'abril de 2002 del conseller d'Educació i Cultura, per la qual es regulen els aspectes essencials dels programes de garantia social.

#### Article 2

Estructura del programa

Els programes de garantia social que es desenvolupen en els centres educatius s'estructuren en dues parts:

1. Part de formació en el centre

La durada d'aquesta part és de 840 hores. S'han d'impartir 30 hores setmanals distribuïdes de la forma següent:

a) Àrea de formació professional específica: quinze hores.

b) Àrea de formació bàsica: nou hores.  
c) Mòdul d'orientació laboral: dues hores.  
d) Tutoria: una hora.  
e) Mòdul/s amb competències complementàries i/o mòdul/s de lliure configuració: tres hores.

- Excepcionalment, si els alumnes són contractats per les empreses, abans d'acabar aquesta part del programa, poden continuar-hi matriculats sempre que se'ls garanteixi el temps de formació previst en el programa i comptin amb les adaptacions curriculars adients.

#### 2. Part de formació pràctica

1. Aquesta part, d'oferta i realització obligatòria, s'ha de fer efectiva mitjançant el mòdul de formació en centres de treball de 150 hores de durada; o mitjançant un contracte laboral d'una durada de 6 mesos com a mínim, preferentment per a la formació, en un lloc productiu de la família professional i del perfil en el qual l'alumnat es forma. En aquest darrer cas i per a aquest alumnat el programa de garantia social es desenvolupa en la modalitat d'iniciació professional amb contractació (IPAC).

2. L'alumnat que un cop superada la part de formació en el centre tenguí previst incorporar-se de manera immediata a un lloc de feina relacionat amb el perfil professional, mitjançant qualsevol tipus de contractació laboral, que impliqui un mínim de 150 hores, pot comunicar al tutor del programa aquesta circumstància. L'equip educatiu del programa determinarà si aquesta contractació pot substituir la realització del mòdul de FCT; si és així, al certificat de la qualificació de la part de formació pràctica del programa es farà constar com a convalidat/da (annex II).

3. En qualsevol cas, la realització de la part pràctica s'ha de fer dins l'any natural en què s'acaba el programa.

4. La resta dels aspectes relacionats amb la part pràctica (programacions, convenis, tutories, etc.) s'han de fer de conformitat amb la normativa en vigor reguladora de la formació en centres de treball.

#### Article 3

Durada del programa

Els programes de garantia social, en la modalitat d'iniciació professional, han de tenir una durada de 990 hores. En la modalitat d'IPAC la durada del programa dependrà de la durada de la part pràctica.

#### Article 4

Sol·licitud de plaça i matrícula de l'alumnat

1. La sol·licitud de plaça en un programa de garantia social, que s'ha de desenvolupar en un centre sostingut amb fons públics, s'ha de presentar en el centre escollit en primer lloc per cursar aquests ensenyaments.

2. Els períodes ordinaris per presentar la sol·licitud d'admissió i per matricular-se són els establerts cada any per cursar els ensenyaments en els cicles formatius de grau mitjà de formació professional específica que s'imparteixen a les Illes Balears.

3. No obstant això, es pot matricular més alumnat fins a final de desembre i excepcionalment amb posterioritat, amb l'autorització expressa i per escrit de la DGFPIE, sempre que es garanteixi que la persona que es matricula pot aprofitar el programa.

4. La matrícula s'ha de formalitzar en el centre on s'ha de desenvolupar el programa.

#### Article 5

Documentació necessària per demanar plaça

1. A la sol·licitud de plaça s'ha de presentar necessàriament la documentació següent:

- Full de preinscripció degudament emplenat.
- Original i fotocòpia del document d'identitat.

2. A més, segons la situació de cada persona interessada s'ha de presentar:
 **a.** Informe favorable del departament d'orientació del centre d'origen (un cop escoltat l'alumnat i, si n'és el cas, els seus pares o representants legals), o bé dels serveis socials i d'atenció al menor, de la zona o localitat corresponent.

**b.** Informe favorable de la Inspecció Educativa.

**c.** Les persones que tinguin necessitats educatives especials han d'adjuntar a la sol·licitud de matrícula el dictamen d'escolarització emès pels equips d'orientació educativa i psicopedagògica o pel departament d'orientació i/o el document que acredita el tipus i grau de discapacitat que tenen, emès per un organisme oficial competent en matèria de serveis socials.