núm. 10-3r, polígon Son Rossinyol, Palma
Menorca: Seu del SOIB a Menorca. C/Dragonera s/n (POIMA), Maó.
Eivissa: Lloc per determinar. Eivissa

Una hora abans de l'hora assenyalada pel primer torn s'efectuarà, davant els aspirants que desitgin assistir-hi, el sorteig públic del qüestionari a respondre per escrit a cada un dels torns.

— o —

3.- D'altres disposicions

VICEPRESIDÈNCIA ECONÒMICA, DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I D'OCUPACIÓ

Num. 5979

Resolució del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació de dia 20 de març de 2012 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Selva (exp.: CC_TA_01/050, codi de conveni 07003052012012)

Antecedents

1.El dia 10 de gener de 2011, la representació de l'Ajuntament de Selva i la del seu personal laboral subscriviren el text del Conveni col·lectiu de treball d'aquest ajuntament.

2.El dia 17 de febrer de 2012, el senyor Joan Rotger Seguí, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, dipòsit i publicació del conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1.L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2.El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1.Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Selva.

2.Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

3.Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 20 de març de 2012

La directora general de Treball i Salut Laboral
Juana María Camps Bosch
Per delegació del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació (BOIB 153/2011)

CONVENI DE PERSONAL LABORAL
AJUNTAMENT DE SELVA

Redacció del Conveni del personal laboral de l'Ajuntament de Selva

La negociació del present Acord s'ha efectuat de manera única i global per a un acord de condicions de treball del personal laboral d'aquest Ajuntament.

Capítol 1.-
Disposicions generals.

Article 1. - Determinació de les parts que el concerten

Els representants municipals nomenats amb l'aprovació del Ple de l'Ajuntament i els representants legals dels laborals

Article 2. - Àmbit personal .

1. Les presents normes seran de general aplicació i obligat compliment per a tot el personal laboral, afectats mitjançant aquest Pacte.

2. L'Ajuntament establirà en el catàleg de llocs de feina aquells que puguin ser de lliure designació, els titulars dels quals podran estar, a criteri del Govern municipal, total o parcialment, fora de les condicions establertes en aquest Pacte. De no indicar-se en document formal l'exclusió total o parcial corresponent, es consideraran inclosos a tots els efectes.

Article 3. - Àmbit funcional.

Afectarà a totes les activitats o serveis que presti l'Ajuntament, de manera directa.

Article 4. - Àmbit territorial

El de competència de l'Ajuntament, dintre de la seva demarcació territorial.

Article 5. - Àmbit d'aplicació temporal i denúncia

1. Aquest Acord, una vegada firmat per les parts, serà elevat al Ple Municipal immediat següent a la data de la seva firma, entrant en vigor al dia següent de l'aprovació del mateix, i independentment de la data de publicació en el Butlletí Oficial, retrotraient, en els temes que així es prevegin en el mateix, els seus efectes a 1 de gener de 2010.

2. L'acord seguirà vigent fins el dia 31 de desembre de 2013, si bé a partir de l'1 de gener de cada any per la Comissió Paritària de seguiment, interpretació i vigilància d'aquest Pacte, es negociaran les condicions econòmiques que s'acordin, dintre del marc legal vigent en cada moment.

3. Finalitzat el període de vigència general, el Pacte s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia formal per part de qualsevol de les parts afectades. En cas de pròrroga automàtica, seran objete d'aplicació directa els IPC corresponents, sense perjudici de que pugui haver negociació dels aspectes econòmics, dintre dels límits legalment establerts per les lleis pressupostàries.

4. S'estableix que la denúncia, en el seu cas, haurà de produir-se durant el mes de setembre de l'any en que finalitzi la seva vigència, o dintre dels mesos de setembre de qualsevol dels eventuals anys de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que s'haurà de remetre amb avís de rebut o altra garantía equivalent de recepció a la part interessada; essent, per part municipal, la Batlia, i per la part social, el Delegat de Personal.

Article 6. – Comissió paritària de seguiment, interpretació i vigilància.

1. Amb la finalitat d'adoptar solucions per a qualsevol de les qüestions que se derivin de la interpretació i aplicació del present Acord, i per quantes funcions complementàries li siguin atribuïdes pel mateix, es crea la Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Vigilància. Dita Comissió quedarà constituïda en els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord, establint-se en la reunió constitutiva, les regles de funcionament de la mateixa.

A més a més, es constituirà una Comissió específica de Fons Social, per allò establit dintre del capítol V.

2. Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del Conveni s'haurà de sotmetre a consens, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la jurisdiccional, de la Comissió Paritària, essent les seves resolucions vinculants. En l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords seran publicats i difosos al dia següent de la seva adopció.

3. La seva composició serà la següent: membres en representació de l'Ajuntament, membres en representació de la part social i els assessors que es designin per ambdues parts. Els assessors tendrán veu, però no vot. Serà paritària en la mida que sigui possible.

4. Dita Comissió es reunirá a petició de qualsevol de les parts, havent-se de convocar formalment amb antelació de, com a mínim, tres (3) dies hàbils.

5. Els acords que s'adoptin quedaran reflectits en les Actes de cada reunió, signades per ambdues parts.

6. Les reunions de la Comissió es celebraran durant la jornada laboral.

Article 7. – Indivisibilitat de l'acord

1. Les condicions formen una unitat orgànica i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament en còmput anual, considerant l'any natural. En el supòsit que la Jurisdicció Contenciós-Administrativa, en l'exercici de les seves facultats pròpies, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions d'aquest Acord, el mateix s'haurà d'adaptar, restant facultada per a això la Comissió Paritària.

2. El present acord és d'aplicació preferent i prevalent sobre qualsevol altra norma del mateix o inferior rang vigent a la data de la signatura que reguli matèries contempladas dintre del mateix.

Capítol II
Gestió dels llocs de treball.

Article 8. - Organització del treball.

1. L'organització i direcció del treball és competència de l'Ajuntament. No obstant això, les variacions en l'organització, quan aquestes puguin significar modificacions substancials de les condicions de treball, es negociaran prèviament amb la part social, representada pels mateixos membres de la Comissió Paritària.

2. Sense perjudici de les peculiaritats i conseqüències del règim jurídic diferenciat entre funcionaris i laborals, s'haurà de procurar mantenir una tendència a equiparar les seves condicions de treball, sempre en atenció a la similitut de característiques dels seus llocs de treball.

3. Les funcions a desenvolupar normalment pel personal municipal seran les que es derivin de la seva categoria i figuraran enunciades a títol no exhaustiu ni excloent, en la seva corresponent descripció del lloc de treball.

4. En cas de dubte sobre si correspon o no realizar una determinada funció a una determinada categoria, s'estarà al principi general d'obediència, consagrat per la Llei i la Jurisprudència; en tot cas, el laboral podrá sol.licitar l'ordre per escrit, sense menyscabament de què l'afectat pugui, posteriorment, iniciar consulta o reclamació davant les instàncies que estimi oportunes.

5. En cas d'absències o vacants, el personal laboral, podran realitzar funcions de llocs de treball catalogats a un diferent nivell a aquell que ostentin i tinguin reconegut, sense cap requisit previ que el de la seva adeqüada formació i informació per l'execució de les funcions encomanades.

Article 9. – Llocs de Treball

La forma paral.lela a la negociació d'aquest Pacte, s'elaborarà un Catàleg de Llocs de Treball, al qual figuraran de manera detallada: característiques, funcions, denominació de cada lloc de treball i retribucions. Dit catàleg es negociarà al seu dia amb la part social.

Article 10. – Contractacions , mobilitat i ascensos

1. A efectes de promoció interna, la Comissió Paritària de Seguiment del Pacte acordarà sistemes, amb criteris d'objectivitat i igualtat d'oportunitats, per a l'accés als diversos llocs de treball.

2. Abans de l'aprovació de la Plantilla Orgànica, la Corporació facilitarà als Representants del Personal competents la reserva de places a efectes de promoció interna.

3. La Corporació negociarà amb els Representants del Personal competents, en els dos (2) primers mesos de l'any, l'Oferta Pública d'Ocupació, amb criteris, estudi de vacants produïdes, creació de llocs de treball fix i la reserva de places per a la promoció interna.

4. En els trasllats, la Corporació informarà prèviament als delegats de personal sobre la intenció de realitzar-los, per a la seva negociació. El criteri general que ha d'existir és que no es facin de manera arbitrària.

Capítol III
Jornada laboral, calendari, permisos i llicències

Article 11. - Jornada laboral

1. La jornada realitzada per tots els treballadors de l'Ajuntament, serà, per norma general, de dilluns a divendres de 8 a 15 hores en còmput anual; distribuïda segons el que s'hagi acordat en el calendari laboral que es fixarà de comú acord entre l'Ajuntament i els Delegats de Personal.

2. Es concedeix un temps diari de 30 minuts de descans durant la jornada. Aquesta pausa no podrá afectar al bon funcionament dels serveis i, per això, el personal administratiu l'haurà de gaudir, sempre que sigui possible, entre les 10:00 i les 11:30 hores. Es computarà com temps efectiu de treball.

3. Els permisos tindran caràcter inamovible, excepte en aquells casos de necessitat perentòria, catàstrofe, estat d'emergència, calamitat pública o prèvia renuncia del treballador, amb una antelació mínima d'un (1) dia.

4. Es tindrá flexibilitat en els horaris esmentats amb els membres de la de la Brigada Municipal, per les seves funcions específiques. La resta del personal gaudirà de flexibilitat horària, consistent en poder iniciar la seva jornada a les 8:30 i finalitzar-la a les 15:30, concedida de manera discrecional, i sempre que el servei quedi cobert de 8 a 15.

5. El personal que realitzi funcions de manera continuada i habitualment davant pantalla de visualització gràfica i d'enregistrament, així com restituïdors, disposarà d'un descans de 15 minuts després de cada dues (2) hores de treball.

6. Els membres de la Policia Local que prestin els serveis de regulació de tràfic en punts fixos o eventuals, disposaran de relleus cada dues hores de servei, i de 15 minuts de descans.

7. Excepte per a col·lectius específics predeterminats i sempre per raons objectives de millor prestació dels serveis públics, la distribució de la jornada haurà de respectar les següents limitacions:

1º. – Descans entre jornades ordinàries d'un mínim de 12 hores.
2º. - Jornada màxima ordinària de 9 hores/dia.
3º. - Jornada màxima ordinària de 37,5 hores/setmana.

8. En cas que per necessitats imperatives del servei calgués reprendre la jornada de treball abans del transcurs de les preceptives hores de descans o incrementar les hores de la jornada ordinària, tals serveis es cobriran preferentment amb personal voluntari. El temps que transcorri d'aquestes hores de descans interrompudes o l'increment de les hores de la jornada, serà compensat previ acord amb el funcionari, en temps de descans o com a gratificació retribuïda en funció de l'art. 17, per la realització de treball extraordinari.

Article 12. - Jornada de treball efectiva

1. El Treballador/ra, excepte autorització en contrari, haurà d'iniciar i acabar la seva jornada en el seu lloc de treball, és a dir, haurà de romandre íntegrament la jornada oficial en el seu lloc de treball i en condicions de realitzar la seva labor, sense perjudici dels descansos establerts i/o que s'estableixin.

2. Per als incompliments injustificats de jornada i amb independència de les actuacions disciplinàries que poguessin ser pertinents, s'estarà amb caràcter general per a tots els treballadors, a l'establert en la legislació vigent.

3. L'Ajuntament establirà, si ho estima oportú, els controls d'entrada, sortida i permanència que estimi necessaris.

Article 13. - Festius

1. Als col·lectius subjectes a règim de torns se'ls compensarà amb quinze dies de descans, el gaudi dels quals s'haurà de negociar prèviament amb l'Ajuntament.

2. A més, el personal que hagi cobert vuit o més festius dels recollits en el calendari laboral de la Comunitat Autònoma, rebrà una compensació econòmica de 300 euros anuals, que s'abonarà en el mes de gener de l'any següent.

2. Aquells treballadors que, excepcionalment i per les necessitats del treball, hagin de realitzar el seu servei en un dia assenyalat com a festiu en el calendari laboral de la Comunitat Autònoma, rebran la compensació econòmica de 90 euros, juntament amb un altre dia de descans.

Article 14. –Treball a torns i nocturn

1. Tot lloc de treball a torn i nocturn serà compensat econòmicament d'acord amb la corresponent valoració del mateix. Els treballadors que esporàdicament realitzin treballs en horari nocturn, seran compensats en funció de l'establert en l'article 17.

2. En les activitats en les quals sigui necessària la realització de treballs a torns, s'establirà amb 5 setmanes d'antelació un quadrant de torns en el qual s'especifiquin els serveis a cobrir pels col·lectius afectats.

3. L'Ajuntament, per causes imprevistes o necessàries, podrà permutar el descans o torn, incloses vacances, establerts.

Article 15. - Descans Setmanal

1. Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies que, com a regla general, comprendrà el dissabte i diumenge.

2. Règim a torns: Per als col·lectius subjectes a règim de torns s'estableix un descans promig de 2 dies naturals per cada 5 dies treballats, que es gaudiran segons l'establert en el quadrant de serveis.

Article 16. - Vacances

1. Els treballadors tenen dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, de vacances retribuïdes d'un mes o de 22 dies hàbils, o, si escau, dels dies que en proporció els corresponguin si el temps de servei prestat ha estat menor, a gaudir durant l'any en curs, o, prèvia aprovació, fins al 31 de gener de l'any següent.

Els treballadors de nou ingrés tindran dret a que se'ls computi com a temps de servei la totalitat de la permanència en qualitat d'interí, amb independència de la durada efectiva del període.

Així mateix, es tindrà dret als dies hàbils addicionals que s'indiquen a continuació en complir els anys de servei efectiu en les Administracions Públiques que s'indica; en aquest cas, el dret serà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de servei:

- De 15 a 19 anys; 1 dia.
- De 20 a 24 anys; 2 dies.
- De 25 a 29 anys; 3 dies.
- A partir de 30 anys; 4 dies.

A l'efecte del càlcul, es comptabilitzaran els anys de serveis efectius en les Administracions Públiques fins al 31 de desembre de l'any en curs. Els esmentats dies tindran el caràcter d'hàbils i es podran gaudir addicionats a algun dels períodes vacacionals o per dies hàbils triats lliurement, tret que en els horaris especials es prevegi una altra cosa.

2. Si s'ha prestat un any complet de servei actiu, les vacances comprenen tants dies com tingui el mes en què es gaudeixin, amb inclusió del primer i últim dia del mes en qüestió, garantint-se el gaudi d'un mínim de trenta dies naturals consecutius.

Excepcionalment, previ acord amb els representants sindicals, podran aprovar-se règims especials de vacances, per a aquelles unitats que, per la naturalesa o peculiaritat de les seves funcions, requereixin objectivament d'un tractament diferent a l'assenyalat amb caràcter general.

3. Quan, per necessitats del servei, el període vacacional no pogués gaudir-se entre els dies 15 de juny i 15 de setembre, es bonificarà amb un 33% dels dies que hagin de gaudir-se fora del període indicat.

4. El període vacacional es determinarà tenint en compte l'elecció del funcionari i les necessitats del servei, i quan s'escaigui, s'atendrà al següent ordre de prioritats:

Primer:Treballadors amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període vacacional escolar i estant referida aquesta preferència al període vacacional escolar en el seu conjunt, no a un mes concret.

Segon: Treballadors que tinguin reconeguda una major antiguitat en la carrera administrativa.

Tercer: Treballadors que sol·licitin un únic període coincident amb un mes natural.

Salvant els criteris establerts en el paràgraf anterior, en cada unitat administrativa es tendirà al fet que el gaudi de vacances es dugui a terme per torns rotatius. En cas de conflicte, l'òrgan competent, en consens amb el representant sindical, resoldrà una vegada escoltats els interessats.

5. Prèvia petició del treballador i informe del cap de departament o servei corresponent, podrà autoritzar-se el gaudi de vacances fora dels mesos assenyalats en el paràgraf primer. En aquest cas, no seran aplicables els efectes previstos en el paràgraf tres d'aquest article.

6. Les vacances anuals podran gaudir-se en un sol període d'un mes o en dos de quinze dies, a elecció del treballador i condicionat a les necessitats de servei. En cas de triar el gaudi per dies laborables, es farà en períodes mínims de cinc dies.

En cas de fraccionament de les vacances, els períodes s'iniciaran preferentment els dies u (1) i setze (16) de cada mes, respectant que el dia d'inici no sigui festiu. Si aquest fraccionament es concedeix a sol·licitud de l'interessat, no seran aplicables els efectes previstos en el paràgraf 3 d'aquest article.

7. Dintre de l'últim mes de cada any, el personal es posarà lliurement d'acord per a escollir el període vacacional. Tal acord serà comunicat pels treballadors o els seus representants a la Secretaria de l'Ajuntament, que, un cop estudiada la proposta i la seva influència en el servei, passarà la proposta al Batle per la seva acceptació i aprovació, proposta que podrà ser modificada mitjançant Resolució motivada, confeccionant posteriorment el calendari de vacances que regirà durant l'any.

L'òrgan competent, previ consens amb el delegat de personal, podrà autoritzar la modificació dels períodes vacacionals ja aprovats quan ho sol·liciti raonadament l'interessat per causa de malaltia, incapacitat transitòria o una altra anàloga que impedeixi o dificulti considerablement iniciar amb normalitat el gaudi de les vacances.

8. Interromprà les vacances la reincorporació ocasional i voluntària del treballador a la seva tasca per necessitats urgents del servei, previ requeriment del seu superior.

El temps d'interrupció es compensarà amb un ulterior gaudi, o s'acumularà al període vacacional que s'hagués interromput. En tot cas, haurà de compensar-se, a més, amb els dies que poguessin correspondre per raó del regulat en el punt 3 d'aquest article.

La baixa per malaltia o accident no laboral esdevingut en període vacacional deixarà en suspens el gaudi de les vacances si la seva durada és superior a 4 dies. Tal circumstància s'haurà d'acreditar mitjançant la presentació de l'oportú part metge que acrediti la baixa.

Si la persona és donada d'alta abans d'acabar el període vacacional programat, continuarà gaudint de les vacances fins a completar dit període. Si acabat el període vacacional previst persistís encara la situació de baixa mèdica, es romandrà en la mateixa fins a l'obtenció de l'alta.

En un i un altre cas, al treballador se li reconeixerà un crèdit de dies de vacances igual al que hagi romàs de baixa durant el seu període vacacional. El gaudi d'aquest crèdit es podrà fer efectiu una vegada conclòs el calendari vacacional del personal i segons les necessitats del servei.

Article 17. - Serveis extraordinaris

1. Els serveis extraordinaris es realitzaran únicament, amb caràcter excepcional, degut a imperioses necessitats per a realitzar treballs urgents o imprevists. En aquests casos s'aplicaran les següents compensacions:

-Cada hora extra realitzada en dia laborable i horari diürn, es compensarà amb el preu de la mateixa multiplicat per 2.

-Cada hora extra realitzada en dia laborable i horari nocturn es compensarà amb el preu de la mateixa multiplicat per 2,5.

-Cada hora extra realitzada en dia festiu i horari diürn es compensarà amb el preu de la mateixa multiplicat per 3.

-Cada hora extra realitzada en dia festiu i horari nocturn es compensarà amb el preu de la mateixa multiplicat per 3,5.

2. Aquestes compensacions tindran caràcter d'acumulables. Previ consens amb l'Ajuntament, es gaudiran en concepte de dia de descans quan s'acumulin més de 6 hores a compensar, o bé econòmicament segons l'Annex II.

3. A aquests efectes, es consideraran dies festius els que en aquest concepte figurin en el calendari laboral, a més de diumenges, i horari nocturn el comprès d'entre les 22 hores i les 06 hores.

Article 18. – Permisos per causes justificades

L'Administració concedirà permisos, previ avís i posterior justificació, per les següents causes:

a)Per defunció o malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies, si l'esdeveniment s'ha produït a la mateixa illa on està destinat el funcionari, i sis dies si ha ocorregut fora d'ella.

En casos d'internaments ambulatoris i/o intervencions quirúrgiques sense hospitalització (inferiors a un dia) o altres proves que requereixin anestèsia local

o general, el dia del fet causant si es justifica, ampliable fins a un màxim de 3 o 5 dies de treball efectiu respectivament.

Ha de presentar-se una acreditació d'aquest acompanyament.

b)Pel naixement o adopció d'un fill, quinze dies, en concepte de paternitat. En cas de part o adopció múltiple, cinc dies més per fill a partir del primer. No obstant això, si sorgissin complicacions en el part o cesària, o altres causes que obliguin a l'internament clínic de la mare, el cònjuge podrà disposar de tres dies més a continuació, i seguits a la llicència per naixement.

c)Per traslllat de domicili sense canvi de municipi, dos dies. Si això suposa traslllat a una altra localitat, tres dies.

d) El temps necessari per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que s'estableixen en la legislació sindical o en aquells termes que convencionalment s'estableixin entre Administració i sindicats.

e)Per a concórrer a examens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies de celebració, sense perjudici de l'ampliació pel temps indispensable, quan la concurrència a aquests examens exigeixi desplaçament des del lloc de residència.

El personal amb torn de nit podrà gaudir aquest permís el dia immediatament anterior si estigués de servei.

f)El temps necessari, per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, els següents:

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

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

3.Examen o renovació del permís de conduir.

4.Tràmits necessaris davant organismes oficials.

5.Assistència a reunions dels òrgans de govern i comissions depenents dels mateixos, dels quals formi part en qualitat de càrrec electiu com a regidor, parlamentari o conseller.

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

A més es tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

El gaudi del permís haurà de fer-se dins de l'any natural o, excepcionalment, fins al dia quinze de gener de l'any següent.

Els dies de permís no gaudits no podran acumular-se als que corresponguin a l'any següent.

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

Els dies d'assumptes propis no podran acumular-se a les vacances.

En la concessió i gaudi dels permisos als que es refereix el present article, hauran de tenir-se en compte les següents regles:

Primera: En els supòsits previstos en les lletres a) i b), el permís haurà d'iniciar-se el mateix dia en què es produeixi el fet en qüestió o en l'immediatament posterior, a elecció del treballador.

Segona: En el supòsit de la lletra e), s'entendran compreses les proves selectives, amb inclusió dels exàmens parcials deslliuradors, convocades per qualsevol Administració o Institució Pública i centre oficials d'ensenyament o homologats. No podrà concedir-se el permís quan els exàmens se celebrin en la mateixa localitat i en dia inhàbil per a la prestació del servei. Haurà de justificar-se l'assistència al mateix.

Article 19. –Sobre altres permisos

El treballador, fill menor de dotze mesos té dret a una hora diària d'absència del servei, que haurà de gaudir-se dins de la jornada de treball. Aquest període de temps es podrà dividir en dues fraccions.

Quan existeixin dos o més fills menors de dotze mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre de fills que correspongui.

El permís reconegut en aquest article podrà acumular-se al que correspongui a la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Si els cònjuges o convivents treballen tots dos, només un d'ells podrà obtenir el permís.

guarda legal, tingui al seu càrrec directe algun menor de sis anys o un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball, entre un mínim d'un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, amb la reducció proporcional de retribucions.

El mateix dret s'estén al treballador que tingui al seu càrrec cònjuge o persona amb la qual convisqui de manera estable, pare o mare, física o psíquicament incapacitats.

El gaudi del dret regulat en aquest article és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat diferent a la d'assistència a les persones disminuïdes, sigui o no remunerada, durant l'horari que és objecte de reducció.

Els treballadors a qui els faltin menys de cinc anys per complir l'edat de jubilació forçosa, establerta en complir els seixanta-cinc anys d'edat, podran obtenir, a la seva sol·licitud, la reducció de la seva jornada de treball de la meitat, amb la reducció de retribucions proporcional, i beneficiar-se de les ajudes de l'art. 23.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís i posterior justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 20. – Llicències de concessió reglada

Els treballadors tindran dret a obtener llicències pels motius següents:

a)Per raó de matrimoni.

b)Per raó de maternitat.

c)Per raó de malaltia.

d)Per acolliment o adopció de menors.

La llicència per raó de matrimoni podrà gaudir-se per un període de quinze dies, anterior o posterior a la celebració del mateix, a elecció del treballador.

Si el període triat és anterior a la celebració, haurà de coincidir amb els dies immediatament anteriors a la mateixa. Si és posterior, el període de gaudi haurà de situar-se dins dels dos mesos posteriors a la data de la celebració.

La llicència podrà fraccionar-se en dos períodes per a ser gaudits, sense interrupció, un abans i un altre després de la celebració del matrimoni.

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

En cas de part, acolliment o adopció, les treballadores tindran dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en 2 setmanes més en cas de part múltiple, per cada fill/a a partir del primer.

El període de llicència podrà fraccionar-se a elecció de la interessada, sempre que al menys es gaudeixi ininterrompudament de sis setmanes amb posterioritat al part. La llicència serà acumulable, en tot cas, al període vacacional.

El dret regulat en aquest article haurà de reconèixer-se al pare per a atendre al fill nounat en cas de defunció de la mare o, que aquesta sofreixi una incapacitat permanent equiparable als graus d'absoluta o gran invalidesa, amb independència de si la mare és treballadora per compte d'altri o pròpia i del règim de Seguretat Social al que pertanyi.

No obstant el disposat en els paràgrafs anteriors, en el cas que la mare i el pare treballin, la mare podrà decidir, amb independència de si és treballadora per compte d'altri o pròpia i del règim de Seguretat Social al que pertanyi, en iniciar el període de llicència, que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, tret que en el moment de la reincorporació al treball de la mare, propiciat per aquesta cessió del gaudi de la llicència, es produeixi risc per a la seva salut.

El treballador, sigui el que sigui el seu règim Previsió o de Seguretat Social, tindrà dret a la llicència per malaltia quan es trobi en situació de baixa per malaltia comú o professional, o per accident, sigui o no de treball, i ho acrediti degudament.

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

Quan es tracti de malaltia o causa assimilada de durada superior a tres dies, el personal vindrà obligat a la presentació periòdica de les acreditacions de baixa i de confirmació expedides per facultatiu competent d'acord amb el model oficial.

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

Com a conseqüència de l'anteriorment expressat, l'Ajuntament complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions ordinàries del funcionari en situació d'incapacitat transitòria, mentre duri aquesta.

En el cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu, com a permanent, de menors de fins a vuit anys, el treballador tindrà dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes de durada, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del primer, que podran gaudir-se, a elecció de l'interessat, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

La durada de la llicència serà, així mateix, de setze setmanes, en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de vuit anys d'edat, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o que, per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

Quan els adoptants o acollidors siguin tots dos treballadors de l'Empresa, la llicència es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani dels períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les quals corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 21. – Llicències de concessió discrepcional

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

a)Per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la Funció Pública. La llicència podrà concedir-se tant per a cursar estudis com per a realitzar treballs d'anàlisi o documentació.

b)Per assumptes propis.

En els casos previstos en el paràgraf anterior, serà preceptiu l'informe del Cap del departament o servei en què el treballador presti els seus serveis.

La durada del període de llicència no podrà excedir a tres mesos cada dos anys, en el supòsit de la lletra b) del paràgraf primer. En el supòsit de la lletra a), la durada màxima serà de divuit mesos, cada tres anys, si la llicència s'ha concedit en interès de la pròpia Administració i de dotze mesos, cada tres anys, si s'ha concedit en interès exclusiu del propi treballador.

El treballador que obtingui una llicència per a la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la Funció Pública tindrà dret a percebre durant aquesta situació les retribucions bàsiques, tret que la llicència hagi estat concedida en interès de la pròpia Administració i així consti en la corresponent resolució, en aquest cas percebrà íntegrament les seves retribucions.

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

A l'efecte de la concessió de la llicència per a la realització d'estudis, s'entendrà que aquests tenen per objecte matèries directament relacionades amb la Funció Pública sempre que tractin sobre aspectes científics o tècnics clarament vinculats a:

- Les funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat en la qual aquest s'integra.
- L'exercici de potestats públiques, les competències, la hisenda, l'organització o el personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma o de l'Entitats Autònomes que d'ella depenguin.
- Qualsevol altra qüestió d'anàloga consideració l'anàlisi de la qual redundi en una major eficàcia dels serveis públics en general.

Capítol IV
Règim Econòmic.

Article 22. - Retribucions

Les retribucions es meritaran mensualment segons el previst en la normativa aplicable al cas, així indicat en la relació de llocs de treball.

Capítol V
Prestacions, condicions socials i millores complementàries a les prestacions sanitàries.

Article 23. - Indemnitzacions per jubilació anticipada i beneficis per escolarització de fills.

1. Els treballadors que estiguin afectats per un Pla de Reassignació d'efectius i hagin complert l'edat per ser jubilats anticipadament, i portin un mínim de trenta anys d'antiguitat efectiva en el servei, dels que els quinze (15) immediatament anteriors al fet causant s'hagin treballat a l'Ajuntament de Selva, tindran dret a percebre per compte de l'Ajuntament una indemnització en la quantia mínima que més abaix s'estableix, sempre que es jubilin en la data de compliment de les edats que així mateix s'indiquen a continuació:

- Als seixanta anys	14.500,00 euros
- Als seixanta-un anys	12.000,00 euros
- Als seixanta-dos anys	9.600,00 euros
- Als seixanta-tres anys	7.000,00 euros
- Als seixanta-quatre anys	5.000,00 euros

2. La percepció de tals indemnitzacions haurà de ser conseqüència de l'aplicació d'un Pla de Reassignació d'Efectius, constituint les indemnitzacions indicades incentius a la jubilació anticipada. Per a aquells treballadors que no tinguin perfeccionat el seu dret, però si puguin i desitgin jubilar-se anticipadament, qualsevol futura modificació legal que pogués alterar l'equilibri establert o la seva regulació, haurà de ser estudiada i adaptada a aquest acord per la Comissió Paritària.

Beneficis per escolarització de fills

S'estableix una ajuda per escolaritat de 150 euros (amb l'increment anual de l'IPC), per cada fill de treballador/a comprès entre les edats de 3 a 16 anys, a abonar en un sol pagament el mes d'octubre de cada any. El treballador/a haurà d'acreditar l'escolaritat efectiva dels beneficiaris.

En el cas de menors de 0 a 3 anys que assisteixin a la guarderia municipal, l'ajuda serà únicament d'un descompte del 25% sobre el preu. En el cas dels menors de 0 a 3 anys que assisteixin a qualsevol altra escoleta infantil, l'ajuda serà d'un 25% del cost, sempre que aquesta quantitat no superi la quantitat que resultaria de bonificar el 25% del preu fixat en la guarderia pública del municipi.

També es realitzarà un descompte del 25% per a l'assistència a escoles municipals (estivals, escoleta de música, escola de deport,...) per a menors que es realitzin per part de l'Ajuntament en el propi municipi.

Tindran el mateix dret els treballadors que tinguin feta una adopció legal en els mateixos termes indicats en els paràgrafs anteriors.

Article 24. – Incapacitat sobrevinguda

En el cas de que el grau d'incapacitat sigui parcial, no podrà suposar un menyscapte de les seves retribucions.

En el cas d'una incapacitat permanent del treballador/a, en el grau de total per al treball habitual, l'Ajuntament procurarà garantir a l'afectat un lloc de treball adequat a la seva situació, sempre que no infringeixi la normativa aplicable.

Article 25. – Assegurança d'accidents de circulació

1. En el cas que un treballador/a, prestant el seu servei a l'Ajuntament conduint un vehicle de propietat municipal o particular, patís un accident de circulació durant la seva jornada de treball, l'Ajuntament li garantirà la següent cobertura de responsabilitats:

a) Proporcionar, si fos preceptiu, una defensa letrada davant el Jutjat o Organisme Públic corresponent.

b) Prestar la fiança carcerària que pogués assenyalar-se i abonar les costes judicials i els honoraris professionals que poguessin originar-se, fins i tot del perit.

Ambdós apartats només en cas que no es tracti de delicte dolós o imprudència greu per part del treballador, i de no trobar-se tals contingències o part d'elles cobertes per les pòlisses d'assegurança dels propis vehicles implicats en l'accident; en aquest cas la responsabilitat municipal seria subsidiària.

2. Si de resultes de l'accident, es privés temporalment al conductor de llibertat o del permís de conduir, se li respectarà, mentre duri la privació, el salari real que vingués percebent.

3. La privació de llibertat o del permís de conduir, amb caràcter provisional o temporal, a resultes del que en aquest article es contempla, no serà considerada, en cap cas, motiu de sanció disciplinària, sense perjudici de la resolució que dictin els organismes competents amb vista a la naturalesa de l'accident.

4. La reincidència en accidents podrà ser causa d'inaplicació d'aquest article.

Article 26.- Obtenció i renovació BTP i C.

La Corporació es farà càrrec de les despeses derivades per a l'obtenció i posteriors renovacions dels permisos de conduir BTP i C, als treballadors que els hagin d'utilitzar de forma obligatòria, per a la conducció de vehicles especials d'urgència, segons Ordre Ministerial.

Article 27. -Assistències jurídiques

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica dels treballadors/es que actuïn com a denunciants i/o denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, expressa i degudament encomanades dins del marc legal establert.

2. Tots els treballadors/as que, com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, siguin inculpats o processats judicialment, o greument injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, podran designar advocat i procurador d'entre els que habitualment exerceixen a Balears, a fi de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

3. Els honoraris de lletrat i procurador acordats, les despeses de fiança i costes judicials, seran abonats per l'Ajuntament, sent, si escau, deduïdes de les quantitats que anessin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances que pogués ser d'utilitat a aquest efecte.

4. En tot cas l'assistència dels treballadors a un judici com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, serà considerat a tots els efectes com a temps efectiu de treball.

5. No serà aplicable en els casos oberts per Fiscalia on existeixi dol o imprudència greu per part del treballador.

Article 28. Seguretat i Salut laborals

Principis generals

Ambdues parts acorden promoure la Seguretat i Salut Laboral dels treballadors, a través del Comitè de Seguretat i Salut, mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball dins del marc del que es disposa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre Prevenció de Riscos Laborals i els Reglaments posteriors que la complementen. Per al seu funcionament, el citat Comitè es dotarà d'un Reglament intern.

En aquest marc d'actuació, es desenvoluparà un Sistema de Gestió de la Prevenció, el qual és considerat com l'eina eficaç ideada per a la consecució del programa d'objectius i metes, que es durà a terme mitjançant la implantació d'una sèrie de procediments, mesures i normes de seguretat destinades a eliminar o controlar els riscos específics del nostre entorn, previ debat i aprovació per part del Comitè de Seguretat i Salut.

La planificació de l'acció preventiva i la seva implantació pràctica, en els diferents serveis de l'empresa, es realitzarà amb la participació de comandaments i treballadors, en el si del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de treball i de cada activitat.

L'Ajuntament assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes en la planificació i el desenvolupament del Pla de Prevenció derivat de les Avaluacions de Riscos, amb totes les prestacions de suport que fossin precises, considerant la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida pels empleats municipals, en funció de les respectives competències, estant aquells obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.

L'Ajuntament podrà mancomunar el servei.

Comitè de seguretat i salut laboral

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Empresa en matèria de prevenció de riscos, compost per dues persones: El Delegat de Prevenció de Riscos, càrrec que recaurà sobre el delegat de personal, i la persona designada per l'empresa, que tindran les competències i funcions definides en l'article 39 de la Llei 31/1995.

Referent a les competències i facultats dels delegats de prevenció, s'estarà al previst en l'article 36 de la Llei 31/1995.

Reconeixements mèdics

Anualment es realitzarà un reconeixement mèdic a tots els treballadors/es, en les dependències o instal·lacions que reuneixin les condicions sanitàries exigides per la llei.

La programació de la Revisió Mèdica i la ubicació on ha de realitzar-se la revisió, seran aprovades pel Comitè de Seguretat i Salut.

Les revisions es regiran conforme a l'establert en l'art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els treballadors/es de nova incorporació hauran de passar un reconeixement mèdic en el qual es declari la seva aptitud per al treball.

Article 29. - Avançaments

1. Tots els treballadors/es amb una antiguitat mínima d'un any tindran dret, sempre que existeixi consignació líquida suficient i es justifiqui adequadament la petició, al fet que se'ls concedeixi avançaments reintegrables.

En les condicions propostes, els treballadors/as tindran dret a la concessió d'un avançament de dues pagues com a màxim, a retornar en un termini no superior a deu mesos si és per una paga, i a catorze mesos si és per dos, sense interessos. En qualsevol cas no podrà superar-se la xifra de dues mensualitats.

2. No podrà ser concedit un altre avançament al mateix funcionari en tant no hagi estat amortitzat l'anterior.

3. En cap cas es podrà gaudir de cap tipus de llicència, excedència o anàlog que comporti la pèrdua de les retribucions, en part, o totals, fins que s'hagi retornat l'import del montant pendent de l'avançament.

Article 30. – Millores complementàries a les prestacions sanitàries

L'Ajuntament facilitarà la prestació de les millores complementàries a les prestacions sanitàries que s'estableixen en l'annex I, pels conceptes, imports i en les condicions establertes en el mateix, sempre que no resultin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances a aquest efecte.

Article 31. - Vestuari

1. L'Ajuntament reposarà aquelles peces obligatòries de treball que estiguin en un estat inadequat d'ús.

2. L'Ajuntament lliurarà el conjunt complet de peces establert en l'annex III per a l'estació de l'any en que es trobi a cada nou treballador en plantilla. En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles que, a criteri del comandament, siguin suficients i proporcionades al temps de durada de la seva interinitat.

En períodes de contractació que es prevegin inferiors a tres mesos, només es subministraran aquelles peces que tinguin funció de seguretat o higiene, sent obligatòria la seva devolució en finalitzar el mateix, incompliment que es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent, de l'import de les peces lliurades a l'interessat.

Article 32. Quilometratge i dietes

1. Per als treballs que es realitzin per a l'Ajuntament, s'estableix una compensació amb la quantitat determinada per la Comissió Paritària d'acord amb les lleis pressupostàries que siguin aplicables, en cas de realitzar un recorregut amb vehicle propi.

2. En el cas que durant la realització d'un servei encomanat, s'espatllés el vehicle particular del treballador, la Corporació es compromet a proporcionar al treballador un altre de similars característiques durant el temps que duri la reparació, i, en tot cas, fins a un màxim de 3 mesos.

3. En el cas de desplaçaments amb vehicle particular a qualsevol servei, el còmput de quilometratge màxim mai podrà superar la distància entre el centre de treball al que estigui adscrit aquest funcionari i el lloc al que se li hagi ordenat desplaçar-se.

4. Es compensaran les corresponents dietes segons l'establert en la Resolució del 22 de març de 1993 o en les disposicions que la substitueixin.

Article 33. - Assegurança d'accidents

En el cas d'accident laboral, amb resultat de defunció o incapacitat permanent, l'Ajuntament indemnitzarà als beneficiaris o al perjudicat amb una indemnització en la quantia dels barems legalment establerts, fixant com a criteri per a la indemnització els establerts per la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, o altre organisme que el substitueixi.

Capítol VI
Formació

Article 34. - Formació professional

1. Per a facilitar la formació i promoció professional en el treball, els empleats afectats pel present Pacte tindran els següents drets:

a)Estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional (formació reglada impartida per centres oficials o homologats).

b)Permisos retribuïts per a concórrer a exàmens, cursos de Doctorat i Tesines, durant el període necessari.

2. La Corporació es compromet a realitzar cursos de formació i reciclatge, tant teòrics com a pràctics a tot el personal afectat en aquest Pacte, mitjançant la seva participació en plans de formació agrupats. Així mateix es compromet a participar activament amb l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) garantint, en tot cas, la participació sindical dels Representants del Personal en la selecció del personal assistent.

3. Tots els empleats públics tenen dret a un mínim de 40 hores anuals retribuïdes, sempre que es dediquin a la formació específica per a l'Administració. Es concediran permisos per la realització d'estudis relacionats amb l'Administració i/o que puguin revertir en el servei. També en aquest cas es garanteix la participació dels Representants del Personal durant tot el procés.

Capítol 7
Seguretat i higiene en el treball

Article 35.- Salut laboral

1. En quantes matèries afectin a la Seguretat i Higiene en el treball serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals.

2. Es crearà una Comissió de Salut Laboral composta pels Delegats de Prevenció de Riscos i tres persones designades per la Corporació, que tindran atribuïdes les competències i facultats del Comitè de Salut Laboral. En la seva primera reunió s'establirà una normativa sobre el seu funcionament.

3. La Comissió de Salut Laboral determinarà els equips de seguretat amb que la Corporació haurà de dotar a cadascun dels treballadors dels col·lectius afectats.

4. Especialment, la Comissió de Salut Laboral haurà d'atendre a l'establert sobre penositat, perillositat i toxicitat. Igualment vetllarà per la instal·lació de vestuaris per a tot aquell personal que hagi de canviar-se de roba per raó del treball.

Capítol VIII
Drets i deures generals

Article 36. - Dret de reunió

El personal laboral, dins de les dependències que l'Ajuntament determini i els Representants del Personal acceptin, podran exercir el seu dret de reunió, sempre que es compleixin els següents requisits:

- Convocants legitimats:

1. Representants unitaris.
2. Delegats Sindicals.
3. Qualsevol treballador/a, sempre que el seu nombre sigui superior al 25% del col.lectiu.

- Formalitats de la Convocatòria:

1.Formular la comunicació per escrit, davant la Batlia amb una antelació de, com a mínim, 3 dies hàbils previs a la convocatòria.

2.Citar els noms dels convocants i la seva legitimació a tal efecte, així com el lloc i l'hora de celebració i la seva durada máxima estimada, a més de l'ordre del dia a debatre.

3.Convocar la reunió en els darrers 3/4 d'hora abans de finalitzar la jornada. En cas que un mateix col.lectiu tingui diferències en l'inici i final de la jornada, es realizarà a l'hora que acordin ambdues parts.

4.No excedir el límit horari de 36 hores anuals.

5.Atès que les Assemblees o reunions a celebrar no poden perjudicar la prestació dels serveis, el/els convocant/s i el departament de personal acordaran els serveis mínims concrets en cas d'assemblea que, en tot cas, cobriran la salut, la seguretat, el registre i els casos de cita amb antelació al ciutadà.

Article 37. – Obligacions dels treballadors/es

Les obligacions dels treballadors/es, es regularan d'acord a l'establert als articles 52, 53 i 54 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i l'article 124 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 38. – Regim disciplinari

El règim disciplinari dels treballadors/es, es regirà pel disposat a l'article 93 i següents de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i els articles 131 i següents de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Clàusula adicional

Reconeixent la capacitat auto – organitzativa de l'Ajuntament, les parts acorden que els projectes de reorganització administrativa que impliquin modificació en les condicions d'ocupació del personal tindran el següent tractament:

A)L'Ajuntament negociarà prèviament amb els Sindicats signataris del present Pacte els canvis que impliquin reassignació d'efectius de personal.

B)En la fase d'elaboració del projecte de canvi de l'organisme afectat, o de la realització dels treballs tècnics necessaris per a la reassignació d'efectius, l'Ajuntament negociarà amb els sindicats signataris la repercussió que tals procediments tinguin en les condicions de treball del personal afectat.

C)L'Ajuntament i els sindicats signataris negociaran els aspectes de l'estatut d'organització, personal i funcionament de l'organisme que afecti les condicions de treball del mateix.

D)Una vegada finalitzats tots els treballs tècnics encaminats a la reassignació d'efectius o canvis en l'organització, l'Ajuntament negociarà amb els sindicats signataris la destinació i règim del personal afectat, en el marc dels criteris i condicions que s'acorden, garantint el volum d'ocupació estructural en el procés final així com els cursos d'adaptació o reciclatge que siguin necessaris.

Annex I
Millores complementàries a les prestacions sanitàries

L'Ajuntament abonarà, segons l'import de la factura, i segons els temps de carència indicats, els màxims que es relacionen en el present annex. Aquestes quantitats s'incrementaran directament amb els IPC anuals, al gener de cada any.

En cas de treballadors de nova incorporació, aquestes ajudes quedaran sense efecte fins que dit treballador tingui una antiguitat superior a un any.

En el cas dels fills dels funcionaris, es podrà aplicar fins als 16 anys d'aquests. A partir dels 17 anys, s'haurà d'acreditar que aquest depén econòmicament del funcionari. Aquests beneficis també s'aplicaran als fills depenents amb

declaració d'incapacitat declarada judicialment.

Dentals

Dentadura completa	674,82
Dentadura inferior o superior	337,40
Fases ortopèdia funcional (ortodòncia)	482,02
Desvitalització	337,41
Profilaxis (neteja)	75,00
Corona	144,60
Empastament	75,00
Pròtesi parcial (per peça)	78,00
Afegir peça a pròtesi	23,00
Implants ossis integrats	222,00
Periodòncia	Del 60 % al 100%, segons informe mèdic
Sellaments i fluoracions	Íntegre per a menors de 14 anys

Auditives

Audífons	482,01
Biòfons	943,00
Adaptador audífon	31,00

Oculars

Vidres	385,60
Renovació vidres	385,60
Lentilles	289,21
Renovació lentilles	289,21
Montura	144,60

Operacions de miopia i/o astigmatisme (a partir de 3 diòptries)75% de la factura, o bé el 100% si el metge és de la Companyia Asseguradora amb la que treballi l'Ajuntament i el treballador té Seguretat Social. La cirugia és incompatible amb la percepció posterior de prestacions oculars.

Ortopèdiques

Calçat ortopèdic	134,96
Vehícle invàlid	578,42
Altres ortopèdies i material no ortopèdic (plantilles, genolleres, faixes, colzeres...)	300,00

ALTRES

Logopèdia	Del treballador/a, amb prescripció. La infantil queda coberta por la Seguretat Social
Desplaçaments a la península per revisions mèdiques prescrites o intervencions quirúrgiques no cobertes per la Seguretat Social	Passatge titular i acompanyant (si és necessari, segons informe)
Pròtesis internes en cas de traumatismes, malalties o malformacions congènites	Íntegrament, les no cobertes por la Seguretat Social o la Companyia Asseguradora amb la que treballi l'Ajuntament

Temps de renovació.

Quedaran sense efecte en cas de trencament o pèrdua per accident de treball, degudament acreditat.

Ulleres (montures):	3 anys
- De 0 a 6 anys (fills de funcionaris):	1 any
- De 7 a 12 anys:	2 anys
- De 13 a 16 anys:	3 anys
Vidres:	3 anys
Vidres (nova graduació):	1 any
Lentilles:	3 anys
Lentilles (nova graduació):	1 any
Lentilles blandes:	Trimestral
Lentilles diàries:	Trimestral
Ortopèdia (menors fins 14 anys):	1 any
Ortopèdia (15-16 anys i funcionaris):	2 anys

Annex II
Serveis extraordinaris

S'estableix la següent taula:

Hora ordinària:
S'estableix pels treballadors/es el promig de les retribucions assignades al Lloc de Treball al que pertanyin - triennis /Jornada màxima any

Hora extraordinària laborable diürna
S'incrementarà en un 100 % sobre l'Hora Ordinària.

Hora extraordinària laborable nocturna::
S'incrementarà en un 150% sobre l'Hora Ordinària.

Hora extraordinària festiva diürna:
S'incrementarà en un 200% sobre l'Hora Ordinària.

Hora extraordinària festiva nocturna:
S'incrementarà en un 250% sobre l'Hora Ordinària

Annex III
Vestuari

L'Ajuntament facilitarà al personal de la Brigada Municipal el següent vestuari, amb els períodes de carència que s'indiquen, i segons les seves necessitats:

Dues camises màniga llarga	UN ANY
Dos pantalons de pana	UN ANY
Un parell de sabates hivern	UN ANY
Un jersei	UN ANY
Dos parells de mitjons hivern	UN ANY
Un anorac	DOS ANYS
Una caçadora de pana	DOS ANYS
Un parell de botes d'aigua	TRES ANYS
Dues camises màniga curta	UN ANY
Dos pantalons d'estiu	UN ANY
Un parell de sabates d'estiu	UN ANY
Dos parells de mitjons estiu	UN ANY

L'Ajuntament facilitarà al personal de neteja el següent vestuari, amb els períodes de carència que s'indiquen, i segons les seves necessitats:

1 Parell de sabatilles d'estiu	UN ANY
1 Parell de sabates d'hivern	UN ANY
Varis parells de guants	UN ANY
1 bata d'estiu	UN ANY
1 bata d'hivern	UN ANY
Dues camises màniga llarga	UN ANY
Dues camises màniga curta	UN ANY
Dos polos (màniga curta / llarga)	UN ANY
Un pantaló intervenció estiu	UN ANY
Un pantaló intervenció hivern	UN ANY
Dos pantalons pinces estiu	UN ANY
Dos pantalons pinces hivern	UN ANY
Dos jerseis polars	UN ANY
2 parells mitjons hivern	UN ANY
2 parells mitjons estiu	UN ANY
Unes sabates negres de pell	UN ANY
Unes botes campanya	DOS ANYS
Unes botes aigua	TRES ANYS
Una corbata negra	UN ANY
Un passador	DOS ANYS
Un cordó gala	CINC ANYS
Una gorra campanya	DOS ANYS
Una gorra 8 puntes estiu	DOS ANYS
Una gorra 8 puntes hivern	DOS ANYS
Una funda de plàstic per gorra, divises, cinta plàstica quadriculada en gorres i altres distintius	TRES ANYS
Una jaqueta 3/4 impermeable forro extraïble	DOS ANYS
Una jaqueta tipus caçadora blau marí	DOS ANYS
Un impermeable groc dues peces	DOS ANYS
Un equip reflectant estiu	DOS ANYS
Un cinturó lona rígida blau marí	DOS ANYS
Una porra extensible	TRES ANYS
Unes esposes	DIEZ ANYS
Una funda esposes	CINC ANYS
Un sprai antidisturbis	Segons necessitats servei
Un parell guants blancs de nylon	UN ANY
Un parell guants antitalls	DOS ANYS
Un parell guants negres hivern reflectant	TRES ANYS
Un casc motorista	CINC ANYS
Un 'mono' blau estiu	TRES ANYS
Un 'mono' blau hivern	TRES ANYS
Un xandall deportiu	DOS ANYS
Unes sabatilles esportives	DOS ANYS

— o —