

l'Atenció Sociosanitària.

Segon. Revocar i deixar sense efecte a partir de l'any acadèmic 2009-2010 l'autorització d'implantació del màster de Ciències Socials Aplicades a l'Atenció Sociosanitària de la Universitat de les Illes Balears atorgada mitjançant el Decret 26/2008, de 7 de març, a l'empara del derogat Reial decret 56/2005, de 21 de gener, pel qual es regulen els estudis universitaris oficials de postgrau.

Tercer. Comunicar aquest Acord a la Conferència General de Política Universitària, en virtut de l'article 8.3 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

Quart. Notificar aquest Acord a la Universitat de les Illes Balears.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 17 de juliol de 2009

**El secretari del Consell de Govern**  
Albert Moragues Gomila

— o —

Num. 16514

**Acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2009 pel qual s'autoritza la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments**

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Educació i Cultura, en la sessió de dia 17 de juliol de 2009, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

'Primer. Autoritzar la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments.

Segon. Revocar i deixar sense efecte a partir de l'any acadèmic 2009-2010 l'autorització d'implantació del màster de Nutrició Humana i Qualitat dels Aliments de la Universitat de les Illes Balears atorgada mitjançant el Decret 16/2007, de 16 de març, a l'empara del derogat Reial decret 56/2005, de 21 de gener, pel qual es regulen els estudis universitaris oficials de postgrau.

Tercer. Comunicar aquest Acord a la Conferència General de Política Universitària, en virtut de l'article 8.3 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

Quart. Notificar aquest Acord a la Universitat de les Illes Balears.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 17 de juliol de 2009

**El secretari del Consell de Govern**  
Albert Moragues Gomila

— o —

Num. 16515

**Acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2009 pel qual s'autoritza la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Física**

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Educació i Cultura, en la sessió de dia 17 de juliol de 2009, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

'Primer. Autoritzar la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Física.

Segon. Revocar i deixar sense efecte a partir de l'any acadèmic 2009-2010 l'autorització d'implantació del màster de Física de la Universitat de les Illes Balears atorgada mitjançant el Decret 18/2006, de 3 de març, a l'empara del derogat Reial decret 56/2005, de 21 de gener, pel qual es regulen els estudis universitaris oficials de postgrau.

Tercer. Comunicar aquest Acord a la Conferència General de Política Universitària, en virtut de l'article 8.3 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

Quart. Notificar aquest Acord a la Universitat de les Illes Balears.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 17 de juliol de 2009

**El secretari del Consell de Govern**  
Albert Moragues Gomila

— o —

Num. 16516

**Acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2009 pel qual s'autoritza la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Filosofia Contemporània**

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Educació i Cultura, en la sessió de dia 17 de juliol de 2009, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

'Primer. Autoritzar la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Filosofia Contemporània.

Segon. Revocar i deixar sense efecte a partir de l'any acadèmic 2009-2010 l'autorització d'implantació del màster de Filosofia Contemporània de la Universitat de les Illes Balears atorgada mitjançant el Decret 16/2007, de 16 de març, a l'empara del derogat Reial decret 56/2005, de 21 de gener, pel qual es regulen els estudis universitaris oficials de postgrau.

Tercer. Comunicar aquest Acord a la Conferència General de Política Universitària, en virtut de l'article 8.3 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

Quart. Notificar aquest Acord a la Universitat de les Illes Balears.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 17 de juliol de 2009

**El secretari del Consell de Govern**  
Albert Moragues Gomila

— o —

Num. 16517

**Acord del Consell de Govern de 17 de juliol de 2009 pel qual s'autoritza la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Cognició i Evolució Humana**

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Educació i Cultura, en la sessió de dia 17 de juliol de 2009, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

'Primer. Autoritzar la implantació a la Universitat de les Illes Balears dels ensenyaments oficials de màster universitari de Cognició i Evolució Humana.

Segon. Revocar i deixar sense efecte a partir de l'any acadèmic 2009-2010 l'autorització d'implantació del màster de Cognició i Evolució Humana de la Universitat de les Illes Balears atorgada mitjançant el Decret 18/2006, de 3 de març, a l'empara del derogat Reial decret 56/2005, de 21 de gener, pel qual es regulen els estudis universitaris oficials de postgrau.

Tercer. Comunicar aquest Acord a la Conferència General de Política Universitària, en virtut de l'article 8.3 de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, modificada per la Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril.

Quart. Notificar aquest Acord a la Universitat de les Illes Balears.

Cinquè. Publicar aquest Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.'

Palma, 17 de juliol de 2009

**El secretari del Consell de Govern**  
Albert Moragues Gomila

— o —

## CONSELLERIA DE TREBALL I FORMACIÓ

Num. 16201

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sóller.**

Vist el text esmentat a l'assumpte i d'acord amb l'art. 90.3 de l'Estatut

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

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 de juliol de 2009

**El director general de Treball**  
Pere Aguiló Crespi

## CAPÍTOL I - ÀMBIT D'APLICACIÓ

### ARTICLE 1.- ÀMBIT FUNCIONAL.

El present text se subscriu en el marc de la negociació col·lectiva dels treballadors públics de l'Ajuntament de Sóller, mitjançant la Mesa General de Negociació de Personal, entre la representació de l'Ajuntament de Sóller i les Organitzacions Sindicals signants del mateix, sense perjudici del que disposa l'art. 35, paràgraf 3r, darrer incís, de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del personal al servei de les Administracions Públiques, redactat segons el que disposa la Llei 7/1990, de 19 de juliol, referint-se a les matèries que s'especifiquen i que han estat objecte de negociació conforme a l'art. 32 de l'esmentat text legal, i modificacions senyalades en la Llei 18/1994.

### ARTICLE 2.- ÀMBIT PERSONAL.

El present Acord serà d'aplicació a tots els llocs classificats segons la naturalesa jurídica vigent, adscrits a l'Ajuntament de Sóller: Treballadors en règim de contractació laboral. Queden exclosos del present acord els contractes de prestació de serveis.

### ARTICLE 3.- ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA I DENÚNCIA.

El present Acord entrarà en vigor, un cop signat per la parts i aprovat per l'Ajuntament en Ple, independentment de la seva publicació en el BOIB. Aquesta vigència es perllongarà fins desembre de l'any 2007. A partir de llavors l'acord s'entendrà prorrogat anualment si no és denunciat per escrit per alguna de les parts signants.

Ambdues parts convenen que l'Acord es considerarà denunciat, quan així es faci per escrit amb, al manco, tres mesos d'antelació a la finalització de la seva vigència o pròrroga corresponent per qualsevol de les parts signants, amb la finalitat d'iniciar les negociacions i deliberacions del nou Acord, mai amb data posterior a un mes comptat a partir de la data de denúncia. El present acord estarà vigent fins que s'aprovi un nou acord.

### ARTICLE 4.- OBJECTE.

L'Acord regula i facilita el normal desenvolupament de les relacions de treball del treballador de l'ajuntament de Sóller, rectifica els anteriors Acords en aquells extrems que modifica, substitueix i renova aquelles matèries en les que se produeixen alteracions.

### ARTICLE 5.- CARÀCTER.

El present Acord té caràcter de vinculant, necessari i indivisible a tots els efectes en el sentit que les condicions pactades constitueixen un tot orgànic i unitari.

### ARTICLE 6.- IRRENUNCIABILITAT.

Es considerarà nul·la i no efectiva, la renúncia per part dels treballadors, de qualsevol benefici establert en el present Acord.

De la mateixa manera, durant la vigència d'aquest acord, serà nul i sense cap efecte, qualsevol altre acord que impliqui condicions menys beneficioses per als treballadors de l'Ajuntament de Sóller.

### ARTICLE 7.- APLICACIÓ FAVORABLE.

Com a norma general una vegada aprovat l'Acord, i després de la consulta a la Comissió Paritària de Control i Seguiment, totes les condicions establertes en el mateix, en cas de dubte, ambigüitat quant al sentit i assoliment, hauran de ser interpretades i aplicades de forma que resulti més beneficiós per als treballadors públics locals.

### ARTICLE 8.- APLICACIÓ DIRECTA.

Les parts signants de l'Acord es comprometen a la seva aplicació directa i a no promoure qüestions que poguessin suposar modificacions de les condicions pactades en el text.

## ARTICLE 9.- PUBLICITAT DE L'ACORD.

Amb independència de la seva publicació en el BOIB, l'ajuntament efectuarà una tirada de 10 exemplars degudament enquadernats per als treballadors de la Corporació i per a cada organització sindical signant del mateix, remetent així mateix a les esmentades organitzacions una còpia del mateix en suport informàtic. Els treballadors que s'incorporin amb posterioritat a l'aprovació d'aquest acord en rebran una còpia juntament amb la documentació contractual.

## CAPÍTOL II - SEGUIMENT I CONTROL

### ARTICLE 10.- COMISSIÓ PARITÀRIA.

1.- Per examinar i resoldre totes les qüestions que es derivin de l'interpretació, vigilància i aplicació de l'Acord, la Mesa Negociadora, designa, a proposta dels seus components signataris de l'Acord, una Comissió Mixta Paritària composta pels representants designats per la Corporació en igual número que la representació social. Els membres integrants de dita comissió seran anomenats per: les organitzacions sindicals signatàries podent ser-ho els membres de la Comitè d'empresa, i per la corporació (en igual nombre). Cas que cap membre del Comitè d'empresa en fos membre de ple dret aquest òrgan designarà un representant permanent en qualitat d'assessor independentment del disposat al punt 5 d'aquest article.

2.- Aquesta Comissió es constituirà als quinze dies de la signatura de l'Acord sense que el número d'integrants sigui superior als que componen la Mesa Negociadora. Es reunirà per analitzar temes concrets o exposar les qüestions que procedeixin, amb caràcter ordinari, una vegada al semestre i amb caràcter extraordinari, sempre que se sol·liciti i es consideri necessari per alguna de les parts, donant un termini de 72 hores al Secretari/a de la Comissió per convocar tots els seus membres.

3.- El Secretari/a de la Comissió Paritària, que serà un tècnic designat per la Corporació, prendrà nota del que es tracti a les seves reunions, aixecant acta i actuant de fedatari amb veu però sense vot, dels acords adoptats. Així mateix, el Secretari tindrà les funcions següents:

Convocar a les parts amb l'antelació i forma degudes.

Donar entrada, registrar i distribuir entre els membres de la Comissió, les consultes o sol·licituds rebudes.

Dur un registre de les actes aprovades i lliurar certificacions dels acords adoptats.

Tots aquells altres encàrrecs que li siguin encomanats per la Comissió Paritària per al millor funcionament d'aquesta.

4.- La Comissió paritària tindrà les següents funcions:

Interpretació autèntica del text de l'Acord en la seva aplicació directa.

Resolució, per a les parts sol·licitants implicades, de tots aquells assumptes i reclamacions que es sotmetin a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en l'Acord.

Mediació i conciliació de les qüestions i conflictes col·lectius que se sotmetin a la seva consideració.

Vigilància del compliment col·lectiu i total d'allò que s'ha pactat en l'Acord.

Denúncia de l'incompliment de l'Acord.

Estudi i dictamen de les Ajudes Socials.

Totes aquelles altres activitats que tendeixin a la major eficàcia pràctica de l'Acord o vinguin establertes en el seu text.

5.- La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors amb veu però sense vot, en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència. Els esmentats assessors seran designats lliurement per cada una de les parts, en número no superior dos per cada una d'elles.

6.- La Comissió paritària rebrà totes aquelles consultes i reclamacions que se li formulin per escrit respecte a qüestions de la seva competència per les següents vies:

Mitjançant les centrals sindicals signatàries de l'Acord.

Mitjançant acord col·legiat del Comitè d'empresa.

A través del Batle o en qui delegui.

7.- Les sessions de la Comissió se celebraran en el local habilitat per la Corporació, no obstant, es podran efectuar en qualsevol altre lloc si així ho acordessin els portaveus

8.- En tot cas, els membres de la Comissió o assessors de les parts, tendran dret a gaudir del temps necessari per a l'adequat compliment de la seva missió, sense càrrec al crèdit horari sindical.

9.- Perquè les sessions de la Comissió puguin celebrar-se vàlidament serà necessària l'assistència d'almenys el 50% dels vocals de cada una de les parts, així com del secretari/a o qui el substitueixi en la realització del seu càrrec.

10.- De cada sessió i al finalitzar la mateixa el secretari de la Comissió estendrà la corresponent acta en que haurà de constar el lloc, la data i hores d'inici i finalització de la reunió, noms i llinatges dels presents, els assumptes tractats, els acords adoptats amb indicació sintètica de les opinions emeses i l'expressió dels vots; la corresponent acta així aixecada es passarà immediatament a l'aprovació i signatura de tots els assistents, els quals hauran de rubricar tots i cada un dels plecs que consti.

11.- Les actes de les sessions de la Comissió paritària s'arxivaran en un registre que el secretari custodiarà, sota la seva responsabilitat, el qual expedirà certificacions o testimonis dels acords que les esmentades actes continguin,

quan així es reclami per part legítimament interessada, mitjançant les vies previstes en l'articulat d'aquest capítol.

12.- El dictamen de la Comissió paritària es notificarà a les parts implicades.

13.- Quan ambdues parts ho considerin oportú i així ho acordin, es crearan comissions de treball restringides per tractar temes concrets i predeterminats. Aquestes comissions elaboraran els dictàmens que llavors seran presentats a la comissió paritària, no essent aquests vinculants sinó merament informatius.

14.- Tant els poders com els treballadors estan obligats a auxiliar, amb actitud cooperant i diligent, a la Comissió paritària, per al millor desenvolupament de les funcions d'aquesta.

15.- En el sentit expressat en l'apartat anterior, els membres de la Comissió paritària podran dirigir-se o presentar-se en qualsevol centre, servei secció, oficina o dependència de la Corporació, per aclarir, investigar i/o comprovar totes aquelles dades i extrems que fossin necessaris, o procedir a l'estudi dels expedients, arxius, fons i documentació necessària, i els caps responsables dels esmentats serveis i departaments estaran obligats a facilitar tal accés, i tots aquells antecedents, documents, certificacions, testimonis, explicacions i informes siguin necessaris per al compliment dels encàrrecs de la Comissió paritària, entenent que dita Comissió només podrà actuar segons les competències que li atorguen els punts 1 i 4 d'aquest mateix article.

16.- Als efectes procedents qualsevol actitud hostil i entorpidora de la tasca de la investigació de la Comissió paritària, per part de qualsevol autoritat, òrgan o empleat públic, serà objecte de denúncia remesa a la Presidència o Batllia de l'Entitat i a més de responsabilitat disciplinària si es tractés de treballador: en aquest sentit, el treballador que dificultés la labor de la Comissió paritària mitjançant la negativa o negligència en la remesa dels informes o documents que aquesta sol·licita, o en facilitar l'accés a expedients, arxius o documents necessaris per a la investigació, serà objecte de requeriment en forma al respecte per part de la Batllia o Presidència de l'Entitat i en cas de persistir en aquesta actitud, incorrerà en la falta greu d'insubordinació.

### CAPÍTOL III - DRETS SINDICALS

#### ARTICLE 11.- COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu col·legiat del conjunt de treballadors.

La composició, competències, facultats, drets i garanties dels membres del Comitè d'empresa són les establertes i reconegudes a la normativa vigent, sense perjudici de les que es relacionen als Articles següents.

#### ARTICLE 12.- COMPETÈNCIES I FACULTATS DEL COMITÈ D'EMPRESA

Ésser informat de la política d'ocupació i de personal, obligant-se l'Ajuntament al lliurament dels contractes que es formulin dins del mes, així com de les seves modificacions i pròrrogues.

Emetre informe previ a l'adopció de tots els acords i resolucions sobre premis i sancions als supòsits d'ineficiència d'expedients disciplinaris al personal d'aquest Ajuntament, així com als referents al règim de prestació de serveis.

Podrà assistir, si el President ho considera necessari o adient, amb veu a les sessions que celebra la Comissió d'Assumptes de Personal (Comissió Informativa Permanent de Presidència i Governació) de la Corporació, quan aquesta hagi de tractar assumptes que afectin al règim i condicions de treball dels empleats, podent fer constar les seves opinions a l'Acta. La Corporació remetrà a la Comissió d'empresa la informació sobre les matèries a tractar a l'Ordre del Dia, amb una antelació no inferior a les 72 hores.

Difondre lliurament publicacions i anuncis de caràcter sindical als marges legals del dret d'expressió. Per facilitar i difondre aquest dret, els membres de la Comissió d'empresa disposarà de taulons d'anuncis facilitats per l'Ajuntament.

Disposar d'un crèdit de quaranta hores mensuals per a l'exercici de les seves funcions dins la jornada de treball. No es computarà dins d'aquest crèdit horari el temps per assistir a les reunions convocades per la Corporació.

L'Ajuntament facilitarà a la Comissió d'empresa material d'oficina, mobles, telèfon i tot el material necessari per al compliment de les seves funcions.

Comitè d'empresa tindrà dret a reunir-se fora o dins de l'horari de treball, a les dependències municipals destinades a l'efecte.

#### ARTICLE 13.- GARANTIES DELS MEMBRES DEL COMITÈ D'EMPRESA

Els membres del Comitè d'empresa, com a representants dels treballadors, tindrán les següents garanties:

No poder ésser discriminats a la seva promoció econòmica o professional, en raó, precisament, de l'exercici del seu càrrec. Aquestes garanties es perllongaran durant dos anys des de l'abandonament del càrrec.

Audiència personal amb el President de la Corporació per a casos sindicals i de representació en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a alguns membres de la Comissió d'empresa.

No serà considerat abandonament de servei la interrupció de funcions o obligacions de treball encomanades als membres de la Comissió d'empresa, quan sia per causa de l'exercici de l'activitat sindical. No obstant, hauran de comunicar amb 24 hores com a mínim, la no assistència al servei, al cap immediat del qual depenguin.

#### ARTICLE 14.- DRETS, GARANTIES, FACULTATS I COMPETÈNCIES.

S'estarà al que disposa la LO 11/85, de 2 d'agost de Llibertat Sindical, modificada per la LO 14/94, de 19 de maig, així com l'establert en la LOR, en tot el referit en aquest apartat. Els membres de la comissió paritària i del comitè de seguretat gaudiran dels mateixos drets, garanties i crèdits horaris assignats, en aquest acord, als membres de la comitè d'empresa.

#### ARTICLE 15.- EXERCICI DEL DRET DE REUNIÓ O ASSEMBLEA

1.- Per al millor exercici de l'acció sindical per les organitzacions representatives i signants d'aquest Acord, s'estableix un número de 12 hores anuals per a la celebració d'assemblees, tant per a afiliats a les esmentades organitzacions, com per al personal treballador en general, que se celebraran dins de la jornada laboral i en dependències municipals.

2.- Totes aquelles assemblees convocades fora de la jornada de treball no tindran la limitació horària a la que es fa referència, tret del que respecta a la utilització dels locals municipals i que aquests no es vegin afectats en la seva seguretat i la seva obertura no suposi dificultats importants.

#### ARTICLE 16.- REQUISITS PER A LA CELEBRACIÓ D'ASSEMBLEES

1.- Formular-se la sol·licitud amb una antelació mínima de 48 hores, tret en casos excepcionals.

2.- Senyalar l'hora, lloc i data de celebració.

3.- Que el signant acreditat estigui legítimament per a la convocatòria.

4.- Si en el termini de les 24 hores següents a la presentació de la sol·licitud d'autorització per a l'Assemblea, el Batlle o Regidor delegat de Personal no formularan cap objecció per escrit al respecte, s'entendrà autoritzada i es podrà celebrar sense cap altre requisit posterior.

### CAPÍTOL IV - SALUT I SEGURETAT LABORAL

#### ARTICLE 17.- INTRODUCCIÓ

La Llei 31/95, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), suposa una novetat important per a la protecció dels riscos professionals dels treballadors tant en l'àmbit privat com en el públic. En aquest darrer, constitueix un avanç qualitatiu de primera magnitud per tenir contemplat dins de l'àmbit de l'Administració Pública la protecció dels riscos laborals com a una actuació única, indiferenciada i coordinada, que ha d'arribar a tots els empleats públics sense distinció del règim que regeixi la seva relació professional amb l'Administració Pública.

No obstant, existeixen i se mantenen algunes peculiaritats referides a l'àmbit de les Administracions Públiques Locals, quant a la determinació i composició de certs òrgans de participació i representació que demandin una adequació del contingut de la LPRL a la realitat orgànica i funcional de les Administracions Locals.

En aquest sentit, la coexistència dels òrgans de representació fixats per la Llei 9/87, com són les Juntes de Personal i els Comitès d'Empresa, compleix elaborar el següent acord de caràcter general per a l'adequació dels capítols IV i V de la Llei 31/95, de 8 de novembre, en les Administracions Locals.

#### ARTICLE 18.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El que es disposa en el present capítol serà d'aplicació general a tot el personal treballador al servei de la Corporació.

#### ARTICLE 19.- SERVEIS DE PREVENCIÓ

1.- En compliment amb el deure de prevenció de riscos professionals, els òrgans competents en matèria de personal, determinaran després de negociació amb les Organitzacions Sindicals i en funció de l'estructura organitzativa i territorial dels seus organismes, així com del tipus de riscos presents en el seu àmbit i la incidència dels mateixos en els empleats públics, el tipus de servei de prevenció més ajustat a les seves característiques, primant sobre tot la utilització dels recursos propis existents en l'Entitat Local.

2.- Pel que fa als Serveis de Prevenció s'estarà al que disposa el decret 44/2001 de 23 de març de la Conselleria d'Interior.

Quan s'opti per designar empleats públics per a la realització d'activitats de prevenció, aquesta haurà de ser negociada amb els òrgans de representació del personal i hauran de reunir els requisits exigits per la normativa legal vigent.

3.- Les funcions dels serveis de prevenció s'ajustaran al que disposa la normativa legal vigent.

#### ARTICLE 20.- CONSULTA I PARTICIPACIÓ

1.- Per a la constitució del Comitè de Seguretat i Salut, en l'àmbit específic de la Corporació i per a l'exercici de la funció de participació en matèria preventiva serà, amb caràcter general, el de la Junta de Personal, comitè d'Empresa, delegats de personal o delegats sindicals, d'on s'elegeixin els delegats de prevenció.

2.- En el cas que la Corporació Local tingui òrgans Autònoms, Instituts, Empreses Públiques, a on existissin varis convenis col·lectius, es podrà agrupar la funció de participació en matèries de prevenció en un sol òrgan, després de l'acord amb la representació sindical.

#### ARTICLE 21.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

1.- El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan paritari i col·legiat de participació, destinat a la proposta i consulta regular i periòdica dels plans, programes i avaluació de prevenció de riscos laborals en la Corporació Local.

2.- Amb caràcter general, es constituirà un sol Comitè de Seguretat i Salut per a tot l'àmbit competencial de la Corporació, que estarà integrat pels delegats de prevenció designats per la part social i pels representants de la Corporació en número no superior al de delegats.

3.- Malgrat el que s'ha assenyalat en els apartats anteriors, es podran constituir Comitès de Seguretat i Salut o Delegats de Prevenció específics en altres àmbits, quan les raons d'activitat i el tipus de freqüència dels riscos així ho aconsellin, després de l'acord amb el respectiu Comitè de Seguretat i Salut corresponent.

4.- En les reunions del Comitè de Seguretat i Salut participaran amb veu, però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics o assessors.

5.- El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti algun dels seus components. El Comitè adoptarà unes normes pròpies de funcionament.

#### ARTICLE 22.- DELEGATS DE PREVENCIÓ

1.- Els Delegats de Prevenció, d'acord amb l'establert en l'art. 35 de la Llei 31/95, seran designats pels òrgans de representació del personal.

2.- La designació dels Delegats de Prevenció podrà realitzar-se d'entre els membres dels esmentats òrgans de representació, delegats sindicals o empleats de la Corporació, segons el punt 4 de l'article 35 de la Llei 3/95.

3.- El número de Delegats de Prevenció que podran designar-se s'ajustarà al que estableix la Llei 31/95.

4.- El temps utilitzat pels Delegats de Prevenció per al desenvolupament de les funcions previstes en l'art. 36 de l'esmentada Llei serà considerat en qualitat d'exercici de funcions de representació, per a efectes d'utilització del crèdit horari mensual retribuït previst en la lletra e) de l'art. 68 del ET i la lletra d) de l'art. 11 de la Llei 9/87 d'Òrgans de Representació, i art. 10.3 de la LOLS.

5.- Els Delegats de Prevenció designats entre els empleats públics o Delegats Sindicals que no gaudeixin de cap tipus de crèdit horari, a partir de la seva designació, comptaran amb el mateix crèdit horari que els membres de l'òrgan de representació unitari amb major número d'hores. En defecte de l'esmentat òrgan li correspondrà el crèdit horari en proporció al número d'empleats públics en el que desenvoluparà la seva activitat preventiva.

6.- La Corporació proporcionarà als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions.

7.- La formació haurà de ser facilitada per la Corporació, o bé pels seus propis medis o bé a través d'organismes o entitats especialitzades en la matèria.

8.- El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes.

9.- En totes les entitats locals haurà com a mínim un Delegat de Prevenció amb crèdit horari independentment de la totalitat dels seus efectius.

#### CAPÍTOL V - DELS DEURES I DRETS DELS TREBALLADORS.

##### ARTICLE 23.- DEURES I DRETS.

En allò que fa referència als drets i deures dels treballadors s'estarà al que disposa en la legislació vigent aplicable al respecte.

#### CAPÍTOL VI -DE LA SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DELS CONFLICTES

##### ARTICLE 24.- CONFLICTIVITAT LABORAL I SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DELS CONFLICTES COL·LECTIUS.

En el cas no arribar a un acord entre les parts, tant la Comissió paritària com de la Mesa General de Negociació, transcorregut el termini màxim de tres mesos, aquestes sotmetran les seves diferències a conciliació i/o mediació davant l'òrgan que prèviament hagin fixat com a competent, i sempre abans d'acudir a la jurisdicció de lo Contenciós-Administratiu, amb la finalitat de no judicialitzar innecessàriament els conflictes laborals.

Amb aquesta finalitat les parts remetraran al conciliador o mediador, els informes que considerin convenients juntament amb la certificació de la part de l'acta en qüestió. Les propostes i/o decisions dels conciliadors o mediadors, tindran caràcter vinculant per a la Comissió paritària, que emetrà dictamen en el sentit indicat pels mateixos, excepte en el cas que ambdues parts arribessin a un acord posterior o simultani, en aquest cas prevaldrà aquest sobre aquell que quedarà nul i sense efecte.

Aquests acords seran susceptibles d'impugnació, per part dels interessats, que en darrer extrem es podran acollir a la jurisdicció del contenciós administratiu.

#### CAPÍTOL VII - CONDICIONS PROFESSIONALS

##### ARTICLE 25.- PRINCIPI GENERAL D'ACCÉS I SISTEMES DE SELECCIÓ.

S'estarà al que disposa el Reglament General d'Ingrés del Personal al Servei de l'Administració General de l'Estat i de Provisió de Llocs de Treball i Promoció Professional de Treballadors Civils de l'Administració General de

l'Estat, i al RD 896/1991, de 7 de juny pel que s'aproven les regles bàsiques i els programes mínims a que s'ha d'ajustar el procediment de selecció dels treballadors de l'Administració Local i a les disposicions que sobre l'esmentada matèria es puguin aprovar per la CAIB.

En tot cas, l'ingrés en l'Administració Local es realitzarà mitjançant convocatòria pública, en la que es garantirán els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat. La preparació, disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública i les bases per a les convocatòries es negociarà anualment amb la representació sindical. En els tribunals de selecció figurarà com a membre dels mateixos un representant designat pel Comitè d'empresa.

Cada any es confeccionarà la RLLF i es tendran especialment en compte les situacions conjunturals que puguin suposar la dotació de places temporals (nivells d'inversió, manteniments, etc)

L'Administració Local no podrà realitzar OEP (tret de justificació raonada i oïda la representació sindical), sense procedir a la provisió dels llocs de treball vacants, mitjançant els sistemes establerts al respecte.

En les OEP haurà de figurar el número percentual que la legislació vigent reserva a les persones amb discapacitats, especificant la denominació i característiques de la plaça.

#### ARTICLE 26.- PROMOCIÓ INTERNA.

1.- Criteris generals: El sistema de promoció serà, com a norma general, el de concurs-oposició. La promoció dins d'un mateix grup de titulació, es podrà fer pel sistema de concurs. La promoció professional haurà de constituir un instrument indispensable en un model avançat de carrera professional en la funció pública.

Els processos de promoció interna s'hauran d'efectuar separats dels d'ingrés, que es desenvoluparan en convocatòries independents.

2.- La promoció ha de ser un instrument per incrementar la capacitat de treball dels empleats públics i una major eficàcia i eficiència en la prestació de serveis i, en definitiva, incrementar els nivells de motivació i integració.

La promoció s'haurà de basar en l'esforç, carrera professional, formació i qualificació adquirides, devent ser també objecte de consideració l'antiguitat. La confecció de les bases i barems corresponents serà negociada amb els representants sindicals. Els resultats de la fase de concurs seran publicats prèviament a la cel·lebració de la fase d'oposició.

3.- Requisits: Per participar en les proves de promoció interna els treballadors hauran d'estar en possessió d'una antiguitat d'almenys dos anys, en el cos o escala al que pertanyin, el dia de finalització del termini de presentació de sol·licituds i posseir la titulació i la resta dels requisits establerts amb caràcter general per a l'accés al cos o escala al que vulgui ingressar.

En el supòsit de promoció del grup D al C es podrà eximir el requisit de titulació, quan es tracti de treballadors l'antiguitat dels quals sigui de 10 anys en el cos o escala del grup D o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació, de conformitat amb la Disposició Addicional Novena del RD 364/1995, de 10 de març. La promoció del grup E al D es farà mitjançant concurs-oposició quan no suposi una variació de l'Escala.

#### ARTICLE 27.- PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA

1.- La provisió de llocs de feina es realitzarà a través dels sistemes de lliure designació, concurs específic o concurs de mèrits, que serà el sistema general.

2.- Els treballadors únicament podran ser remoguts per causes sobrevingudes derivades d'una alteració en el contingut del lloc realitzada a través de la RLLF, o prevista en aquesta que modifiqui els llocs que serviren de base a la convocatòria, o d'una falta de capacitat manifesta per a la realització, pel rendiment insuficient que impedeixi realitzar amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc. La remoció es durà a terme després de l'expedient instruït a l'efecte i informe de l'òrgan de representació dels treballadors, mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va efectuar el nomenament.

3.- Les corresponents bases, convocatòries i anunci seran publicades en el BOIB.

#### ARTICLE 28 PERMUTA DE LLOCS DE FEINA

1.- Quan dos treballadors vulguin intercanviar els seus llocs de feina, ho posaran en coneixement de l'Ajuntament, acompanyant informe de la direcció de les àrees respectives. Una vegada resolta per l'òrgan competent, es donarà coneixement als representants legals dels treballadors.

2.- La permuta tan sols serà possible entre categories iguals i llocs del mateix nivell. Aconseguit un lloc per aquest sistema, els afectats, excepte dispensa municipal, hauran d'estar en el mateix lloc durant un període mínim de dos anys, excepte causa de força major.

3.- Una vegada conclòs el torn de promoció professional i amb càrrec a les places que hagin de ser objecte de convocatòria lliure, podran atènyer-se a peticions de trasllats formulats per treballadors d'altres AAPP. En tot cas, serà requisit imprescindible per a la consecució d'aquest tipus de trasllat que l'Administració d'origen tingui regulat un sistema de reciprocitat que també ho permeti

4.- S'entén per 'canvi voluntari de lloc de feina' (abans mobilitat interna voluntària), el produït dins d'una mateixa categoria o nivell.

5.- Produïda una vacant, sense perjudici de les atribucions de la Batlia en la redistribució d'efectius i abans de procedir a la seva cobertura mitjançant con-

tractació eventual o nomenament interí, es tindran en compte les peticions de mobilitat del personal. En el cas d'existir diverses peticions, l'adscripció es resoldrà mitjançant concurs de mèrits, previ coneixement i audiència per part de la direcció de personal de les parts interessades, i la representació legal dels empleats públics haurà de formar part en la confecció de les bases i en el tribunal de selecció i qualificació de l'esmentat concurs.

#### ARTICLE 29.- GARANTIA D'ASSISTÈNCIA I SUPORT AL TREBALLADOR

1.- La Corporació garantirà la prestació d'assistència jurídica especialitzada a tots els treballadors que la necessitin per raó de conflictes amb tercers, derivats de la prestació de serveis.

2.- La Corporació assumirà les possibles responsabilitats civils que es poguessin derivar de la prestació del servei dels treballadors propis, excepte en el cas de negligència degudament provada.

3.- Per a això la Corporació podrà subscriure una pòlissa que garantitzi la cobertura adequada d'aquest concepte.

#### ARTICLE 30.- SEGONA ACTIVITAT.

Els treballadors dels cossos especials que segons la normativa vigent poden optar a la situació de segona activitat, s'hi podran acollir en la forma establerta reglamentàriament.

1.- La Corporació determinarà anualment els llocs de segona activitat que formin part d'una escala auxiliar, dins de la RLLF, els quals seran negociats amb la representació sindical dins del darrer trimestre de cada any, creant-se vacants, quan ho requereixin les necessitats del servei.

2.- Excepte quan sigui d'ofici, el personal interessat en el pas a la segona activitat, haurà de formular la corresponent sol·licitud abans del mes de setembre de l'any anterior, dirigida a l'òrgan competent a la batlia. Una vegada enquadrat en la segona activitat, es conservaran la totalitat de les retribucions que es venien percebent, tret que el pas es tramités de forma voluntària per l'interessat (apartat I).

#### ARTICLE 31.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

1.- L'Ajuntament i els representants dels treballadors tenen consciència de la situació moral i econòmica en què es poden quedar els treballadors, que per qualsevol causes veuen disminuïdes les seves capacitats, física o psíquica pel normal desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball. A tal fi, l'Ajuntament, per pròpia iniciativa o a petició dels Òrgans Representatius de l'interessat, acceptarà (com en el cas de 2ª activitat) adequar en la RLLF anual llocs de treball adients a les seves necessitats organitzatives i que puguin ser ocupades per treballadors que per raons d'edat, salut, accident, etc. vegin disminuïdes les seves capacitats. Les atribucions econòmiques que percebran aquests treballadors no seran superiors ni inferiors en quantia anual a les que percebin els altres treballadors que ocupin un lloc similar.

2.- Els treballadors que hagin sofert accident o malaltia professional, tindran preferència absoluta per la readaptació a un nou lloc de treball.

3.- Amb caràcter especial, el personal treballador que per fer treballs penosos, quan arribi l'edat de 50 anys, tinguin la capacitat disminuïda, tindran la facultat de sol·licitar un lloc auxiliar al mateix departament on realitzi els seus serveis o a llocs similars, i se l'hi abonaran tots els salaris propis del seu nivell retributiu, i de categoria, que els hi respectaran, així com els increments salarials que hi hagi, fins a la data de la seva jubilació.

4.- Aquesta situació es dictaminarà segons dictamen de l'òrgan competent que assenyalarà les possibilitats de seguir executant les funcions pròpies del servei en el cas que el dictamen metge permeti continuar en les seves funcions pròpies del servei, el reconeixement es faran anualment i la facultat de canviar el lloc de feina serà del treballador.

5.- Les persones majors de 50 anys que realitzin el seu treball en el torn de nit podran passar voluntàriament a fer-ho al torn de dia. En aquest supòsit deixaran de percebre les quantitats que per nocturnitat tinguessin assignades. No se destinaran al torn de nit els majors de 45 anys llevat que ho sol·licitin voluntàriament. Els treballadors majors de 55 anys que no sol·licitin expressament el contrari passaran a desenvolupar la seva tasca en torn de dia, previ avís a l'interessat.

S'estudiarà conjuntament amb els representants dels empleats públics i la direcció de serveis, la fórmula idònia per a l'ocupació dels treballadors majors de 50 anys, de manera que els seus destins coincideixin amb els menys conflictius. Aquesta edat se reduirà en la mateixa mesura que es produeixi la reducció en l'edat de jubilació forçosa.

A les treballadores en període de gestació, quan per prescripció ginecològica se determini inconveniència d'alguna de les característiques del seu actual lloc de feina, es donarà un nou destí que no reuneixi aquestes característiques. En aquest cas, i degut a la provissionalitat de la situació, les retribucions es mantendran igual.

En les situacions determinades als paràgrafs precedents, serà preceptiu l'informe de la comitè d'empresa, i la resolució anirà a càrrec del comitè de seguretat i higiene en el treball.

#### ARTICLE 32.- INCOMPATIBILITATS.

A tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, se li aplicarà el règim d'incompatibilitats de conformitat amb les normes estatals i autonòmiques vigents en la matèria.

#### ARTICLE 33.- SITUACIONS ADMINISTRATIVES.

S'estarà al que disposa les disposicions vigents aplicables.

#### ARTICLE 34.- ÚS DE LA LLENGUA CATALANA.

Els treballadors de la Corporació Local tenen el dret i el deure de desenvolupar la seva activitat laboral i professional en l'idioma Català, com a llengua de la Comunitat Autònoma, i per tant, accedir a vies de formació lingüística en relació amb el seu lloc de treball.

La Corporació proporcionarà els instruments adequats per propiciar el coneixement pertinent de la Llengua Catalana. Els treballadors de l'Entitat tenen dret a assistir a cursos d'aprenentatge, perfeccionament i especialització de l'idioma català, dins de l'horari de feina. El temps que s'hagi invertit en l'assistència als esmentats cursos serà computat com a temps efectiu de treball.

En el cas que els cursos de català, no es realitzin dins d'un pla de formació lingüística del personal al servei de la Corporació Local o no siguin organitzats per aquesta, la mateixa abonarà si fos el cas, i després de justificació documental, les ajudes de cost i despeses de desplaçament pertinents.

#### ARTICLE 35.- RENDIMENT, QUALITAT EN EL SERVEI I ABSENTISME LABORAL

1.- La Corporació i els Sindicats signataris del present acord, potenciaran els instruments de control i reducció de l'absentisme laboral, a través de la proposta, entre dues parts, de mesures de millora dels sistemes i procediments de qualitat i prestació del servei públic als ciutadans, de la edició de l'absentisme laboral i seguiment d'aquest, realitzant els estudis necessaris sobre les causes i adoptant, si és el cas, les mesures que siguin procedents per a la seva reducció, procedint al descompte automàtic, calculat conforme a l'establert per al personal treballador, de les retribucions corresponents i del temps de treball en els casos de falta injustificada d'assistència, rendiment i puntualitat, que se li comunicarà al treballador. Tot això s'efectuarà sense perjudici de les mesures disciplinàries aplicables en cada cas.

De les mesures que es prenguin per reduir l'absentisme, per la Corporació, aquesta procedirà a informar puntualment a la Comissió Paritària, Mesa de Negociació del seu àmbit i als representants legals dels treballadors.

2.- La Corporació i els Sindicats signataris del present acord, potenciaran els instruments de control de qualitat del servei ofert pels treballadors. Per aquest control s'establiran plans de duració determinada que han d'estipular clarament els objectius concrets de cada lloc per al període en qüestió. Igualment s'establiran de forma concisa els mecanismes per mesurar els nivells de qualitat i quantitat.

3.- Les avaluacions i seguiment dels nivells esmentats en els punts 1 i 2 seran part fonamental a l'hora de procedir a les revisions de retribucions de cada lloc i cada treballador.

#### CAPÍTOL VIII - DEL RÈGIM DE LA JORNADA DE TREBALL, DESCANSOS I FESTES, VACACIONS, SERVEIS EXTRAORDINARIS, LLICÈNCIES I PERMISOS DELS EMPLEATS PÚBLICS LOCALS.

##### CALENDARI LABORAL.

CÒMPUT ANUAL. El còmput anual d'hores serà el que estableix la normativa vigent en la matèria.

Els horaris de treball són els que a continuació es detallen segons els diferents serveis. Pels horaris continuats s'estableix un període de descans de 30 minuts que serà considerat com a treball efectiu.

##### ARTICLE 36.- HORARIS

1.- Jornada laboral.

- Personal administratiu: Ordinari de dilluns a divendres de 8 a 15 hores.

Horari flexible:

Horari d'inici: de 8 a 8.30 hores.

Horari d'acabament de 15 a 15.30 hores.

Hi haurà 15 minuts de cortesia a repartir entre l'entrada i la sortida.

L'horari d'atenció al públic serà de 9 a 14 hores.

- Personal de brigada: Ordinari de dilluns a divendres de 7 a 14 hores.

Horari flexible:

Horari d'inici: de 7 a 7'30 hores.

Horari d'acabament de 14 a 14'30 hores.

Horari comú d'obligada permanència de 7'30 a 14 hores.

Hi haurà 15 minuts de cortesia a repartir entre l'entrada i la sortida.

Còmput horari: El còmput horari de la jornada s'ha de recuperar la resta sigui positiva o negativa cada mes. En cas que no es recuperi el dèbit horari, es descomptarà en la nòmina del mes següent. Si la resta és positiva tindrà la consideració d'hores realitzades fora de l'horari habitual de feina.

La quantia d'hores a realitzar cada mes es determinarà, abans de començar l'any, segons el nombre de dies laborals del mes en qüestió.

- Policia Local, cementiri, recollida de fems, hospital, serveis socials, neteja, biblioteca, informació turística, oficina de joventut i brigada de cultura; horari negociat.

2.- Descansos setmanal

Queda establert en caràcter general, en dos dies continuats a la setmana (coincident sempre que pugui ser amb dissabte i diumenge), amb les excep-

cions que per motius d'horari procedeixin segons l'ARTICLE de jornada i horaris.

### 3.- Serveis extraordinaris.

Per afavorir la creació d'ocupació i pal·liar possibles situacions d'atur, ambdues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores a realitzar fora de la jornada habitual, tenint en compte els següents criteris:

1.- Hores fora de l'horari habitual per a la realització de feines no originades per força major: supressió.

2.- Hores per a la necessitat de reparar sinistres o altres mals extraordinaris i urgents : realització amb l'autorització expressa del responsable del servei.

3.- Hores pel servei, absències imprevistes, canvis de torns i altres circumstàncies de caràcter conjuntural derivades de la naturalesa de l'activitat de l'empresa: prestació voluntària per part del treballador afectat, sempre i quan no es nomeni servei extraordinari immediatament abans o després d'un d'ordinari.

Càlcul hores realitzades fora de l'horari habitual.

Corresponent al punt 1.

GRUP	QUANTIA
E	8 Euros
D	9 ‘
C	10 ‘
B	11 ‘
A	12 ‘

Corresponents als punts 2 i 3 si es en horari nocturn, diumenges o festius incrementat en un 50%

GRUP	QUANTIA
E	14 Euros
D	17 ‘
C	20 ‘
B	23 ‘
A	25 ‘

Tots els treballs a realitzar mitjançant hora extraordinària, per necessitat del reparar sinistres o danys extraordinaris i urgents, absències imprevistes, canvi de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, es realitzaran per personal voluntari, i podran ser compensades per un temps equivalent de descans (2 hores per hora treballada) en lloc de ser retribuïdes monetàriament, a petició a l'interessat i condicionat això al bon funcionament dels serveis; esgotat el voluntariat, s'haurà de fer amb caràcter obligatori, acudint-se a un repartiment rigorós per torn, igualment es procedirà en cas de superar els voluntaris a les exigències de personal per al servei a realitzar.

La realització de treballs fora de la jornada laboral serà presentada, pel Cap corresponent, al Negociat de Personal en un document on es classificaran i justificaran totes les hores fora de l'horari efectuades durant el mes. Es procurarà el seu pagament juntament amb la nòmina del mes següent en què s'han efectuat. La comissió Paritària farà un seguiment periòdic (com a màxim trimestral) d'aquestes hores per detectar i exposar les possibles disfuncions.

Les hores d'assistències a Comissions Informatives, Comissió de Govern o Ple, fora de la jornada laboral, tindran el tractament previst en el punt dos d'aquest apartat. Això no obstant, es considerarà que la duració mínima d'una sessió és de dues hores, les fraccions de l'hora a que es refereix aquest apartat s'arrodoniran per excés.

Els còmputos mensuals a que es refereix aquest apartat aniran de dia 16 a dia 15 del més següent per tal de facilitar-ne al negociat de Tresoreria la inclusió en la nòmina del més següent.

### ARTICLE 37.- SERVEIS ESPECIALS, URGÈNCIA I ATENCIÓ PERMANENT.

1.- Si per característiques del lloc de feina és necessària la localització del treballador fora del seu horari, el temps de permanència en situació de localització s'abonarà en concepte de permanència en torn de guàrdia. La permanència en torn de guàrdia serà desde l'acabament de la jornada habitual fins l'inici de la jornada següent de dilluns a divendres i de 24 hores els dissabtes, diumenges i festius. Les guàrdies tendran caràcter setmanal i per cada setmana de guàrdia s'abonarà amb la nòmina del mes següent 140'20 Euros + 1 dia per festiu o diumenge a recuperar dins la setmana següent. Aquest import es revisarà anualment segons l'I.P.C de la Comunitat autònoma de les Illes Balears.

### ARTICLE 38.- PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES

Els treballadors de l'Ajuntament s'atendran al que marca el Decret 47/95 de la CAIB, excepte en el que es regula específicament en els següents capítols.

### ARTICLE 39.- VACANCES.

1.- Tots els treballadors tindran dret a gaudir de trenta dies naturals a l'any, podent gaudir-les d'un sol cop o en períodes fraccionats mínims de set dies naturals consecutius, segons l'interès de cada treballador i sempre que les necessitats del servei ho permetin. Si s'haguessin de disfrutar vacances per un període inferior als set dies naturals o als cinc dies hàbils, serà necessària l'autorització expressa del Regidor de Personal; en supòsit negatiu la regiduria haurà de motivar per escrit la negativa.

2.- En el supòsit de baixa per malaltia o accident, s'interromprà el còmput del període vacacional i es reanudarà una vegada recuperada l'alta pel treballador.

3.- El pla de vacances anuals serà elaborat abans de l'1 de febrer de cada any, per a la seva negociació amb els representants dels treballadors, de manera que cada treballador pugui conèixer les dates que li corresponguin, almenys amb dos mesos d'antelació al seu començament. Si algun treballador vol disfrutar les vacances dins el primer trimestre ho sol·licitarà amb antelació (15 dies) al Negociat de Personal.

6.- En els serveis on es pugui produir col·lisió d'interessos respecte al gaudiment de les vacances, s'organitzarà obligatòriament uns torns rotatius en els quals el cap corresponent serà el responsable de garantir el correcte funcionament del servei.

7.- Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic ni en tot ni en part, excepte quan en el transcurs de l'any es produeixi l'extinció de la relació de treball o sigui declarat aquest en situació d'excedència o de suspensió de funcions i encara no hagués gaudit o completat, en la seva totalitat el gaudiment del període vacacional.

8.- En el supòsit de produir-se col·lisió d'interessos entre el treballador afectat per malaltia o per accident, i aquells altres del seu mateix servei, com que ja les té programades, tindran aquests darrers preferència sobre aquell.

9.- El calendari anual de vacances podrà ser modificat, amb caràcter individualitzat, després de sol·licitud dels interessats, sempre que no existeixi oposició fonamentada en raons objectives del servei i no afecti a interessos de tercers. La modificació haurà d'esser sol·licitada al Regidor de Personal amb el vist-i-plau del Cap corresponent. Una vegada aprovat i publicat el calendari anual es produïssin modificacions no imputables a la voluntat del treballador es compensarà a l'afectat pel canvi a raó de 1.5 dies per dia modificat quan la modificació es faci amb antelació superior a 15 dies de la data d'inici de les vacances, essent de 2 dies per dia quan la modificació es produeixi durant el gaudiment o en els 15 dies immediatament anteriors.

10.- La funcionària embarassada tindrà dret a escollir la data de les seves vacances reglamentàries, sempre i quan les uneixi a la baixa per maternitat.

11.- En els serveis que es puguin veure afectats per l'estacionalitat, el Regidor de Personal podrà establir mesures per a incentivar el gaudiment de les vacances dins la temporada baixa.

### ARTICLE 40.- PERMISOS.

Els treballadors en situació administrativa de servei actiu, tindran dret als permisos següents:

1.- Permís retribuït de quatre dies naturals per naixement o adopció de fills, computables des de la data de naixement o de l'arribada a la llar de l'adoptat.

2.- Per malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un familiar fins a segon grau: 3 dies. En casos excepcionals de malaltia de familiars o persones que convisquin en el domicili del sol·licitant i afectin greument el normal desenvolupament de la vida familiar, el batle, podrà autoritzar permisos, reducció de jornada o jornades especials mentre se soluciona la situació.

Malalties i accidents no greus: La duració d'aquest permís serà de dos dies. Aquest permís es concedirà, exclusivament, quan es tracti de persones que convisquin en el domicili del sol·licitant; acreditant aquesta situació amb el cens, padró municipal i es justifiqui que no existeix cap persona en el domicili que pugui atendre al malalt.

#### 3.- Defunció:

a- Cònjuge, parella de fet, convivent (acreditant la situació) o fills: 4 dies ampliables a 6 si es fora de l'illa.

b- Pares, germans, gendres i nores: 3 dies ampliables a 5 si és fora de la illa.

c- Padrins, cunyats, néts i sogres: 2 dies ampliables a 4 si és fora de la illa.

d- Padrins polítics, concos, nebots i cosins: 1 dia ampliable a 2 si es fora de la illa.

4.- Permisos per a acompanyament a consulta mèdica per a menors de 18 anys i majors de 70. Familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat i que convisquin en el mateix domicili i parelles de fet i convivents (acreditant aquesta situació), o que tinguin una discapacitat superior al 33%, pel temps necessari i havent de justificar-ho amb comunicat d'assistència a la consulta. (es considera permís per deure inexcusable de caràcter personal).

5.- Permís per acudir a consulta, tractament i exploracions de tipus mèdic durant la jornada de treball: ha d'estar justificat i sempre que no es pugui acudir fora de l'hora de treball.

6.- Permís per raó de guarda legal: el treballador que tingui a la seva cura directa algú menor de 8 anys o un ancian major de 70 o disminuït físic o psíquic que no realitzi cap activitat retribuïda o no tingui ingressos superiors al salari mínim interprofessional, tindrà dret a una reducció de la jornada total ordinària entre almenys un octau i un màxim de la meitat de la seva duració, sofrint la conseqüent disminució proporcional de les retribucions. Tindrà el mateix dret qui necessiti fer-se càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

7.- Per trasllat de domicili: dos dies hàbils. Aquest permís just es podrà gaudir una vegada a l'any.

8.- Permís per assistència a exàmens finals o parcials liberatoris, així com

a proves selectives que se celebrin dins de la jornada de treball: 1 dia, ampliant-se pel temps necessari i imprescindible quan se celebri fora del terme municipal. En el cas que l'examen se celebri fora de la jornada de treball, hi haurà d'haver un temps mínim de dues hores entre la finalització de la jornada i l'inici de la prova. Haurà de ser autoritzat pel batle o el responsable de personal i s'haurà de justificar amb certificat d'assistència en el qual consti la data de celebració, que se presentarà en els cinc dies següents a la celebració de l'examen.

9.- Per assumptes propis: 9 dies. Sense necessitat de justificació i sempre que quedin cobertes les necessitats del servei. Els permisos per assumptes propis no es podran denegar excepte per causa major justificada sempre i quan s'hagi demanat amb un mínim d'una setmana d'antelació.

10.- Permis pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. Serà pel temps necessari per al seu compliment, sempre i quan no es pugui realitzar fora de la jornada de treball i s'haurà de justificar documentalment.

11.- Permis de formació. El treballador que segueixi un curs de formació o perfeccionament relacionat amb la seva tasca i/o amb la millora del servei general ofert al contribuent tindrà dret a:

Si el curs es desenvolupa en hores de feina, absentar-se el temps necessari per assistir-hi.

Si el curs es desenvolupa fora d'hores de feina, reducció d'un terç en la jornada habitual de feina.

Tots els permisos relacionats en aquest ARTICLE, s'entenen amb dret a retribució (excepte els casos en que consta expressament el contrari).

#### ARTICLE 41.- LLICÈNCIES.

1.- Llicència per matrimoni: 15 dies naturals que podran sumar-se a les vacances anuals.

2.- Per matrimoni de parents -pares, germans, fills nets o padrins de l'interessat: 1 dia.

3.- Llicència per maternitat, paternitat o adopció:

El període per llicència serà de 16 setmanes arribant a les 18 en el cas de part múltiple. Es podrà utilitzar pre o post part, segons l'interès de la mare. En el cas que la mare o el pare treballin, aquella podrà optar perquè el pare gaudeixi de la totalitat de la llicència, tret que en el moment de l'ingrés de la mare al seu lloc de feina suposi un risc per a la seva salut.

La funcionària gestant tindrà dret a ocupar un lloc de feina o jornada distinta a la seva, sempre que, segons prescripció mèdica, el lloc de feina que ocupa resulti nociu per a la seva salut o la del fetus. Aquest canvi del lloc de feina no suposarà modificació de la seva categoria, ni disminució de drets econòmics i acabada la causa que motiva el fet, es procedirà a la reincorporació al seu destí original.

La funcionària embarassada tindrà dret a escollir la data de les seves vacances reglamentàries.

En els casos d'adopció o acolliment, si l'adoptat o acollit és menor de 9 mesos, la llicència tindrà una duració de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes per cada menor a partir del segon, comptades a elecció del treballador bé, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de resolució judicial per la qual es ve a constituir l'adopció. En cas discapacitat del menor els terminis s'ampliaran en dues setmanes. Si el fill adoptat és major de 9 mesos i menor de 6 anys, la llicència tindrà una duració màxima de 6 setmanes. En el cas que la mare i el pare treballin just un d'ells podrà exercitar aquest dret.

4.- El treballador/a amb un fill menor de 12 mesos tindrà dret a una hora diària de reducció de la jornada que es podrà dividir en dues fraccions. Si pare i mare són treballadors de l'Ajuntament només un d'ells podrà gaudir del que disposa aquest apartat.

#### ARTICLE 42.- PROCEDIMENT COMÚ A PERMISOS I LLICÈNCIES.

A petició de l'òrgan corresponent, l'interessat haurà de justificar documentalment els fets al·legats per a l'obtenció d'un permís o llicència. Aquesta documentació podrà ser exigida en qualsevol moment des de la petició fins que hagin transcorregut dos mesos de l'acabament del permís o llicència.

Les referències fetes en el present capítol a permisos i llicències, s'entenen fetes a dies naturals, siguin o no laborables, tret en allò relatiu a permisos per assumptes propis, que s'entendran sempre com a dies laborables.

En tot cas els dies de permís per: trasllat de domicili, assistència a exàmens, matrimoni de parents, malalties, accidents o defunció de familiars, hauran de coincidir necessàriament amb el dia (o immediats) en què es produeixi el fet causant.

### CAPÍTOL IX - SISTEMA RETRIBUTIU

#### ARTICLE 43.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

L'estructura retributiva és la següent:

1.- Retribucions Bàsiques: Comprenen el salari base, triennis i pagues extraordinàries, regulades per les disposicions legals vigents en cada moment, d'acord amb les que corresponguin al Grup en el qual es trobi classificat o el Cos o Escala a que pertanyi el treballador.

2.- Retribucions Complementàries: Comprenen el Complement de Destí, el Complement Específic, el Complement de Productivitat i les gratificacions.

a.- Nivells Mínims pactats per al Complement de Destí.

Grup	Nivell Mínim
A	22
B	18
C	14
D	12
E	10

b.- El complement específic està directament relacionat amb el lloc de feina que s'ocupa i la seva quantificació s'ha de regir per uns criteris objectius que permetran un desglossament per conceptes (nivell de responsabilitat, especialització, quantitat de treball, nocturnitat, turnicitat, dedicació, etc.) El nivell retributiu d'aquest complement variarà en funció dels canvis que sofreixin els conceptes que el motiven.

c.- Les assignacions de complements de productivitat i gratificacions són competència del Batle, però han de ser conegudes pels representants dels treballadors tant les quanties com el concepte que les origina. En el cas que les gratificacions serveixin per abonar hores fetes fora de l'horari habitual, aquestes tindran el valor que s'especifica en l'article corresponent d'aquest acord.

3.- Totes les percepcions del personal treballador es realitzaran a través de nòmina, establint-se la prohibició de fer-ho d'una altra manera. El cobrament de la nòmina haurà d'efectuar-se el dia primer de cada mes com a molt tard, derivant-se responsabilitats en un altre cas. La nòmina que es derivi del Llibre Registre de Personal, haurà de contenir totes les dades personals necessàries i els conceptes retributius detallats i, en concret, sempre de forma clara, l'import brut, les deduccions i l'import líquid, de forma clara i transparent.

4.- Totes les quanties econòmiques a que es fa referència en aquest Acord (excepte les que es troben regulades per la Llei de Pressuposts de l'Estat) seran revisades anualment i s'actualitzaran segons l'IPC de Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

7.- Les retribucions corresponents a gratificacions per treballs fora de l'horari habitual, torn de guàrdia, etc, hauran de ser abonades en el mes següent a la seva realització i en tot cas abans de sis mesos.

### CAPÍTOL X - CONDICIONS ECONÒMIQUES I SOCIALS

#### ARTICLE 44.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

Tot el personal treballador percebrà en els mesos de juliol i desembre dues pagues extraordinàries tal i com estableix la normativa legal existent. Aquestes pagues extraordinàries compendran una mensualitat completa. Dins el darrer trimestre de l'any anterior es negociaran incentius econòmics per objectius.

#### ARTICLE 45.- FONS SOCIAL

La Corporació constituirà un partida específica consignant pressupostàriament cada any, a negociar en la Mesa General de Negociació, per fer front a les condicions socials que es preveuen.

#### ARTICLE 46.- BESTRETES

1.- Tot treballador fix de la Corporació podrà percebre una bestreta de fins a 10 mensualitats del seu salari íntegre, no podent excedir en tot cas dels 10.000 euros, havent de reingressar la bestreta en un màxim de 60 mensualitats i a un ritme no inferior als 1.500 euros/any, aquestes bestretes seran concedides sense aplicar-se cap tipus d'interès, previ informe favorable de la comissió Paritària. Les bestretes de quantia superior als 300 euros estaran subjectes en quant a concessió i condicions al dictamen de la comissió Paritària. Per als salaris íntegres inferiors als 12.000 euros anuals es podrà perllongar el termini de devolució fins a 72 mensualitats.

2.- Des del mes següent a la percepció de la bestreta, es detreurà de la nòmina del treballador en qüestió, la quantitat corresponent al quocient resultant de la divisió de la quantia global de la bestreta entre el número de mensualitats escollit pel treballador per a la seva devolució.

3.- Pels treballadors interins o temporals (degut a la naturalesa de la seva vinculació contractual) només podran sol·licitar una bestreta depenen de la durada del contracte de 2.000,00 anuals.

4.- El treballador no podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no finalitzi l'amortització de l'anteriorment sol·licitat.

#### ARTICLE 47.- AJUDA D'ESTUDIS PER AL PERSONAL O ALS SEUS FILLS.

El personal d'aquest Ajuntament que tenguin fills en edat escolar obligatòria podrà sol·licitar una ajuda econòmica de 300 euros anuals (o la part proporcional corresponent al temps treballat). El personal amb fills que cursin estudis universitaris o de cicles superiors tendran una ajuda de 400 euros anuals (o la part proporcional corresponent al temps treballat). El personal amb fills de 0 a 3 tendran una ajuda de 400 euros anuals (o la part proporcional al temps treballat i/o d'assistència a guarderia). Aquesta ajuda es farà efectiva per norma general amb la nòmina de setembre i excepcionalment amb la de novembre. Per als treballadors amb tres fills o mes (família numerosa) aquests imports es veuran incrementats un 50%. Amb aquesta finalitat la Corporació habilitarà anualment un crèdit suficient per cobrir les necessitats en aquesta matèria.

Educació Especial.- Tot treballador afectat pel present Pacte que ten-

gui al seu càrrec fills amb incapacitat física, psíquica i sensorial podrà sol·licitar un plus mensual de 200 euros per a cada fill/filla en tals condicions. El grau d'incapacitat s'haurà de justificar mitjançant certificació expedida per les autoritats competents. En el cas que els fills dels treballadors precisin d'una educació especial, en raó de condicionaments físics, psíquics i sensorials, per acreditació de psicòleg o pedagog, l'Ajuntament abonarà parcial o totalment les despeses, que mai no seran superiors a 1.100 euros anuals. Tot l'esmentat anirà condicionat a la no cobertura per part de la Seguretat Social o l'assegurança concertada

#### ARTICLE 48.- GRATIFICACIONS

La Comissió Paritària estudiarà les demandes dels treballadors respecte qualsevol tipus de gratificació per al seu abonament segons la llei.

#### ARTICLE 49.-JUBILACIÓ VOLUNTÀRIA

1.- Els treballadors que sol·licitin voluntàriament el cessament per jubilar-se i portin un mínim de quinze anys d'antiguitat efectiva en l'Ajuntament de Sóller, tendran dret a percebre per compte de l'Ajuntament una indemnització en la quantia mínima que figura més avall, sempre i quan es jubilin en la data de compliment de les edats que s'indiquen tot seguit:

Als 60 anys: 15.000 euros

Als 61 anys: 12.500 euros

Als 62 anys: 10.000 euros

Als 63 anys: 8.000 euros

Als 64 anys: 6.000 euros

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

#### ARTICLE 50.- PLA DE PENSIONS

Es crearà un pla de pensions de l'Ajuntament de Sóller per als seus treballadors fixes, el qual serà a càrrec del treballador. L'adquisició de treballador amb contracte superior a un any i tres mesos, suposa automàticament la inclusió en aquest pla.

#### ARTICLE 51.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

En cas que qualche treballador conduint vehicles de propietat municipal o particular la relació laboral del qual sigui regulada pel present pacte, sofriís un accident de circulació durant la seva jornada laboral, per part de l'Ajuntament:

a.- S'abonaran els honoraris de la seva defensa lletrada davant als Jutjats, Tribunals i Organismes competents.

b.- Se presentarà la fiança carcelària que es pogués assenyalar, i s'abonaran les costes judicials i els honoraris professionals, fins i tot els de perits.

c.- Si de resultes de l'accident es privàs temporalment al conductor de llibertat o del permís de conduir, se li respectarà mentre duri la privació el salari real que venia percebent, llevat que sigui condemnat per sentència ferma.

d.- La privació de llibertat o del permís de conduir a resultes del que en aquest article es contempla no serà considerada en cap cas motiu de sanció, independentment de la resolució que en ordre a la seva culpabilitat o innocència a l'accident dictin els organismes competents, excepte del disposat al penúltim paràgraf anterior.

e.- Els treballadors, que sofrissin desperfectes al seu vehicle particular seran indemnitzats amb el 100 per 100 del valor de la reparació dels mals.

f.- Durant el període en què el conductor es vegi privat del permís de conduir l'Ajuntament podrà destinar-lo a tasques pròpies de la mateixa categoria, encara que l'accident s'hagués produït amb el cotxe particular, fora dels períodes assenyalsats a l'apartat anterior.

g.- Els apartats anteriors no seran d'aplicació en cas que es demostrï que en el moment dels fets, l'afectat es trobava baix la influència de begudes alcohòliques o substàncies psicotròpiques.

En el cas que el conductor resultés condemnat, per sentència ferma, tan sols seran d'aplicació els apartats a) i b) del present article.

#### ARTICLE 52.- KILOMETRATGE I INDEMNITZACIÓ PER DESPLAÇAMENT

Quan per necessitat del servei l'Ajuntament obligui a fer un determinat desplaçament que impliqui la utilització del vehicle propi, s'indemnitza en la quantia que es fixi per quilòmetre en la normativa vigent, i es calcularà des del lloc de treball fins al punt on s'hagi de prestar el servei.

#### ARTICLE 53.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Tots els treballadors que com a conseqüència del desenvolupament de les seves tasques siguin inculcats o processats judicialment, o greument injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica tindran dret de comú acord amb l'Ajuntament que se'ls designi advocat i procurador d'entre els qui exerceixen a les Balears, a l'objecte de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris del Lletrat i Procurador acordats, les despeses de fiances i

costes judicials, seran abonades per l'Ajuntament, essent, en el seu cas, deduint les quantitats que foren cobertes per qualche pòlissa d'assegurança, que pogués ser d'utilitat al cas.

Si es demostrés que l'expressat en els paràgrafs anteriors existís per part de l'interessat culpabilitat dolosa, l'Ajuntament podrà exigir a l'interessat la indemnització del cost de l'assistència jurídica (honoraris de lletrat, honoraris de procurador, despeses de fiança i costes judicials).

#### ARTICLE 54.- RENOVACIÓ DEL CARNET PROFESSIONAL

En el cas de treballadors que per a desenvolupar el seu treball necessitin estar en possessió d'un Permís de Conduir especial (professional, camió, etc) l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses necessàries justificades per a la renovació d'aquest tipus de permís.

#### CAPÍTOL XI - DEL RÈGIM DISCIPLINARI

##### ARTICLE 55.- RÈGIM DISCIPLINARI

1.- S'estarà pel seu caràcter supletori al que disposi el RD 33/1986, de 10 de gener, pel que s'aprova el Règim Disciplinari de l'Administració de l'Estat, i la resta de normes relacionades, Llei 30/1984, de 2 d'agost, que en el seu ARTICLE 31 tipifica les faltes molt greus.

La Llei Articulada de Treballadors Civils de l'Estat de 1964, a on apareix regulada la pèrdua de la condició de treballador, la Llei 30/1984, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

2.- En tot cas, es garantirà l'audiència de l'interessat i la presentació per la seva part de les alegacions que consideri oportunes al llarg del procediment que se li hagi incoat, així com l'audiència dels òrgans de representació sindical en els moments processals importants: Incoació, Plec de Càrrecs i Proposta de Resolució.

#### CAPÍTOL XII - CONSOLIDACIÓ DE TREBALL

##### ARTICLE 56.- CONSOLIDACIÓ DE TREBALL

1.- Amb l'objecte d'agilitzar els processos de consolidació de llocs de treball de naturalesa estructural i permanent, la Mesa General de Negociació, amb caràcter previ a l'aprovació dels quadres de personal i RLLF per a cada any i amb subjecció a la normativa vigent:

Avaluaran les situacions amb aquest caràcter es produeixin en la Corporació i proposaran la creació de les corresponents places i llocs que responguin a les situacions i tasques de caràcter permanent o estructural.

Proposaran la inclusió en la OEP de les places i llocs abans assenyalsats.

La consolidació de treball haurà de realitzar-se d'acord amb les necessitats de planificació estratègica de recursos humans. En conseqüència, podrà comportar la recol·locació de places i llocs d'acord amb les necessitats dels serveis i després de la negociació amb les organitzacions sindicals, sense que l'esmentada recol·locació determini una disminució dels mèrits.

Els processos de consolidació no podran determinar en cap cas augment o disminució d'efectius.

##### ARTICLE 57.- PROCESSOS DE TREBALLADORS LABORALS FIXES.

1.- Els processos de treballadorització responen a la necessitat d'adaptar a la normativa vigent o règim jurídic corresponent, els llocs de treball de les Entitats Locals. Aquestes, després de la negociació amb la representació sindical, definiran aquells llocs de treball que, hagin de ser realitzats per personal treballador.

2.- Finalitzada la negociació en la Mesa General, el Ple de l'ajuntament aprovarà els llocs de treball que han de ser ocupats per personal treballador, realitzant les corresponents modificacions en el catàleg, RLLF i OEP, i ofertarà i proveirà els llocs conforme a la normativa vigent.

#### CAPÍTOL XIII - FORMACIÓ CONTINUA

##### ARTICLE 58.- OBJECTIUS

La formació dels empleats públics de la Corporació, tant la contínua com la inicial, constitueix un valor fonamental per a qualsevol projecte que vulgui afrontar la modernització de l'Administració.

En aquest context la formació ha de ser considerada com una necessitat i una obligació per a la millor prestació del servei públic, constituït un factor bàsic de l'increment de la motivació i integració dels empleats públics, a més d'un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció i la mobilitat funcional.

És manifesta la importància de la formació en els moments actuals per desenvolupar unes administracions Locals més eficaces i eficients, per la qual cosa les seves principals funcions seran les següents:

Una funció d'adaptació permanent a l'evolució de les professions i del contingut dels llocs de treball i per tant, millora de les competències i qualificacions indispensables per incrementar l'eficàcia i la qualitat en la prestació dels Serveis Públics que dona la Corporació Municipal i el personal al seu càrrec.

Una funció de promoció que permeti a un gran nombre d'empleats públics evitar l'estancament en la seva qualificació professional.



Compleix una funció adequada d'integració, entesa com a mecanisme de planificació estratègica dels Recursos Humans.

Els treballadors disposaran d'un crèdit mensual de deu hores per a formació.

#### ARTICLE 59.- DETECCIÓ DE LES NECESSITATS.

La Corporació, conjuntament amb la representació sindical, realitzarà la detecció i anàlisi de les necessitats de formació, amb l'objecte d'avaluar amb congruència els objectius i les prioritats d'organització, integrant-se en la planificació estratègica de la Corporació, elaborant a ser possible i si fos necessari, un pla de formació propi per als seus empleats.

#### ARTICLE 60.- CONTINGUT DELS PLANS DE FORMACIÓ

Els plans de formació que la Corporació elabori, tant si els executa amb pressupost, com aquells que presenti davant la Mesa de Formació de la FELIB, tindran com a mínim el següent contingut:

Objectius d'aplicació del pla: unitats administratives i administracions a les que afecti.

Col·lectiu afectat i nombre de participants.

Calendari previst d'execució

Preu estimat de les distintes activitats formatives

Criteris de selecció, que garantiran el principi d'igualtat

Modalitat de gestió de les activitats administratives

Criteris d'avaluació del pla de formació

#### ARTICLE 61.- ACCÉS ALS PLANS DE FORMACIÓ

Tots els treballadors tindran la possibilitat d'accedir als plans de formació contínua de la seva Entitat, així com als plans agrupats que l'englobin, com a qualsevol altre pla fruit de l'Acord de Formació Contínua per a les AA.PP en vigor, signat entre Administració i Sindicats.

#### ANNEXES

##### 1- AJUDES ASSISTENCIALS

El cónyuge o fills dels treballadors actius finats tendran dret a un avanç de 3.000 euros, si duen deu anys o més de servei, i de 1.500 euros, a la resta dels casos, en el moment de produir-se la defunció per atendre a les immediates conseqüències de la mateixa. Seran abonades pel Consistori dins dels primers quinze dies posteriors a la mort i seràn retornades quan es percebin les prestacions de la Seguretat Social i en el seu cas quan els beneficiaris percebin la prima de defunció concertada amb l'entitat asseguradora.

L'Ajuntament abonarà al treballador jubilat forçós el total del sou base corresponent, cada mes des de l'entrada en l'esmentada situació fins que percebi les prestacions de la Seguretat Social, moment en què haurà de reintegrar a l'Ajuntament les quantitats avançades.

S'estableixen les ajudes mèdiques que procedeixin per despeses de malaltia, pròtesi, aparells ortopèdics, psiquiatria o psicologia (cónyuge, company/a, fills):

##### DENTÀRIES

•Dentadura completa (superior i superior)	400 euros.
•Dentadura superior o inferior	250 euros.
•Peces, cada una	50 euros.
•Empasts, cada un	40 euros.
Implants osteointegrats (compatibles amb peces o dentadura en el seu cas), cada un	60 euros.
•Tractament d'ortodòncia	40 per 100 del pressupost total.
•Desvitalització	100 euros.
•Tractament de periodòncia	.40 per 100 del pressupost total

##### OCULARS

•Ulleres (de lluny o de prop):	75 euros per factura.
•Ulleres bifocals	100 euros per factura.
•Ulleres telelupa	:250 euros per factura.
•Ulleres progressives	:150 euros per factura.
•Substitució de vidres:	20 euros per cada vidre.
•Lentícules o lents de contacte:	50 euros per factura.
•Prismes:	50 euros per factura.
•Intervenció intraocular (correcció Làser):	40 per 100 del pressupost total

##### ALTRES

•Audífon:	300 euros per factura.
•Calçat corrector seriati (amb o sense plantilles ortopèdiques):....	400 euros per factura.
•Plantilles ortopèdiques (no incorporades al calçat corrector):	20 euros. per factura.
•Cadira de rodes motoritzada:	totalitat factura.
Pròtesis no incloses a la SS ni a la Pòlissa d'assegurança	50% factura

\* Períodes de carència

•Plantilles	UN ANY
-------------	--------

•Altres pròtesis segons prescripció mèdica  
Cadira de rodes motoritzada: ÚNIC  
Les ajudes es satisfaran sempre i quan se sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica i es presenti la corresponent factura. Aquestes ajudes no s'abonaran en el supòsit de cobertura de les mateixes per les assegurances concertades.

La Comissió Paritària queda facultada per intervenir a l'arbitrage i proposta de resolució dels casos que se li plantegin.

Cas que el treballador o els seus familiars inclosos a la pòlissa d'assegurança mèdica concertada per l'Ajuntament hagin d'assistir a sessions de rehabilitació fora de la localitat, les esmentades despeses de desplaçament no siguin cobertes per la pòlissa d'assegurança mèdica, la Corporació abonarà l'import de les esmentades despeses. En el cas que els desplaçaments s'efectuïn en vehicle particular, s'abonarà l'import corresponent a un billet d'anada i tornada del Ferrocarril de Sóller.

Amb caràcter general, als casos no prevists als supòsits anteriors, s'abonarà, al final de cada exercici, un percentatge idèntic de les despeses realitzades, condicionat això a l'existència de crèdit a la partida pressupostària assignada a tal fi.

#### 2.- UNIFORMITAT I VESTIMENTA

Serà la que s'estableix a continuació amb els períodes de carència que s'indiquen:

##### PEL PERSONAL DE LA POLICIA LOCAL:

Un anorak blau marí reversible	DOS ANYS
Unes sabates negres de pell	UN ANY
Unes botes de campanya	DOS ANYS
Unes botes d'aigua.	TRES ANYS
Dues camises de màniga llarga	UN ANY

Una corbata negra. UN ANY

Una gorra campanya DOS ANYS

Una gorra d'hivern. UN ANY

Dos calçons ras blau campanya UN ANY

Una jaqueta tipus caçadora blau marí SIS ANYS

Un calçons recta a mida/estiu DOS ANYS

Dos jerséis blau marí, coll rodó UN ANY

Dos polos manega curta UN ANY

Dos polos manega llarga UN ANY

Un casc per a motorista CINC ANYS

Un cinturó lona rígida blau marí DOS ANYS

Una porra negra en balcric TRES ANYS

Un parell de guants blancs de nylon UN ANY

Un parell de guants negres de pell UN ANY

Un impermeable groc de dues peces. DOS ANYS

Unes manilles DEU ANYS

Funda manilles CINC ANYS

Un joc de maneguins i equip reflectant. TRES ANYS

Una funda de plàstic per a la gorra, divises, cinta plàstica quadriculada en les

gorres DOS ANYS

i altre distintius .DOS ANYS

Un xandall esportiu .DOS ANYS

Un parell de sabatilles esportives. .DOS ANYS

Una granota blava per a l'estiu TRES ANYS

Una granota blava per a l'hivern TRES ANYS

##### PEL PERSONAL DE LA BRIGADA D'OBRES I SERVEI DE NETEJA VIÀRIA I RECOLLIDA DE FEMS:

Dues camises de màniga llarga d'hivern

Dues camises de màniga curta d'estiu

Dos calçons de vellut (pana)

Dos calçons d'estiu

Un parell Botes de seguretat

Un parell sabates de seguretat

Dos parells de sabatilles esportives

Dos jerséis de llana

CARENCIA UN ANY

Botes de pluja de mitja canya

Un anorak

Un impermeable

Un guardapits

CARENCIA DOS ANYS

Guants de feina

Equip reflectari per a treballs nocturns

Mascareta de filtre químic

el material que afecta la seguretat estarà regulat pel Comitè de Seguretat i Salut i es reposarà sempre que sigui necessari. Recordar la importància que el material de recollida de fems sigui reflectant i en tot cas homologat per les disposicions normatives referides a prevenció, seguretat i higiene.

## PEL PERSONAL DE NETEJA D'EDIFICIS I PEL PERSONAL DE CUINA

1	Dues bates d'hivern .....	DOS ANYS
2	Dues bates d'estiu .....	DOS ANYS
3	Anorak i xubasquero .....	DOS ANYS
4	Gorra de cuinera .....	DOS ANYS
5	Calçat adequat al servei realitzat .....	UN ANY

## CONSERGES:

1	Uns calçons d'hivern .....	UN ANY
2	Uns calçons d'estiu .....	UN ANY
3	Sabates.....	UN ANY
4	Dues camises d'hivern.....	DOS ANYS
5	Dues camises d'estiu.....	DOS ANYS
6	Un jersei.....	DOS ANYS
7	Un mono .....	DOS ANYS
8	Un anorak.....	DOS ANYS
9	Un impermeable.....	DOS ANYS

## PERSONAL SANITARI, NETEJA, I TREBALLADORS SOCIALS.

Dues bates màniga llarga i zuecos hivern  
Dues bates màniga curta i zuecos estiu  
Agenda Personal (treballadors socials)

## PERSONAL DE CUINA

Dues bates hivern  
Dues bates estiu  
Gorres de Cuinera  
Calçat adequat (estiu i hivern)

## PERSONAL D'INSPECCIÓ DE RENDES

Dos parells calçons hivern  
Dos parells calçons estiu  
Dos jerséis  
Un anorak  
Un impermeable  
Sabates seguretat (estiu i hivern)

L'Ajuntament (en col·laboració amb el comitè de seguretat i salut) haurà de mantenir en tot moment una provisió suficient dels materials no reutilitzables com.: guants de làtex, mascarilles de filtre, subministres per als botiquins ,etc. La dotació de les peces d'hivern es farà en el mes d'octubre i les d'estiu en el mes de març.

Aquest conveni, en lo referent a la part econòmica sortirà efectes el dia de l'aprovació dels pressupost municipals de l'exercici de dos mil set, a efectes retroactius a primer de gener de dos mil set. Endemés el present conveni serà revisat el moment que es produeixi una revisió o alteració el Conveni dels Funcionaris i sempre en conjunt.

— o —

Num. 16202

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu de l'empresa Panrico, S.L.U.**

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

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 de juliol de 2009

**El director general de Treball**  
Pere Aguiló Crespi

(Vegeu-ne l'annex a la versió castellana)

— o —

Num. 16206

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu de l'empresa EMAYA, S.A. (Àrea de Medi Ambient)**

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

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 de juliol de 2009

**El director general de Treball**  
Pere Aguiló Crespi

(Vegeu-ne la versió castellana)

— o —

Num. 16208

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu de l'empresa Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas PEPSICO, S.L.**

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

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 de juliol de 2009

**El director general de Treball**  
Pere Aguiló Crespi

(Vegeu-ne la versió castellana)

— o —

Num. 16211

**Resolució del director general de Treball mitjançant la qual es disposa el registre i la publicació oficial del Conveni Col·lectiu de l'Institut Municipal d'Innovació (IMI).**

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

Aquesta Direcció General de Treball resol:

Primer.- Ordenar la inscripció del Conveni Col·lectiu esmentat en el corresponent registre d'aquest Centre directiu, amb notificació a la comissió negociadora.

Segon.- Disposar la seva publicació en el BOIB.

Palma, 7 de juliol de 2009