

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

9636

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001482011991)

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001482011991)

Antecedents

1. El 9 d'octubre de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa.
2. El 3 de desembre de 2019, Gema Coronado Asencio, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
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 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

- 1- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- 2- Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
- 3- Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 22 de setembre de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball
(BOIB 97/2019)



CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA

ÍNDEX

CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS

- Article 1. Àmbit funcional i parts concertants
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit territorial
- Article 4. Àmbit temporal
- Article 5. Pròrroga i denúncia
- Article 6. Interpretació i vigilància
- Article 7. Solució extrajudicial de conflictes
- Article 8. Indivisibilitat del Conveni
- Article 9. Organització del treball
- Article 10. Desaparició de la personalitat jurídica del contractant

CAPÍTOL II: TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, PERMISOS I CONDICIONS DE TREBALL

- Article 11. Jornada Laboral
- Article 12. Horaris i condicions de treball
- Article 13. Dies festius i lliurances
- Article 14. Vacances
- Article 15. Excedències
- Article 16. Llicències i permisos
- Article 17. Justificació d'absències
- Article 18. Calendari Laboral
- Article 19. Control horari

CAPÍTOL III: CLASSIFICACIÓ I CATALOGACIÓ

- Secció 1a. La plantilla
- Article 20. La plantilla
- Secció 2a. La classificació
- Article 21. Classificació
- Article 22. Divisions Funcionals
- Article 23. Grups Professionals
- Article 24. Grups Professionals de la Divisió Funcional d'Oficis
- Article 25. Grups Professionals de la Divisió Funcional Administrativa
- Article 26. Grups Professionals de la Divisió Funcional Tècnica
- Secció 3a. La relació Descriptiva de llocs de treball
- Article 27. Catàleg de llocs de treball
- Article 28. Determinacions del catàleg de llocs de treball
- Article 29. Denominació del lloc de treball
- Article 30. Llocs homogenis
- Article 31. Formació específica
- Article 32. Requeriments del lloc de treball
- Article 33. Valor per punts de Lloc de treball
- Article 34. Observacions
- Article 35. Creació, modificació i supressió de llocs de treball
- Article 36. Revisió d'un lloc de treball

CAPÍTOL IV: PROVISIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL

- Secció 1a. Formes de provisió
- Article 37. Provisió de vacants
- Article 38. Promoció professional i interna
- Article 39. Òrgans de selecció
- Article 40. Comunicació





- Article 41. Període de prova
- Article 42. Funcions de categoria diferent
- Article 43. Permuta / Formes de provisió
- Article 44. Provisió llocs de treball
- Article 45. Contractació persones discapacitades
- Article 46. Mobilitat

CAPÍTOL V: VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- Article 47. Concepte
- Article 48. Significat del valor dels llocs de treball
- Article 49. Revisió de la valoració
- Article 50. Abast de la revisió
- Article 51. Sol·licituds de revisió
- Article 52. Convocatòria de la revisió
- Article 53. Termini d'audiència

CAPÍTOL VI: CONDICIONS ECONÒMIQUES

- Secció 1a. Règim retributiu
- Article 54. Increment retributiu
- Secció 2a. Conceptes retributius.
- Article 55. Sistema retributiu
- Article 56. Retribucions en el catàleg de llocs de treball
- Article 57. Conceptes retributius
- Article 58. Caps de setmana, festius i serveis nocturns
- Article 59. L'antiguitat
- Article 60. Indemnització per residència
- Article 61. Gratificacions per serveis extraordinaris
- Article 62. Càlcul de les gratificacions per serveis extraordinaris
- Article 63. Assistència a judicis i estaments públics
- Article 64. Indemnització per raó de servei. Dietes i desplaçaments
- Article 65. Complement de productivitat
- Article 66. Àmbit d'aplicació de la productivitat
- Article 67. Assignació del complement de productivitat
- Article 68. Sistema d'avaluació de la productivitat
- Article 69. Carrera professional

CAPÍTOL VII: CONDICIONS SOCIALS

- Article 70. Termes generals de les ajudes socials
- Article 71. Segona activitat
- Article 72. Incentius a la jubilació anticipada voluntària.
- Article 73. Cessament progressiu d'activitats
- Article 74. Incapacitat sobrevinguda
- Article 75. Risc durant l'embaràs
- Article 76. Retribucions en situació d'incapacitat temporal per accident laboral o malaltia comuna o similar
- Article 77. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil
- Article 78. Indemnització per mort o invalidesa
- Article 79. Assegurança d'accidents de circulació
- Article 80. Renovació del permís de conduir
- Article 81. Assistència jurídica
- Article 82. Bestretes i préstecs
- Article 83. Ajudes assistencials per guarderia, educació infantil i escola d'estiu
- Article 84. Ajuda assistencial per escolaritat
- Article 85. Ajudes assistencials per incapacitat
- Article 86. Ajudes assistencials sanitàries
- Article 87. Plans i fons de pensions
- Article 88. Condecoracions, esments i premis





CAPÍTOL VIII: DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Article 89. Drets sindicals i de representació

Article 90. Meses sectorials de negociació

CAPÍTOL IX: SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Article 91. Seguretat, higiene i salut laboral

Article 92. Delegats de prevenció

Article 93. Comitè de seguretat i salut

Article 94. Assetjament laboral

Article 95. Pla d'igualtat

Article 96. Reconeixements mèdics

CAPÍTOL X: VESTUARI

Article 97. Roba de treball

CAPÍTOL XI: DEURES I DRETS DEL PERSONAL LABORAL

Article 98. Deures i drets

Article 99. Règim disciplinari

CAPÍTOL XII: FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 100. Formació professional

Article 101. Assistències a curssets i recuperació d'hores lectives de formació

Article 102. Cursos fets fora de la jornada laboral

Article 103. Cursos fets dins de la jornada laboral

DISPOSICIONS

Disposició Addicional.

Disposició Transitòria Primera.

Disposició Transitòria Segona.

Disposició Derogatòria.

Disposició Final.

CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS

Article 1.

Àmbit funcional i parts concertants

1. El present Conveni té com a objecte la regulació de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa.
2. Són parts en el present Conveni l'Ajuntament d'Eivissa i els seus treballadors/es, representats conforme al que estableix la legislació vigent.

Article 2.

Àmbit personal

El Conveni afectarà la totalitat del personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Eivissa, tant de plantilla com els contractats a través d'algun conveni o programa de durada determinada, amb les especificitats pròpies de cada col·lectiu que s'aniran indicant en el desenvolupament del present Conveni Col·lectiu.



Article 3.

Àmbit territorial

Serà el de competència d'aquest Ajuntament tant dins de la seva demarcació territorial, com fora, si el personal laboral es troba realitzant un servei per a l'Ajuntament.

Article 4.

Àmbit temporal

1. El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament, amb independència de la seva publicació al BOIB per part de l'autoritat laboral competent, fins al 31 de Desembre de 2023.

2. Les parts concertants s'obliguen a elevar-ho al Ple de l'Ajuntament quan sigui signat per les mateixes en el termini més breu possible i mai superior a dos mesos des de la seva signatura.

Article 5.

Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les parts concertants denuncia la vigència del Conveni, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any mantenint vigent el seu contingut.

2. En cas que una de les parts concertants desitgi efectuar la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part, durant el mes d'octubre de 2023 o durant el mes d'octubre de qualsevol de les seves eventuais pròrrogues.

3. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora.

4. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

5. Mentre no s'arribi a un nou Conveni, regirà el contingut del present, de manera provisional a tots els efectes.

Article 6.

Interpretació i Vigilància

1. Es constitueix una Comissió Paritària de seguiment a l'empara del que es disposa en l'article 38.5 del Reial decret legislatiu de 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic, que tindrà caràcter paritari, integrada per dos membres de les organitzacions sindicals més representatives i per aquelles que hagin obtingut un 10% o més dels representants del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament d'Eivissa. Així mateix, aquesta Comissió Paritària estarà integrada pels representants de l'Ajuntament d'Eivissa.

2. Aquesta comissió es constituirà en el termini de 15 dies comptats a partir de la data d'aprovació del present acord pel Ple de la Corporació.

3. La Comissió Paritària realitzarà funcions consultives i de mediació, i específicament:

a) Interpretarà, estudiarà i vigilarà el compliment de qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni, que li siguin plantejades a instàncies de part.

b) Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni.

4. Assistirà a la Comissió Paritària un/a funcionari/a designat per l'Alcalde/essa que actuarà de secretari/ària d'actes, sense veu ni vot.

5. Les consultes o peticions que tracti la Comissió seran tramitades a través del Comitè d'Empresa o seccions sindicals per part dels treballadors/es i a través de l'alcalde/essa, els regidors/es que formin part de la Comissió o en qui aquest delegui per part de la corporació.

6. A la primera reunió d'aquesta Comissió Paritària es plantejarà que es doti d'un reglament intern per al seu funcionament.

7. Quan en el desenvolupament del present Conveni sorgeixin dubtes sobre la seva interpretació, els responsables del servei corresponent, donaran trasllat per escrit dels dubtes existents a la Comissió Paritària, la qual es reunirà als efectes oportuns i com més aviat millor, donant trasllat de la interpretació adoptada al servei corresponent i a la resta de les parts concertants del present Conveni.

8. En cas que sorgisquen discrepàncies per la inaplicació de les condicions de treball a les quals es refereix l'article 82.3 de l'estatut dels treballadors es recorre al procediment establert per acord interprofessional d'àmbit autonòmic (TAMIB). De manera subsidiària i en últim terme, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.



Article 7.

Solució extrajudicial de conflictes

En cas de divergència o impossibilitat de resoldre una qüestió, la Comissió Paritària de seguiment plantejarà la qüestió a l'òrgan de solució extrajudicial de conflictes de les Illes Balears (TAMIB).

Article 8.

Indivisibilitat del Conveni

1. Una vegada aprovat pel Ple, aquest Conveni que vincula a les parts concertants constitueix un tot orgànic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta, global i en còmput anual; i per tant, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest Conveni pot ser aïlladament considerada.

2. En el cas que per decisió judicial ferma o per normativa sobrevinguda es deixassin sense efecte o es modificàs alguna de les estipulacions del Conveni, qualsevol de les parts afectades podria sol·licitar l'adequació del Conveni a aquesta, en el terme d'un mes i previ informe de la Comissió Paritària, quedant mentrestant suspesa la seva aplicació.

3. El present Conveni és d'aplicació prevalent i deroga qualsevol altra norma interna vigent a la data de la signatura que reguli matèries contemplades en aquest.

4. Les millores establertes en altres disposicions, qualsevol que sigui el seu rang, o per establir-se legalment noves millores d'implantació obligatòria, seran aplicable conforme al principi de norma més favorable o condició més beneficiosa per al personal d'aquesta corporació.

Article 9.

Organització del treball

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva de l'Ajuntament a través dels seus òrgans de direcció d'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

2. L'organització del treball, en els assumptes que contemplin específicament aquest acord, respectarà, sempre que sigui raonable i compatible amb la necessària eficàcia del procediment, els criteris generals de:

- a) Informació pública, en el sentit que l'establiment de torns, destinacions i vacances es faci amb coneixement dels afectats.
- b) Equitat, en el sentit que els referits temes es decideixin sense discriminacions arbitràries entre tots els afectats.
- c) Conseqüentment, l'establiment, definició i conformació de la plantilla i de l'estructura orgànica i funcional de l'Ajuntament en el seu conjunt i/o la de tots i cadascun dels diferents centres o unitats de treball tant en la seva aplicació pràctica com en les seves expressions gràfiques o escrites (organigrames), així com la facultat de modificar-la correspondrà a l'Ajuntament, amb consulta prèvia a la part social.
- d) L'Ajuntament d'Eivissa aposta de manera decisiva per impulsar, com a element indispensable de la cultura organitzativa municipal, l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació. En aquest sentit s'articularen els mecanismes necessaris per a la millora contínua del Portal del/de l'Empleat/a Municipal com a eina que faciliti la comunicació interna, l'accés informàtic al sistema i de l'accés informàtic a la Seu Electrònica.

Article 10.

Desaparició de la personalitat jurídica del contractant

1. En cas que els serveis que presta l'Ajuntament fossin objecte de cessió o contracta a una altra empresa, entitat o institució, els/les treballadors/es afectes als referits serveis es podran subrogar a l'empresa, entitat o institució per decisió municipal, i en aquest cas ho seran en les condicions laborals, econòmiques i socials en què s'estiguessin exercint els seus llocs de treball en el moment de la subrogació, establint-se expressament tal obligació per l'Ajuntament en el Plec de condicions de la cessió del servei o contracte.

2. No obstant això, i sempre que existeixi mutu acord entre l'Ajuntament i el/la treballador/a afectat, aquest podrà romandre en la plantilla de l'Ajuntament quan es produeixi la subrogació per cessió o contracte d'un determinat servei a una empresa, entitat o institució.

3. En el supòsit d'extinció de l'empresa, entitat o institució concessionària d'un servei de l'àmbit funcional del present Conveni, el personal subrogat a la mateixa en virtut del punt 1 del present article passarà de nou a la plantilla de l'Ajuntament.





CAPÍTOL II:
TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, PERMISOS I CONDICIONS DE TREBALL

Article 11.

Jornada Laboral

1. S'estableix amb caràcter general, la jornada laboral de 35 hores setmanals segons legislació vigent.
2. Amb caràcter general, la jornada ordinària serà continuada, excepte les especialitats establertes o que puguin acordar-se pels diferents nivells de negociació.
3. Per raons determinades del servei i per al seu bon funcionament, la corporació establirà quins seran els departaments, que han de realitzar horaris especials, que seran acordats prèviament, en les corresponents meses de negociació.
4. S'entén per modificació de les condicions de treball, els canvis dels elements de la jornada: torn, horari i les seves funcions habituals.
5. La jornada laboral es realitzarà de forma continuada de dilluns a divendres, excepte en aquells serveis o llocs de treball que es determinin mitjançant la seva incorporació en les corresponents fitxes descriptives del catàleg de llocs de treball.
6. Pausa diària: S'estableix un descans ininterromput de 30 minuts en la jornada diària i continuada de treball, sense que aquesta pausa perjudiqui el normal funcionament dels serveis. Per al personal amb jornada reduïda, el descans serà proporcional a la jornada realitzada.

Article 12.

Horaris i condicions de treball

1. Per a aquells serveis l'organització dels quals i atenció al ciutadà ho permetin, s'establirà mitjançant Decret d'Alcaldia, un sistema d'horari flexible quant a les entrades i sortides, les característiques bàsiques de les quals seran:

- Entrada entre les 07.30 i les 09.00 hores
- Sortida fins a les 16.00 hores
- Control per part del responsable del Servei o Departament.
- Exposició de l'horari laboral acordat entre el responsable de departament i el/la treballador/a, en l'esmentat decret d'Alcaldia.

2. Horari d'estiu

Els empleats municipals a què es refereix aquest Conveni, tindran dret a reduir la seva jornada diària, en una hora a la sortida, des de l'1 juliol al 31 d'agost.

En aquells centres, dependències o serveis on, per raons organitzatives, els empleats no puguin reduir-se la jornada, tindran dret al gaudi de 5 dies addicionals de permís retribuït.

3. Control horari

3.1. L'Ajuntament adoptarà les mesures de control pertinents per al compliment horari, utilitzant per a això els mitjans tècnics adequats, admetent-se un marge de 10 minuts per al compliment de l'horari d'entrada i per al de sortida, per a la jornada completa.

3.2. L'adopció de nous sistemes de control s'acordarà per la Mesa General.

4. Donat el caràcter públic dels serveis que es presten, l'Ajuntament podrà, mitjançant els procediments legals de consulta i informació amb la RLT sobre modificació de condicions de treball, establir un altre tipus de jornades, en dies diferents als expressats en el paràgraf anterior, sempre que es respectin els mínims legals de descans diari i setmanal.

Quan per necessitats del servei es precisi la realització de jornada en dissabtes, diumenges o festius, es procedirà en primer lloc a sol·licitar voluntaris i només en cas de no haver-hi voluntaris, l'Ajuntament podrà designar a els/les treballadors/es, amb les retribucions de serveis extraordinaris que corresponguin.

5. L'Ajuntament establirà, en cada categoria professional, una borsa de treballadors/es voluntaris/àries per a cobrir els serveis eventuais, que es puguin produir en dissabtes, diumenges o festius. Si no es poguessin cobrir les necessitats de l'Ajuntament amb el personal d'aquestes, aquest podrà optar per nominar al personal que necessiti, el qual estarà obligat a prestar els seus serveis, sent compensat amb les retribucions d'hores extres que corresponguin.





Article 13.

Dies festius i lliurances

1. Es gaudirà de 14 dies festius anuals (els que estableix el govern central, autonòmic i local).
2. Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de no laborables. El personal que presti servei aquests dies, té dret a gaudir d'un dia de descans per cadascun d'aquests dies, que tenen, el mateix tractament que els dies d'assumeptes propis.

En el cas que algun dels festius hagi de treballar-se o coincideixi en dissabte, tindrà la compensació econòmica establerta, així com un dia lliure compensatori amb la consideració d'assumepte propi.

3. Tots els/as empleats de l'Ajuntament, gaudiran d'un dia lliure compensatori a l'any en concepte de lliure patró, que tindrà la consideració d'assumepte propi.

Article 14.

Vacances

Cada Regidoria ha de dur a terme la planificació de les vacances del seu personal, amb la finalitat d'assegurar la prestació dels serveis als ciutadans en període de vacances.

A sol·licitud raonada de l'interessat, podrà modificar-se les vacances ja concedides, per causa de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que impedeixi o dificulti, el gaudi de les vacances en els terminis inicialment concedits.

L'òrgan competent per a resoldre sobre la concessió, modificació o interrupció de vacances és el/la regidor/a corresponent.

Les vacances es gaudiran com a data límit fins al dia 31 de gener de l'any següent, excepte que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir, en aquest cas el responsable les podrà autoritzar amb posterioritat.

1. Durada de les vacances:

- a) El personal laboral tindrà dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor.
- b) A l'efecte del que es preveu en el present article, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.
- c) El/la treballador/a que compleixi els períodes de prestació de serveis que s'assenyalen a continuació, tindrà dret a gaudir dels següents dies addicionals anuals de vacances:

Anys de servei	Dies hàbils de vacances addicionals
15	1
20	2
25	3
30 o mes	4

- d) A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, es tindran en compte la totalitat dels serveis prestats en qualsevol Administració pública, reconeguts o acreditats.
- e) Aquest dret serà efectiu, a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de serveis, assenyalats en el present punt c.
- f) El personal laboral de nou ingrés, tindrà dret a computar com a temps de servei, la totalitat del temps de permanència com a personal laboral temporal.

2. Períodes de gaudi de les vacances:

- a) Quan per necessitats del servei resulti obligat que es gaudeixin les vacances fora del període acordat en el calendari, el/la treballador/a serà compensat amb un dia més de vacances per cada tres dies denegats. Així mateix el/la treballador/a afectat/a, triarà les dates de gaudi, tant dels dies que li hagin denegat com dels compensatoris que li corresponguin per això, sempre dins dels períodes que hagin quedat disponibles.
- b) La resolució de concessió de les vacances haurà de justificar la necessitat de gaudi fora del període acordat.



c) A sol·licitud de la persona interessada i amb l'informe del cap de departament o del corresponent servei, podrà autoritzar-se el gaudi de les vacances o part d'aquestes fora del període acordat. En aquest cas no seran aplicables les disposicions previstes en l'apartat a).

d) Excepcionalment, a proposta del regidor o regidora corresponent i amb negociació prèvia amb les organitzacions sindicals, el regidor/a delegat/a de Recursos Humans podrà aprovar règims especials de vacances, per a aquells departaments o unitats que per la seva naturalesa o per les peculiaritats de les seves funcions, necessitin objectivament, un tractament diferent al que s'estableix en aquest article amb caràcter general.

3. Interrupció de les vacances:

a) Quan les situacions de permís de maternitat, paternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o una vegada iniciat el període vacacional sobrevingués una d'aquestes situacions, el període vacacional es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromprà, excepte les baixes per malaltia comuna o accident no laboral, de durada superior a quatre dies.

b) Per necessitat urgent del servei, el/la regidor/a podrà requerir la reincorporació ocasional del personal a la seva tasca. Aquesta reincorporació interromprà les vacances.

El període de compensació serà un dia més de vacances per cada tres dies interromputs, que es computarà per excés en dies complets, encara que el gaudi es produeixi dins del període ordinari de vacances.

c) En tots dos casos dels punts a) i b), el període d'interrupció es compensarà amb un període de gaudi posterior, que podrà iniciar-se immediatament o amb posterioritat, d'acord amb l'interès de la persona afectada i amb les necessitats del servei.

4. Petició i concessió de les vacances:

Les sol·licituds de vacances es tramitaran a través del Portal del Personal i hauran de ser concedides en els deu dies següents naturals. Si transcorre aquest termini i no s'ha signat la sol·licitud, s'entendrà estimada.

La denegació de les vacances sol·licitades, s'efectuarà mitjançant comunicació degudament motivada i notificada dins del termini i en la forma escaient.

En cas de desacord entre els empleats, sobre les dates de gaudi de les vacances, s'aplicarà un rigorós ordre de rotació per a la petició i concessió d'aquestes. Es realitzarà un sorteig per a establir l'ordre d'elecció de vacances del primer any, entre els membres del mateix departament o servei, amb rotació per a anys successius.

Exemple d'ordre de petició de vacances rotatiu:

Any 2019	Any 2020	Any 2021	Any 2022
Treballador/a 1	Treballador/a 2	Treballador/a 3	Treballador/a 4
Treballador/a 2	Treballador/a 3	Treballador/a 4	Treballador/a 5
Treballador/a 3	Treballador/a 4	Treballador/a 5	Treballador/a 6
Treballador/a 4	Treballador/a 5	Treballador/a 6	Treballador/a 1
Treballador/a 5	Treballador/a 6	Treballador/a 1	Treballador/a 2
Treballador/a 6	Treballador/a 1	Treballador/a 2	Treballador/a 3

El personal laboral de nou ingrés o traslladats de servei/departament, passaran a ocupar l'últim lloc de la llista d'elecció de vacances, (durant l'any de la seva incorporació al nou servei/departament). Si hi hagués més d'un/a treballador/a en aquesta situació dins del mateix servei /departament, es realitzarà un sorteig entre ells per a establir el seu lloc entre els últims llocs.

Aquest Ajuntament reconeix i promou el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar. Sobre la base d'aquest dret, en cas que algun/a treballador/a amb fills escolaritzats, (que no sobrepassin l'edat d'escolarització obligatòria), no hagi tingut oportunitat de gaudir del total de les seves vacances, dins del període vacacional escolar, tindrà dret a un reajustament de les seves vacances, per a fer-les coincidir totalment dins d'aquest període, sempre sense perjudici de les vacances de tercers.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/177/1069880





Article 15.
Excedències

El personal laboral de l'Ajuntament tindrà dret a les excedències que per Llei i que sobre la base de la normativa vigent li correspon, i que a continuació s'enumeren. L'excedència del personal laboral podrà adoptar les següents modalitats:

- a) Excedència voluntària per interès particular.
- b) Excedència voluntària per agrupació familiar.
- c) Excedència per cura de familiars.
- d) Excedència per raó de violència de gènere.
- e) Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.
- f) Excedència voluntària per motius de salut.
- g) Excedència per causa de violència terrorista.

Aquestes excedències hauran de sol·licitar-se a l'Administració amb un mínim de 15 dies de preavís, tant per al seu començament com per a la reincorporació del personal laboral, excepte en els casos que la Llei prevegi una cosa diferent.

Article 16.
Llicències i Permisos

Els permisos i llicències del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa, són els reflectits en aquest article.

El personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa tindrà dret a les llicències i permisos que li correspongui per Llei, sense perjudici de les millores i reglamentacions d'aquests reflectides en aquest Conveni, així com els permisos i llicències propis d'aquest Ajuntament que també consten en aquest article.

A) Permís per trasllat de domicili

Els empleats públics al servei de la corporació, tindran dret a gaudir de dos dies de permís retribuït per canvi de domicili (sempre que així s'acrediti) amb independència que existeixi canvi de municipi o no.

B) Permís per a la concurrència a proves definitives d'aptitud o exàmens finals

El personal laboral disposarà de permís el dia de l'examen, per a concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol administració pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici sigui compatible amb la jornada laboral. Es concedirà igualment la nit lliure a els/les empleats/ades, que realitzin la seva jornada durant el torn de nit anterior al dia de l'examen o la prova.

C) Permisos per assumptes particulars

Els empleats públics al servei de la corporació, tindran dret a gaudir dels dies de permís retribuït per assumptes particulars que marki la llei. Que en el moment de la signatura d'aquest Conveni són sis per any complet de servei actiu, o els dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any és inferior.

Aquests dies s'han de gaudir dins de l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís que no s'hagin gaudit, no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

Els/les empleats/ades públics/ques al servei de la corporació, tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, i s'incrementaran en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè. Aquests dies es podran gaudir, a partir de l'endemà al del compliment dels corresponents triennis.

Exemple:

Triennis reconeguts	Dies de assumptes particulars addicionals corresponents
6 y 7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7





Triennis reconeguts	Dies de assumptes particulars addicionals corresponents
13	8
14	9
15	10
16	11
17	12

D) Permís per matrimoni o unió de fet

Per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d'Unions de fet, o en qualsevol altre registre públic oficial d'unions de fet. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, anteriors o posteriors al dia de la celebració.

El personal que gaudi d'aquest permís per inscripció en un registre d'unions de fet, no podrà gaudir-lo de nou en cas de contreure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

E) Permís per a treballadores en estat de gestació

L'Ajuntament d'Eivissa, estableix a les treballadores en estat de gestació, un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d'embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d'embaràs, fins a la data del part.

Per a poder gaudir d'aquest permís, l'empleada l'haurà de sol·licitar per registre d'entrada dirigit al departament de Recursos Humans, amb una antelació d'almenys tres dies abans del compliment de la setmana d'embaràs que correspongui, acreditant mitjançant justificat mèdic la data del primer dia de la setmana 37 o 35 d'embaràs, segons el cas.

En els supòsits de declaració de l'empleada en situació d'incapacitat temporal, durant el període al fet que es refereix aquest permís, s'aplicarà aquesta situació d'IT i no procedirà el reconeixement del permís, tant en supòsit de declaració d'IT amb anterioritat, segons els casos, com en supòsits de declaració d'IT amb posterioritat a aquestes setmanes, en els quals el permís es donarà per conclòs.

Finalment en aquells supòsits en què l'empleada estigués en situació d'IT, i aquesta situació finalitzés després del compliment de les setmanes 37 o 35, segons els supòsits, podrà sol·licitar-se el gaudi d'aquest permís pel temps que resti fins a la data del part.

F) Per acompanyament a fills/as amb discapacitat

Els/les empleats/ades públics/ques tindran dret a absentar-se del treball, pel temps necessari, per a assistir a les reunions dels òrgans de coordinació dels centres educatius on el/la fill/a amb discapacitat rebí atenció, amb justificació prèvia i degudament acreditada, o bé per a acompanyar-lo/la si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, aportant informe mèdic previ que justifiqui la causa i durada de l'absència.

G) Assistència a consultes i proves mèdiques

En els casos en què, per raons d'urgència degudament acreditada, hagi de realitzar-se una consulta mèdica durant la jornada laboral, els/les empleats/ades tindran dret a absentar-se del treball, per a acudir a aquestes consultes pel temps indispensable, ja sigui sistema sanitari públic com privat, tant dins del terme municipal d'Eivissa, com fora del mateix quan existeixi una derivació.

H) Per intervenció quirúrgica sense hospitalització

Quan existeixin intervencions quirúrgiques que precisin de repòs domiciliari sense hospitalització, del cònjuge o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat del/l'empleat/a. Aquest/a podrà absentar-se del treball un dia natural, sempre que coincideixi amb jornada laboral de l'empleat/a.

I) Per acompanyament al metge

Els/les empleats/ades de l'Ajuntament d'Eivissa tindran dret a absentar-se del treball durant el temps necessari i com a màxim el corresponent a una jornada laboral.

Aquest permís podrà gaudir-se per acompanyar al metge a: familiars de primer grau, cònjuges, parelles de fet o fills/es que no puguin valer-se per si mateixos.

En tot cas, el justificat mèdic que resulti de l'acompanyament expressarà literalment que aquesta persona requereix acompanyament.



J) Llicència d'interès particular

Els/les treballadors/es fixos/es en situació de servei actiu i amb una antiguitat mínima d'un any, tindran dret a sol·licitar llicència sense percebo de retribucions, amb una durada mínima de 7 dies i que, acumulada, no podrà excedir de fins a tres mesos cada dos anys.

La sol·licitud de llicència prevista en aquest article, haurà de presentar-se amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. En tot cas, per a la seva autorització es requereix informe degudament motivat, en un sentit o un altre, del cap o responsable del servei en què es trobi destinat el/la treballador/a, amb el vistiplau del regidor/a delegat/a de l'Àrea, resolent la delegació de l'Àrea que tingui encomanada la Gestió de Personal.

K) Adaptació de la jornada

Els/les empleats/ades públics/ques amb fills menors de 12 anys al seu càrrec podran pactar amb el departament municipal al qual estigui adscrit, l'elecció de torn i horari de treball sense reducció de jornada, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

L) Reducció de jornada

El personal laboral amb fills menors de 3 anys al seu càrrec, podran sol·licitar una reducció de jornada amb les següents peculiaritats:

Fins que el menor compleixi un any, la reducció de jornada en 1 hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.

Si la reducció de jornada és superior a una hora suposarà la reducció proporcional a les retribucions que correspongui incrementades en 10 punts percentuals amb un màxim del 100%.

Quan el menor o la menor tinguin entre un i tres anys, la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que correspongui incrementades en 10 punts percentuals.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de nens menors fins de tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i si és superior a una hora, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor o la menor compleix tres anys.

Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, aquesta podrà ser percebuda per tots dos de forma prorratejada sense que en cap cas se superin els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat.

Article 17.

Justificació d'absències.

1. El personal laboral que no pugui assistir al seu lloc de treball per malaltia, el notificarà al més aviat possible, i a poder ser, almenys 30 minuts abans de l'inici de la jornada, al superior jeràrquic de la seva dependència.
2. En cas de baixa per malaltia, el personal laboral haurà de presentar al Registre General d'entrada, ja sigui de forma física com a telemàtica, el "comunicat mèdic de baixa", en un màxim de tres dies, comptats a partir de l'endemà al de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social, així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal". Aquest Ajuntament disposarà dels sistemes telemàtics necessaris a aquest efecte.
3. El personal laboral haurà de presentar el "comunicat d'alta mèdica" al Registre General d'entrada, per les vies esmentades en el paràgraf anterior, durant el primer dia hàbil següent a la data d'expedició.
4. L'absència de fins a 3 dies de treball, haurà de ser justificada bé mitjançant baixa, o mitjançant el comunicat mèdic facultatiu corresponent, el qual no haurà de per què especificar la malaltia o lesió que pateix el/la treballador/a, ni el tractament a seguir, ni qualsevol altra dada sensible a la vulneració de la seva intimitat.

Resum:

SITUACIONS POSSIBLES	JUSTIFICACIÓ
Indisposició durant la jornada laboral (havent acudit al centre de treball) 1 dia.	Justificant mèdic/Baixa mèdica
Absència anterior a la jornada laboral (sense haver acudit al centre de treball), per a absències de fins a 3 dies consecutius.	Justificant mèdic/Baixa mèdica



SITUACIONS POSSIBLES	JUSTIFICACIÓ
Absències de més de 3 dies consecutius.	Baixa mèdica

Article 18.**Calendari laboral**

1. Les festes anuals estaran regulades pel calendari laboral establert anualment pel Govern balear, en les quals s'inclouran les dues festes locals que establirà l'Ajuntament d'Eivissa
2. Aquest calendari laboral es donarà a conèixer amb posterioritat i en el termini d'una setmana després de la publicació del calendari laboral per part del Govern balear.
3. L'Ajuntament exposarà el calendari laboral de cada any, en la intranet i/o qualsevol altre mitjà de difusió eficaç.

Article 19.**Control horari**

- Amb caràcter general s'establirà durant la vigència del present Conveni un sistema de control horari informatitzat en tots els centres de treball.
- Abans de l'aplicació del sistema de control horari, la representació sindical serà informada i consultada de les característiques del sistema triat.
- Abans de l'entrada en vigor del nou sistema de control horari, tots i cadascun dels empleats públics de l'Ajuntament seran informats del funcionament d'aquest.

**CAPÍTOL III:
CLASSIFICACIÓ I CATALOGACIÓ****Secció 1a. La plantilla****Article 20.****La plantilla**

1. La plantilla del personal laboral és la relació de places necessàries per a cobrir els llocs de treball permanents del personal laboral, classificats per grups professionals. Les modificacions de plantilla seran consultades amb la representació legal dels/de les treballadors/es, que podrà elevar informe sobre elles.
2. La determinació de les places necessàries per a cobrir satisfactòriament els llocs de treball del personal laboral és competència exclusiva de la corporació amb subjecció a la legislació vigent.
3. La plantilla estarà a la disposició dels representants legals del personal laboral, atès l'article 40.1.a) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, i en el marc de les Lleis de protecció de dades de caràcter personal vigents, prèvia sol·licitud al regidor/la delegat/a de Recursos Humans.

Secció 2a. La classificació**Article 21.****Classificació**

1. S'estableix una classificació professional basada en Divisions Funcionals i Grups Professionals en les quals s'inclouran diferents funcions com a especialitats professionals vinculades per característiques comunes.
2. El Catàleg de Llocs de treball ha d'especificar la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si escau, al fet que estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

Article 22.**Divisions Funcionals**

1. S'entén per Divisions Funcionals les agrupacions existents tenint en compte el contingut dels grups professionals que les componen i són les següents:



a) Divisió Funcional Oficis

En aquesta divisió s'enquadren els grups professionals predominantment de caràcter manual i vinculats a oficis professionals.

b) Divisió Funcional Administrativa

En aquesta divisió s'enquadren els grups professionals vinculats amb exclusivitat a oficis administratius.

c) Divisió Funcional Tècnica

En aquesta divisió s'enquadren els grups professionals de caràcter i formació eminentment tècnics.

2. Les Divisions funcionals descrites en el punt 1.b i 1.c de l'apartat anterior només seran aplicables a aquells/as treballadors/es afectats pel present Conveni que provinquin o estiguin contractats a través d'algun conveni o programa de durada determinada o hagin estat declarats com a personal laboral indefinit no fíx amb anterioritat a l'entrada en vigor del present conveni.

Article 23.

Grups Professionals

1. L'enumeració dels grups professionals que es defineixen a continuació no suposa obligació per a l'Ajuntament de tenir proveïts tots ells si les seves necessitats no ho requereixen, especialment d'acord amb el que es preveu en l'article 22.2.

2. La descripció de cada grup professional no pretén descriure la totalitat de les característiques que un/a treballador/a, emmarcat en aquest grup, hauria de realitzar sinó que serveix de referència enunciativa i no limitativa i en tot cas, atenent en última instància a la descripció de la fitxa del lloc de treball.

3. La possessió per part d'un/a treballador/a d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, no implica la seva adscripció a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per la seva vinculació contractual, i per l'exigència i l'exercici de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Article 24.

Grups Professionals de la Divisió Funcional d'Oficis

1. La Divisió Funcional d'Oficis contindrà els següents grups professionals:

- a) Grup Professional Operari
- b) Grup Professional Oficial Segona
- c) Grup Professional Oficial Primera
- d) Grup Professional Encarregat B
- e) Grup Professional Encarregat A 2.

2. Al Grup Professional Operari:

- a) pertanyerà el personal que desenvolupa tasques d'en les quals no es necessita una formació específica prèvia, excepte l'aportada en l'imprescindible període d'adaptació i desenvolupament.
- b) requerirà com a titulació el Certificat d'Escolaritat, equivalent o superior.
- c) farà tasques manuals i amb eines que no requereixin el coneixement d'un ofici.

3. Al Grup Professional Oficial Segona:

- a) pertanyerà el personal que té coneixements teòrics i pràctics d'un o diversos oficis i que fa els treballs d'oficial amb correcció però sense tenir un domini total de l'ofici.
- b) requerirà com a titulació el Graduat Escolar, Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Formació Professional de primer grau o equivalent.
- c) farà les tasques pròpies d'aquest grup, organitzant i supervisant quan calgui i de forma no habitual les tasques d'operaris.

4. Al Grup Professional Oficial Primera:

- a) pertanyerà el personal que té coneixements teòrics i pràctics d'un ofici i que fa els treballs d'oficial d'una o diverses especialitats amb domini total d'aquests.
- b) requerirà com a titulació el Graduat Escolar, Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Formació Professional de primer grau o equivalent.





c) farà tasques pròpies d'un oficial de primera, amb autonomia i organitzarà i supervisarà les tasques d'operaris i d'oficial segona quan sigui necessari.

5. Al Grup Professional Encarregat B:

a) pertanyerà el personal que té coneixements teòrics i pràctics d'un ofici, que fa els treballs d'oficial d'una o diverses especialitats amb domini total dels mateixos i amb responsabilitat sobre un àmbit i/o grup de persones, que en tot cas serà major que la pròpia del grup professional d'oficial de primera.

b) requerirà com a titulació el Graduat Escolar, Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Formació Professional de primer grau o equivalent.

c) farà tasques pròpies d'un oficial i podrà tenir responsabilitat i/o comandament sobre el personal del grup professional operari, oficial segona i oficial primera.

6. Al Grup Professional Encarregat A:

a) pertanyerà aquells Encarregats amb una major responsabilitat i amb un grau d'especialització molt específic i amb la titulació adequada.

b) requerirà titulació de Batxiller, Batxillerat Superior, Batxillerat Unificat Polivalent, Formació Professional de segon grau, Formació Professional de Grau Mitjà o equivalent.

c) farà tasques pròpies d'un oficial i podrà tenir responsabilitat i/o comandament sobre el personal de la Divisió Funcional d'Oficis i ocasionalment sobre personal d'altres divisions.

Article 25.

Grups Professionals de la Divisió Funcional Administrativa

1. La Divisió Funcional Administrativa contindrà els següents grups professionals:

- a) Grup Professional Auxiliar
- b) Grup Professional Administratiu

2. Al Grup Professional Auxiliar:

- a) pertanyerà el personal que té coneixements teòrics i pràctics administratius.
- b) requerirà com a titulació el Graduat Escolar, Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Formació Professional de primer grau o equivalent.
- c) farà tasques pròpies d'execució i col·laboració de l'àmbit administratiu, amb autonomia.

3. Al Grup Professional Administratiu:

- a) pertanyerà el personal amb domini ple sobre els procediments de l'àmbit administratiu i la titulació requerida.
- b) requerirà titulació de Batxiller, Batxillerat Superior, Batxillerat Unificat Polivalent, Formació Professional de segon grau, Formació Professional de Grau Mitjà o equivalent.
- c) farà tasques d'execució i col·laboració i aquelles complexes de l'àmbit administratiu i podrà tenir responsabilitat i/o comandament sobre el personal auxiliar d'aquesta divisió.

Article 26.

Grups Professionals de la Divisió Funcional Tècnica

1. La Divisió Funcional Tècnica contindrà els següents grups professionals:

- a) Grup Professional Auxiliar Tècnic
- b) Grup Professional Tècnic Grau Mitjà
- c) Grup Professional Tècnic Grau Superior

2. Al Grup Professional Auxiliar Tècnic:

- a) pertanyerà el personal amb coneixements teòrics, pràctics i d'administració bàsics d'un o diversos àmbits.
- b) requerirà com a titulació el Graduat Escolar, Graduat en Educació Secundària Obligatòria, Formació Professional de primer grau o equivalent.
- c) farà tasques de marcat caràcter de suport a tècnics de grau mitjà i superior.





3. Al Grup Professional Tècnic Grau Mitjà:

- a) pertanyerà el personal que desenvolupa activitats pròpies de la seva titulació en un o diversos àmbits tècnics d'actuació.
- b) requerirà titulació d'estudis universitaris de grau mitjà.
- c) farà tasques vinculades amb la seva titulació o anàlogues.

4. Al Grup Professional Tècnic Grau Superior:

- a) pertanyerà el personal que desenvolupa activitats pròpies de la seva titulació en un o diversos àmbits tècnics d'actuació.
- b) requerirà titulació d'estudis universitaris de grau superior.
- c) farà tasques vinculades amb la seva titulació o anàlogues.

Secció 3a. La relació descriptiva de llocs de treball

Article 27.

Catàleg de llocs de treball

1. El Catàleg de Llocs de treball del Personal Laboral de l'Ajuntament d'Eivissa és la relació dels llocs que poden ser coberts pel personal laboral d'acord amb els grups professionals existents en el present Conveni.

2. La determinació dels llocs de treball permanents necessaris per a cobrir satisfactòriament les necessitats en cadascuna de les dependències organitzatives de l'Ajuntament és competència exclusiva de la corporació amb subjecció a la legislació vigent. Les modificacions de plantilla, tant en augment com en disminució, seran consultades amb la representació legal dels/de les treballadors/es, que podrà elevar informe sobre elles.

3. La relació descriptiva de llocs de treball del Personal Laboral de l'Ajuntament d'Eivissa i el llistat dels titulars de cada lloc estarà a la disposició dels representants legals dels/de les treballadors/es prèvia sol·licitud al regidor/a delegat/a de Recursos humans.

Article 28.

Determinacions del catàleg de llocs de treball

El Catàleg de Llocs de treballs contindrà la normalització efectuada en els llocs de treball, regulant, per a cadascun d'ells, les següents determinacions:

- a) Denominació.
- b) Descripció identificativa.
- c) Nombre de Llocs homogenis.
- d) Grup i categories que poden accedir.
- e) Formació específica del lloc de treball.
- f) Requeriments específics.
- g) Valor en punts del Lloc de treball i import de la retribució total
- h) Sou Base anual
- i) Complement del Lloc de treball consolidat anual
- j) Complement del Lloc de treball no consolidat anual
- k) Complement de productivitat de rendiment anual
- l) Observacions

Article 29.

Denominació del lloc de treball

La denominació del lloc de treball s'establirà de manera que expressi, el millor i més sintèticament possible, el contingut d'aquest.

Article 30.

Llocs homogenis

El nombre de llocs homogenis indicarà quants es consideren iguals o equiparables entre si, per coincidir en totes les determinacions definides en la Relació descriptiva.





Article 31.

Formació específica

La formació específica necessària per a l'ocupació del lloc de treball recollirà, en els casos en què l'Ajuntament ho estimi convenient per al millor acompliment del mateix i per a la celebració de proves de selecció d'ocupant, alguna de les circumstàncies següents, aplicable al titular i optant a aquest:

- a) Formació necessària per a ocupar el lloc de treball, que haurà de posseir o estar disposat a rebre.
- b) Temps concret d'antiguitat en l'acompliment de funcions d'un determinat grup professional.

Article 32.

Requeriments del lloc de treball

1. Els requeriments específics del lloc de treball recolliran, si escau, si aquest està afectat per tots o alguns dels següents, els quals es consideraran part del contingut del lloc:

- a) Disponibilitat i/o dedicació per a l'exercici de les funcions del lloc fora de la jornada habitual d'aquest.
- b) Tipus de jornada diferent a l'habitual.

2. En aquest apartat, també es podrà expressar el tipus de jornada de treball diferent a l'habitual que té atribuïda el lloc, així com el treball per tornos o altres aspectes similars.

Article 33.

Valor per punts de lloc de treball

El Valor en Punts del lloc de treball indica els punts obtinguts en la valoració, i són la referència per a la determinació del sou basi i dels Complementes del lloc de treball.

Article 34.

Observacions

Les observacions recolliran, si escau, aquelles característiques específiques del lloc de treball que no tenen cabuda en els altres apartats.

Article 35.

Creació, modificació i supressió de llocs de treball

La creació, modificació i supressió de llocs de treball correspondrà a l'Ajuntament, i serà consultada als representants dels/de les treballadors/es.

Article 36.

Revisió d'un lloc de treball

1. Una vegada produïda vacant en un lloc de treball, l'Ajuntament revisarà la necessitat de mantenir, modificar, amortitzar o suprimir el lloc.
2. En el cas que el lloc sigui modificat, l'Ajuntament, amb consulta prèvia amb la RLT establirà el perfil professional del lloc i se seguirà el procediment previst en el capítol III, sense menyscapse de les garanties previstes en la normativa vigent.
3. En cas de modificació substancial de les condicions de treball d'un/a treballador/a o grup de treballadors/es s'estarà al que es preveu per la llei.

CAPÍTOL IV:

PROVISIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL

Secció 1a. Formes de provisió

Article 37.

Provisió de vacants

1. Quan es produeixi la creació d'un nou lloc de treball o una vacant produïda per una jubilació, invalidesa o cessament del/de la treballador/a o treballadors/es, sense perjudici de les atribucions de l'Alcaldia en la redistribució d'efectius i abans de conducta a la seva cobertura mitjançant contractació temporal es tindran en compte les peticions de mobilitat personal, per la qual cosa la direcció de personal tindrà obert un registre permanent per a presentar aquestes sol·licituds, que es presentaran en el registre general de l'Ajuntament.



2. En el supòsit d'existir diverses peticions, es resoldrà mitjançant resolució motivada d'Alcaldia, previ coneixement i audiència a les parts interessades i dels representants del personal laboral, podent la representació legal dels/de les treballadors/es presentar informes sobre aquest tema.

Article 38.

Promoció professional i interna

1. Promoció professional. Sempre que estimi necessari cobrir les vacants, l'Ajuntament convocarà les oportunes proves per a cobrir aquestes vacants entre els treballadors del grup professional que puguin cobrir la vacant o el nou lloc de treball.

2. Promoció interna. Igualment, si l'Ajuntament ho estima oportú, en els casos en què un nou lloc de treball o una vacant no pugui ser coberta entre els treballadors del grup professional, convocarà un procés de selecció mitjançant la promoció interna o canvi de grup professional entre el personal laboral d'inferior categoria.

3. Per a prendre part en els processos selectius de promoció interna de l'apartat 2, els candidats hauran de reunir els requisits següents:

- Posseir la titulació exigida per al grup professional al qual desitgin accedir.
- Tenir una antiguitat mínima de dos anys en el grup professional al qual pertanyin al dia de finalització del termini de presentació de sol·licituds.
- Estar en servei actiu o en alguna de les situacions contractuals que permet la legislació vigent amb reserva a lloc de treball.
- Els aspirants del torn reservat a promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguin destinades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el grup professional de procedència.

Article 39.

Òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els/les treballador/as interins i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció.

3. La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent ostentar-se aquesta en representació o per compte de ningú.

Article 40.

Comunicació

1. La provisió de llocs de treball mitjançant la promoció interna, la promoció professional o la contractació per convocatòria oberta a l'exterior es regiran pels principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit, comunicant-se en qualsevol cas, de manera expressa, a la representació legal dels/de les treballadors/es a través de la intranet de l'Ajuntament.

Article 41.

Període de prova

- Tots els contractes se celebraran per escrit i inclouran en tot cas el període de prova.
- El període de prova queda establert en tres mesos per a aquells llocs de treball que per al seu acompliment requereixin titulació universitària i en un mes per a la resta del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa.

Article 42.

Funcions de categoria diferent

1. En cas d'ocupar llocs de treball de superior o inferior grup professional, l'Ajuntament observarà un escrupolós respecte al que s'estableix a la legislació laboral vigent referent a les condicions de provisionalitat, l'obligatorietat de la seva realització, la determinació de la persona que haurà de realitzar-los i les possibles retribucions, eliminant qualsevol discriminació o arbitrarietat.

2. Específicament, en cas d'ocupar un lloc de treball de grup professional superior per suplència de l'ocupant habitual deguda a vacances, incapacitat laboral transitòria o permisos d'aquest ocupant, el/la treballador/al fet que el substitueixi tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi.



3. En cas que aquesta suplència hagués de ser prolongada per un període superior a 10 mesos, i no existís una reserva al lloc de treball de l'ocupant, l'Ajuntament d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats podria plantejar la provisió d'aquest lloc de treball o la seva amortització si fos el cas, en els termes que s'estableixen en aquest Conveni.
4. En cas que existís una reserva al lloc de treball de l'ocupant, l'Ajuntament podria plantejar amb caràcter provisional la provisió d'aquest lloc de treball, en els termes que s'estableixen en aquest Conveni, fins al retorn de l'ocupant.
5. Si l'ocupació fora en un lloc de treball de grup professional inferior, el nou ocupant mantindria la retribució del lloc de treball habitual.
6. L'ocupació d'un lloc de treball diferent a l'habitual haurà de ser validat per escrit pel regidor/a de Recursos Humans i en aquest cas s'aplicaria el que es preveu en aquest article.

Article 43.

Permuta / Formes de provisió

1. Els llocs de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa es proveiran segons la legislació vigent.
2. Es considera permuta la forma de provisió, amb caràcter definitiu, mitjançant l'intercanvi voluntari de llocs de treball entre empleats municipals en actiu.
3. Les permutes s'ajustaran a les següents regles:
 - a) Els llocs de treball a permutar han de ser d'igual naturalesa.
 - b) S'ha d'emetre informe favorable pels superiors jeràrquics de les Dependències a què pertanyen els llocs objecte de permuta.
 - c) Una vegada s'ocupi un lloc de treball per aquest sistema, els afectats, excepte autorització municipal, hauran de romandre en ell durant un període mínim de dos anys.
 - d) A cap dels empleats municipals interessats ha de faltar-li menys de dos anys per a complir l'edat de jubilació forçosa.
 - e) Seran anul·lades les permutes, si en els dos anys següents a la data en què tinguin lloc es produeix la jubilació voluntària d'algun dels permutants.
4. L'òrgan competent per a resoldre les permutes és l'Alcalde/sa-President/a.
5. Una vegada resolta, el regidor/a delegat/a de Recursos Humans donarà coneixement als representants legals dels/de les treballadors/es.

Article 44.

Provisió llocs de treball

1. Quan un lloc de treball no hagi pogut ser cobert pels procediments establerts en el present Capítol, l'Ajuntament d'Eivissa si ho estima oportú, procedirà a cobrir-los provisionalment d'acord amb el que s'estableix en la legislació vigent en matèria de contractació, i fins que es procedeixi a la seva supressió o cobertura definitiva.

Article 45.

Contractació persones discapacitades

1. L'Ajuntament d'Eivissa es compromet a complir la legislació comuna sobre contractació i ocupació de persones discapacitades com a forma de potenciació de la integració social d'aquest col·lectiu.

Article 46.

Mobilitat

L'Ajuntament, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, i sense perjudici del dret dels/de les treballadors/es a la mobilitat podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària del personal laboral quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius, que hauran de ser negociades amb la representació legal dels/de les treballadors/es.

CAPÍTOL V: VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Article 47.

Concepte

1. La valoració de llocs de treball de l'Ajuntament d'Eivissa, constitueix la base mitjançant la qual s'estableix:



- La jerarquització dels llocs de treball.
- La retribució total al lloc de treball, compresa per la suma del sou anual, del complement del lloc de treball consolidat anual, del complement del lloc de treball no consolidat anual i del complement de productivitat de rendiment anual, tal com s'especifica en el capítol VI del present Conveni.

2. El valor dels llocs de treball s'expressarà en punts (Valor en punts del lloc de treball: VPPT).

Article 48.

Significat del valor dels llocs

1. S'entendrà que el valor assignat a cada lloc, mitjançant el seu VPPT, es correspon amb el conjunt de tasques, responsabilitats i altres característiques inherents i habituals a aquests, sigui com sigui el nivell d'especificació que es reculli expressament en el Catàleg de Llocs de treball.

2. La quantia i desglossament de la retribució al lloc de treball s'establirà en la forma que regula el capítol VI d'aquest Conveni i quedarà definit en el Catàleg de Llocs de treball de l'Ajuntament d'Eivissa.

Article 49.

Revisió de la valoració

Una vegada establerta la valoració per a un lloc de treball i mentre aquest subsisteixi, només es podrà revisar el seu VPPT per les següents causes:

- Modificació substancial de les tasques del lloc.
- Vacant en el lloc.
- Revisions periòdiques de la Valoració de Llocs de treball, de conformitat amb el que prescriuen els següents articles.

Per necessitats organitzatives i degudament justificades pel departament corresponent, es podran modificar o crear llocs de treball, fora del termini anual establert, i seguint els tràmits legals establerts a continuació.

Article 50.

Abast de la revisió

1. Anualment es revisarà la Valoració de Llocs de treball, d'acord amb el procediment que en el present Capítol s'estableix i amb l'abast que l'Alcalde/sa determini, sentida la Representació Sindical d'acord amb la legislació vigent.

2. En tot cas, la revisió comprendrà:

- a) La dels llocs nous que s'hagin creat des de la Valoració de llocs de treball o des de l'última revisió.
- b) La dels llocs que el seu contingut hagi estat modificat durant el mateix període assenyalat en el paràgraf anterior.
- c) La dels llocs que el seu VPPT hagués estat modificat per alguna de les causes previstes en aquest Conveni, igualment durant el mateix període referit en els dos paràgrafs anteriors.

3. Previ a cada revisió, s'establirà la data a partir de la qual es produiran els efectes econòmics d'aquesta.

Article 51.

Sol·licituds de revisió

1. La revisió del valor dels llocs referits en els apartats a, b i c de l'article anterior, es podrà efectuar d'ofici o mitjançant sol·licitud de l'ocupant del lloc.

2. Referent a això, quan un/a treballador/a consideri que el seu lloc ha estat modificat com al contingut en tasques o responsabilitats, podrà dirigir-se per escrit a l'àrea de Recursos Humans, sol·licitant la revisió del mateix i aportant les raons que justifiquin tal revisió.

3. L'àrea de Recursos Humans es farà dipositària, fins al moment de la revisió, de les sol·licituds que es produeixin.

Article 52.

Convocatòria de la revisió

Anualment, l'Alcaldia-Presidència iniciarà els tràmits necessaris per a la realització d'una valoració dels Llocs de treball d'acord amb els criteris definits en la valoració global anterior.





Article 53.

Termini d'audiència

1. Una vegada finalitzats els treballs de revisió de la valoració s'haurà de preveure un termini d'audiència a els/les treballadors/es, amb l'abast que procedeixi, segons els Llocs que hagin estat sotmesos a revisió.
2. Les propostes de revisió que es produeixin seran resoltes individualment per la instància competent, elevant una proposta definitiva de valoració de llocs de treball per a la seva aprovació en el Ple.

CAPÍTOL VI:
CONDICIONS ECONÒMIQUES

Secció 1a. Règim retributiu

Article 54.

Increment retributiu

L'increment de les retribucions dels empleats públics de l'Ajuntament d'Eivissa durant el període de vigència del present Conveni serà el que es fixi en les respectives Lleis de pressupostos generals de l'Estat, sense perjudici de les millores que legalment es puguin pactar.

Es garantirà un sistema de control perquè cada empleat/a pugui comprovar que les seves hores extres, festius treballats i similars realitzats es corresponen amb els efectivament pagats, sense que aquest sistema pugui contravenir amb el que es disposa en la normativa de protecció de dades.

Secció 2a. Conceptes retributius

Article 55.

Sistema retributiu

El sistema retributiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa estarà constituït pels següents ítems:

- a) El Sou Base.
- b) Complement del Lloc de treball consolidat.
- c) Complement del Lloc de treball no consolidat.
- d) El Complement de Productivitat en el qual s'inclouen dos components: Productivitat de rendiment i productivitat d'activitat.
- e) L'antiguitat.
- f) La Indemnització per residència.
- g) Les hores extraordinàries que retribueixen els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal.
- h) Les indemnitzacions per raó del servei.

Article 56.

Retribucions en el catàleg de llocs de treball

1. Les retribucions corresponents al sou basi anual, complement de lloc de treball consolidat anual, complement de lloc de treball no consolidat anual i al complement de productivitat de rendiment anual estaran plasmats en les corresponents fitxes descriptives dels llocs de treball, i s'incrementaran any rere any, d'acord amb el que estableixin les corresponents Lleis de pressupostos generals de l'Estat.
2. En els nous llocs de treball, l'Ajuntament establirà de manera provisional fins a l'aprovació definitiva per part del Ple, el valor en punts del lloc de treball (VPPT) atesos els llocs existents i als grups professionals previstos en aquest Conveni.

Article 57.

Conceptes retributius

1. El sou base anual, el Complement de Lloc de treball consolidat anual retribueixen el grup professional i les característiques específiques dels llocs de treball d'aquest grup, tenint en compte la valoració de llocs de treball realitzada.
2. Els Complements de Lloc de treball retribueixen les característiques pròpies dels llocs de treball incloent:
 - a) les condicions ambientals i de risc incloent la realització dels treballs tòxics, penosos, humits i perillosos; i el treball per torns si n'hi hagués.





- b) els coneixements i habilitats per a exercir les funcions del lloc de treball.
 - c) l'autonomia i la incertesa.
 - d) la responsabilitat pel treball propi i pel de uns altres.
 - e) l'horari i la jornada de treball.
 - f) altres conceptes inclosos en el Conveni anterior com per exemple el treball dels conductors
- I la resta de factors presents en la valoració dels llocs de treball realitzada.

3. En l'annex I d'aquest Conveni es detallen el sou basi anual i el Complement de Lloc de treball consolidat anual per a cada grup professional.

4. El Sou base anual inclou l'import corresponent a les dues Gratificacions extraordinàries previstes per la normativa laboral vigent.

5. La quantia exacta del Sou basi anual i de la Gratificacions extraordinàries s'establirà atenent el temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l'import corresponent; de conformitat a la legislació aplicable per a aquests conceptes als funcionaris/as de l'Administració de l'Estat; és a dir de meritació semestral al juny i desembre.

6. El Complement de Lloc de treball consolidat es percebrà mensualment i la quantia exacta s'establirà atenent el temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l'import corresponent.

7. El Complement de Lloc de treball no consolidat anual dels llocs de treball de la Relació de Llocs de treball retribueix aquelles característiques dels llocs de treball, que d'acord amb la valoració de llocs de treball realitzada, excedeixen el Complement de Lloc de treball consolidat anual dels llocs de treball del mateix Grup professional.

8. La seva quantia únicament es percebrà mentre s'ocupi aquest lloc de treball.

9. El Complement de Lloc de treball no consolidat és un concepte no consolidable d'acord amb el que es preveu en l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors, es percebrà mensualment i la quantia exacta s'establirà atenent el temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l'import corresponent.

10. L'Ajuntament eventualment podrà establir motivadament el Complement de Lloc de treball no consolidat per a aquells nous llocs o, si escau, llocs modificats, en els quals ho consideri oportú per raons organitzatives i/o per les característiques singulars d'aquests llocs en comparació amb la resta de llocs de la mateixa categoria.

Article 58.

Caps de setmana, festius i serveis nocturns.

Ja que alguns departaments han de prestar servei durant els dissabtes, diumenges, festius i durant les nits, aquestes jornades es compensaran de manera econòmica, a els/les treballadors/es que hagin realitzat alguna d'elles. Atesa la penúria que poden resultar aquests torns, la seva adjudicació es farà de manera equitativa entre els/les treballadors/es que les realitzin.

1. Sistema de control.

Mensualment el responsable de cada departament, ha d'indicar de manera separada i amb la denominació corresponent, (dissabte, diumenge, festiu o nit), la relació de tots els dies efectivament treballats per cada treballador/a, i donar trasllat al departament de recursos humans, per a retribuir-lo en la nòmina del mes següent.

2. Sistema de compensació.

Al personal laboral que hagi de realitzar la seva jornada laboral ordinària, durant un dissabte, un diumenge, un dia festiu, o una nit, sense perjudici del seu salari habitual, se li compensarà segons el seu grup de pertinença, amb les quantitats que s'estableixen a continuació:

Taula unificada		Horari diürn (Entre les 06:00h i les 22:00h)	Horari nocturn (Entre les 22:00h i les 06:00h)	
Grups establerts en la Funció Pública	Equivalència per grups professionals personal laboral segons conveni	Dia en dissabte/ diumenge o festiu	Nit laborable	Nit en dissabte/ diumenge o festiu
A1	Tècnic de grau superior	32 €/dia	18 €/dia	49 €/dia
A2	Tècnic de grau mitjà	31 €/dia	17 €/dia	46 €/dia
B	-----	30 €/dia	16 €/dia	45 €/dia
C1	Administratiu/va Encarregat A	22 €/dia	12 €/dia	33 €/dia
	Oficial de segona Oficial de primera/			

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2020/177/1069880





C2	Encarregat B Auxiliar Auxiliar Tècnica	21€ /dia	11 €/dia	30 €/dia
AP	Operari	19 €/dia	10 €/dia	27 €/dia

Els festius que es realitzin entre les 14:00h del 24 de desembre i les 06:00h del 26 de desembre, així com els que transcorrin entre les 14:00h del 31 de desembre i les 06:00h del dia 2 de gener, seran compensats amb 120€ en lloc de les xifres exposades en el quadre de dalt.

3. Condicions per a rebre aquestes compensacions.

Per a percebre les retribucions esmentades en el punt 2 d'aquest article, s'hauran de respectar les següents condicions:

- Els/les treballadors/es que realitzin alguna d'aquestes jornades, en qualitat de jornada extraordinària, (hores extres), no tindran dret a aquestes compensacions.
- El pagament d'aquestes compensacions, es realitzarà només al personal laboral que realitzin la jornada laboral completa, o a aquells que després d'haver-la començat, no puguin completar-la a causa d'un accident laboral.

Article 59.

L'antiguitat

1. L'Antiguitat es regularà i serà retribuïda conforme al que es preveu per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a aquest concepte en funció de la quantia per grup, atesa la taula d'equivalència entre els grups de la funció pública i els grups professionals previstos en aquest Conveni que es detallen a continuació:

Taula unificada	
Grups establerts en la Funció Pública	Equivalència per grups professionals personal laboral segons conveni
A1	Tècnic de grau superior
A2	Tècnic de grau mitjà
B	-----
C1	Administratiu/ Encarregat A
C2	Oficial de segona Oficial de primera/ Encarregat B Auxiliar Auxiliar Tècnica
AP	Operari

2. L'import anual inclourà l'import corresponent a les dues Gratificacions extraordinàries previstes per la normativa laboral vigent.

3. La quantia exacta dels Triennis s'establirà atenent el temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l'import corresponent; de conformitat a la legislació aplicable per a aquest concepte als funcionaris/as de l'Administració de l'Estat.

4. S'estableix la garantia personal actual de l'antiguitat mitjançant Complement Personal Transitori.

Article 60.

Indemnització per residència

1. S'estableix la Indemnització per residència en iguals termes que el que preveu la legislació aplicable per a aquest concepte als funcionaris /as de l'Administració de l'Estat, atesa la taula d'equivalència entre els grups de la funció pública i els grups professionals previstos en aquest Conveni per al concepte d'antiguitat.

2. No s'estableix cap garantia personal per a aquest concepte ja que serà absorbida per l'increment de la resta de conceptes retributius.

Article 61.

Gratificacions per serveis extraordinaris

1. Les gratificacions retribueixen els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball, no podent ser, en cap cas, fixes en la seva quantia, ni periòdiques en la seva meritació.





2. L'Ajuntament d'Eivissa es compromet a seguir la política de reduir al màxim la realització de serveis extraordinaris encara que donat el caràcter d'administració pública es realitzaran aquelles que siguin exigides pel caràcter de servei públic de les activitats desenvolupades per els/les treballadors/es.

Article 62.

Càlcul de les gratificacions per serveis extraordinaris

1. Correspon a l'Alcalde/sa l'assignació individual de les gratificacions, sense perjudici de les delegacions que si escau estableixi.
2. Sempre que sigui possible, la corporació tractarà de repartir entre els/les treballadors/es de cada dependència, els serveis extraordinaris a realitzar, sota el criteri de la igualtat i equitat de repartició.
3. L'Ajuntament abonarà els serveis extraordinaris del personal laboral, d'acord amb les següents taules. Totes les quantitats d'aquest punt, s'incrementaran anualment segons Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Taula unificada		Horari diürn (Entre les 06:00h i les 22:00h)		Horari nocturn (Entre les 22:00h i les 06:00h)	
Grups establerts en la Funció Pública	Equivalència per grups professionals personal laboral segons conveni	Diürna laboral	Diürna festiu	Nocturna Laboral	Nocturna Festiu
A1	Tècnic de grau superior	37€/hora	45€/hora	42€/hora	52€/hora
A2	Tècnic de grau mitjà	33€/hora	41€/hora	38€/hora	48€/hora
B	-----	30€/hora	38€/hora	35€/hora	45€/hora
C1	Administratiu/ Encarregat A	27€/hora	35€/hora	32€/hora	42€/hora
C2	Oficial de segona Oficial de primera/ Encarregat B Auxiliar Auxiliar Tècnica	24€/hora	32€/hora	29€/hora	39€/hora
AP	Operari	21€/hora	29€/hora	26€/hora	36€/hora

4. La gratificació dels serveis extraordinaris, s'abonaran al mes següent de la seva realització. Els serveis extraordinaris es realitzaran en el mateix lloc de treball del qual sigui titular el/la treballador/a.
5. Els serveis extraordinaris, també es podran compensar mitjançant dies lliures compensatoris, si així ho sol·licita el/la treballador/a, en la proporció següent:

Horari treballat	Compensació en temps lliure
Entre les 06:00h i les 22:00h	Per cada hora treballada 2 hores lliures
Entre les 22:00h i les 06:00h / Festius	Per cada hora treballada 2,5 hores lliures

Article 63.

Assistència a judicis i estaments públics

L'assistència del personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa, per a comparèixer en els jutjats o en qualsevol estament públic amb motiu de l'exercici de les seves funcions, estant fora de la seva jornada de treball, tindrà la consideració de serveis extraordinaris.

Els/les treballadors/es podran optar entre la compensació de les citades assistències, de manera econòmica o mitjançant compensació en dies lliures.

Aquesta assistència al Jutjat o estament públic, serà justificada amb el certificat judicial d'assistència o equivalent, amb expressió de data i hora de finalització que constarà en aquest.

La compensació econòmica mínima serà la corresponent a 4 hores extra, i si la seva assistència es prolonga més d'aquest temps, la compensació serà la corresponent al temps de permanència efectiva en el lloc requerit. Si l'assistència s'efectua en dissabte, diumenge o dia festiu, el preu de les hores extres compensades serà el corresponent a festius.

La compensació en dies lliures, s'efectuarà amb la concessió d'un dia lliure per cada dues assistències justificades, fora de la jornada de treball.



Quan l'assistència tingui lloc durant el període vacacional, per cada dia afectat es compensarà amb 8 hores extres o amb dos dies lliures acumulats al període vacacional.

La manera de sol·licitar la compensació, serà mitjançant instància dirigida al Cap del departament al qual es pertanyi, en la qual es farà constar que tipus de compensació sol·licita, (monetària o en temps lliure), adjuntant els justificants d'assistència. Les sol·licituds es realitzaran com a màxim un mes després de la compareixença efectuada. Si se sol·licita la seva compensació en temps lliure, l'adjudicació dels dies compensats es realitzarà a discreció del responsable del departament corresponent.

Article 64.

Indemnització per raó de servei. Dietes i desplaçaments

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei, s'abonaran d'acord amb el que s'estableix a cada moment per la normativa vigent.
2. Desplaçaments: els/les empleats/ades públics/ques tindran dret a la compensació per despeses ocasionals, per l'ús de qualsevol mitjà de transport, en les quanties següents:
 - Transport públic: segons justificació, l'import del bitllet.
 - Automòbil particular: indemnització de 0,19 euros per quilòmetre.
 - Motocicleta particular: indemnització de 0,078 euros per quilòmetre.
3. Segons la Resolució de 2 de desembre de 2005 de la Secretaria de l'Estat, les dietes vigents són les que segueixen.

Dietes en territori nacional.

GRUPS	CUANTIAS EN EUROS		
	Per allotjament	Per manutenció	Dieta sencera
GRUP 1	102,56	53,34	155,90
GRUP 2	65,97	37,40	103,37
GRUP 3	48,92	28,21	77,13

Article 65.

Complement de Productivitat

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa de l'empleat públic en el seu treball.
2. En cap cas les quanties assignades en concepte de productivitat durant un període de temps, originaran cap mena de dret individual respecte a les valoracions, o apreciacions corresponents a períodes successius. El Complement de Productivitat, d'acord amb la legislació vigent, en cap cas serà de quantia fixa ni de cobrament periòdic, ni generarà cap dret personal adquirit per als seus beneficiaris.
3. Amb l'aplicació del Complement de Productivitat es pretén:
 - Fomentar la iniciativa i el treball ben fet de els/as empleats/ades públics/ques.
 - Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans en relació als serveis prestats.
 - Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.
 - Promoure les pràctiques de gestió orientada als resultats i incorporar progressivament la direcció per objectius.
 - Millorar els sistemes de direcció i els processos de gestió.
 - Desincentivar l'absentisme laboral i la falta de puntualitat

Article 66.

Àmbit d'aplicació de la productivitat

1. El complement de productivitat podrà ser assignat a tots/as els/as empleats/ades públics/ques en actiu de l'Ajuntament d'Eivissa.
2. El complement de productivitat no serà aplicable al personal en situació administrativa de suspensió de funcions.
3. El personal que cada període acrediti un nivell suficient de productivitat, en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball, tal com es regula en aquest article, percebrà cada dos mesos el Complement de Productivitat.



Article 67.

Assignació del Complement de Productivitat

Per a l'any 2019 i següents, el complement de productivitat serà la suma d'aquests dos components:

1- Productivitat d'activitat:

Cada treballador/a percebrà 498,82€ bimensuals.

2- Productivitat anual de rendiment.

El complement de productivitat anual de rendiment, serà el que reflecteixi cada fitxa descriptiva de lloc de treball, i s'incrementarà cada any, d'acord amb el que estableixin les corresponents Lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 68.

Sistema d'avaluació de la productivitat

1. L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció d'unes circumstàncies objectives, relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball, sent els criteris per a l'assignació de la productivitat els següents:

a) Productivitat d'activitat

Són condicions indispensables per a percebre la productivitat d'activitat:

- Tenir una antiguitat mínima en el lloc de treball de dos mesos complets, previs a l'obertura del període d'avaluació corresponent.
- No haver estat sancionat per comissió de falta molt greu amb resolució ferma durant el període objecte d'avaluació.

b) Productivitat de rendiment.

b1) Són condicions indispensables per a percebre el 50% de la productivitat de rendiment:

- Tenir una antiguitat mínima en el lloc de treball de sis mesos complets, previs a l'obertura del període d'avaluació corresponent
- No haver estat sancionat/a disciplinàriament per comissió de falta greu o molt greu durant el període objecte d'avaluació.

b2) Són condicions indispensables per a percebre el 50% restant de la productivitat de rendiment, complir els requisits de l'apartat b1) anterior, i no haver tingut durant el període d'avaluació mensual cap de les següents situacions:

- Haver faltat al treball més d'1 dia a causa d'indisposició o absència injustificada.
- Tenir alguna falta lleu per impuntualitat.

2. L'avaluació dels apartats a) i b1) de l'anterior punt 1, es realitzarà en el departament de RH, i la de l'apartat b2) es realitzarà a través d'un informe per part de cada cap de dependència, on es reflectirà si s'han complert les condicions per a percebre les quanties pertinents.

3. L'avaluació de la productivitat es realitzarà bimensualment.

4. El primer dia hàbil de cada mes, tots els/les caps de dependències municipals, emetran un informe de productivitat del personal al seu càrrec, indicant el compliment o no dels requisits de l'apartat b2). Aquest informe s'enviarà al departament de RH abans del dia deu de cada període. En cas de no enviar-se aquest informe en termini, no es tindrà en compte la productivitat de l'apartat b2), per al càlcul del total de productivitat del període valorat.

5. El pagament de la productivitat calculada per a cada període, es realitzarà en la nòmina del mes següent.

Article 69.

Carrera professional

L'Ajuntament d'Eivissa reconeix al seu personal laboral el dret a la carrera professional, i per tant es compromet a realitzar un reglament, pactat amb les forces sindicals, dins del primer semestre de l'any 2020.





CAPÍTOL VII.
CONDICIONS SOCIALS

Article 70.

Termes generals de les Ajudes socials

Totes les ajudes contemplades en el present Conveni referides a l'àmbit matrimonial, s'entendran referides igualment a les parelles de fet legalment constituïdes i registrades.

Totes les ajudes socials contemplades en aquest capítol, s'incrementaran anualment segons l'increment dels pressupostos generals de l'Estat.

Totes les ajudes contemplades en aquest capítol, hauran de ser sol·licitades dins del mateix any natural, en la qual es realitza la factura o justificant de la despesa que es reclami.

Article 71.

Segona activitat

L'Ajuntament d'Eivissa s'ajustarà a la legislació vigent respecte als supòsits i condicions per a realitzar una segona activitat. Una vegada aprovat aquest Conveni, s'aprovarà al costat de les forces sindicals, un reglament intern que reguli la segona activitat del personal laboral.

Article 72.

Incentius a la jubilació anticipada voluntària

1. En el marc de la seva potestat d'autoorganització, l'Ajuntament d'Eivissa podrà dur a terme plans d'incentivació de la jubilació anticipada voluntària, d'acord amb la legislació vigent.

2. El personal laboral que compleixi els requisits legalment establerts per a la jubilació, que portin treballant un mínim de 20 anys en l'Ajuntament d'Eivissa, i la sol·licitin, tindran dret a la indemnització per jubilació voluntària anticipada, a càrrec de l'Ajuntament d'Eivissa, d'acord amb el barem següent:

Moment de la jubilació anticipada	Quantia a percebre
5 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	15.400€
4 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	13.200€
3 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	8.800 €
2 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	6.600 €
1 any abans de l'edat de jubilació ordinària	5.500 €

Article 73.

Cessament progressiu d'activitats

1. Els/les treballadors/es als qui faltin menys de 5 anys per a complir l'edat de jubilació obligatòria, podran obtenir a la seva sol·licitud i condicionada a les necessitats del servei, la reducció de la seva jornada de treball fins a la meitat, amb la corresponent reducció de retribucions establerta per la legislació vigent.

2. La concessió de la jornada reduïda serà efectiva per un període de 6 mesos a partir del primer dia del mes següent a la data en què es concedeixi, i es renovarà automàticament per períodes semestrals fins a la jubilació del treballador/a, tret que aquest sol·liciti tornar al règim de jornada anterior, amb avis previ d'un mes a la finalització del seu règim de jornada reduïda.

3. La durada de la jornada de treball reduïda podrà ser igual a la meitat o dos terços de l'establerta amb caràcter general, a elecció del funcionari/a, rebent aquest una retribució equivalent al 60 per 100 i 80 per 100, respectivament, de l'import de les retribucions bàsiques derivades del grup de pertinença i dels complements de destinació i específic corresponents al lloc que exerceix.

4. En tot allò no recollit en el present article, s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.



Article 74.

Incapacitat sobrevinguda

1. L'empleat/ada de l'Ajuntament d'Eivissa, que passi a una situació d'Incapacitat Permanent en el Grau de Total, podrà ser adscrit/a, sempre que sigui possible i conformement a la normativa en vigor, a un altre lloc de treball adequat a les seves condicions, derivades de la disminució de la seva capacitat funcional, sempre que existeixi una vacant idònia en la Relació de Llocs de treball, i que compleixi els requisits del lloc de treball a cobrir.

Article 75.

Risc durant l'embaràs

1. A l'empara del que s'estableix en la Llei 31/1995 de prevenció dels riscos laborals, i les seves posteriors modificacions, l'Ajuntament es compromet a adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les empleades embarassades a qualsevol risc que pogués perjudicar la seva salut o la del fetus.

2. En el cas que mitjançant els procediments legalment establerts, se certifiqui que les condicions o el temps de treball, poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, es procurarà proporcionar-li un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

3. En el cas que no existís lloc de treball o funció compatibles, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent a la seva categoria, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

4. Si aquest canvi de lloc no fos possible, se li concedirà a la treballadora la llicència per risc durant l'embaràs, i rebrà les prestacions econòmiques a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, que estan establertes en la legislació vigent.

Article 76.

Retribucions en situació d'Incapacitat Temporal per accident laboral o malaltia comuna o similar

1. Les prestacions econòmiques a que tindran dret els/les empleats/ades d'aquest Ajuntament, derivades d'incapacitat temporal ja sigui per contingències professionals o comunes s'ajustaran al que s'estableix en la normativa que els sigui aplicable.

2. En cas d'incapacitat temporal ja sigui per contingències professionals o comunes la corporació completarà les prestacions fins a arribar al 100% des del primer dia de baixa.

Article 77.

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament d'Eivissa mantindrà contractada una pòlissa de cobertura, de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els/les treballadors/es, per danys causats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de l'Ajuntament, que no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, ni a infracció o incompliment voluntari de les normes.

2. Aquesta pòlissa d'assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent les fiances que puguin ser exigides a l'assegurat per a garantir la seva responsabilitat.

Article 78.

Indemnització per mort o invalidesa

1. En el cas de mort derivada de contingència professional, l'article 216.2 del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, de la Llei general de la seguretat social, estableix una indemnització als/ a les beneficiaris/àries corresponents.

2. En el cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa, la Llei General de la seguretat social i la seva normativa de desenvolupament, estableixen les indemnitzacions i prestacions procedents, així com les condicions per a obtenir-les.

3. Apart del que s'estableix en els dos apartats anteriors, l'Ajuntament d'Eivissa concertarà una pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva, que cobrirà el risc de mort o incapacitat per als pròxims anys, amb els següents imports:

- 12.000 euros en cas de mort derivada de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral).
- 24.000 euros en cas d'incapacitat permanent total derivada de contingències professionals
- 40.000 euros en cas de defunció, gran invalidesa, o incapacitat absoluta derivada de contingències professionals.



Article 79.

Assegurança d'accidents de circulació

1. En cas que un/a treballador/a prestant els seus serveis a l'Ajuntament, conduint un vehicle de propietat municipal o particular, sofriu un accident de circulació durant la seva jornada de treball, o trenta minuts abans o després d'aquesta i en el compliment estricte de les seves funcions, l'Ajuntament li garantirà la següent cobertura de responsabilitats:

- a) Proporcionar, si és preceptiu, una defensa lletrada davant Jutjat o organisme públic corresponent, sempre que aquesta contingència no estigui coberta totalment o parcialment, en les pòlisses d'assegurança dels propis vehicles implicats en l'accident, i en aquest cas la responsabilitat municipal seria subsidiària.
- b) Prestar fiança carcerària que pogués assenyalar-se, i abonar les costes judicials i els honoraris professionals que poguessin originar-se, fins i tot del perit, sempre que aquesta contingència no estigui coberta totalment o parcialment, en les pòlisses d'assegurança dels propis vehicles implicats en l'accident, i en aquest cas la responsabilitat municipal seria subsidiària.
- c) La privació de llibertat o del permís de conduir, a resultes del que en aquest apartat es contempla, no serà considerat motiu de sanció disciplinària.

2. En cas que el treballador/a resultés condemnat/ada per sentència ferma, per imprudència temerària, negligència, infracció voluntària de les normes, o conducció sota influx de begudes alcohòliques o estupefaents, no li serien aplicable les garanties contemplades en el punt anterior, i en conseqüència hauria de retornar a l'Ajuntament l'import d'aquestes garanties, en un termini màxim de 3 mesos.

3. En el cas de privació del permís de conduir, el personal municipal el lloc del qual tingui com a requisit la possessió d'aquest, serà assignat a un altre lloc de treball de diferent categoria o funció, mentre es prolongui aquesta situació, sempre que no s'aprecii imprudència temerària, negligència o infracció voluntària de les normes, i en aquest cas serà objecte de les pertinents sancions disciplinàries.

Article 80.

Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament d'Eivissa es farà càrrec de les taxes oficials derivades de la renovació, dels carnets necessaris per a la conducció de vehicles oficials, sempre que la possessió d'aquests carnets, sigui un requisit per a l'exercici de les tasques del lloc de treball.

Article 81.

Assistència Jurídica

1. Tots els/les treballadors/es que com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, siguin inculpats o processaments judicialment, o greument injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, podran de comú acord amb l'Ajuntament:

- a) Designar advocat/a o procurador/a d'entre els quals exerceixen a Balears, a fi de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils, sempre que no hagin estat rebutjats per el/la treballador/a al·legant motius justificats. En aquest cas serà nomenat pel propi treballador/a d'acord amb l'equip de govern.
- b) Disposar del pagament dels honoraris de lletrat/a i procurador/a acordats, les despeses de fiança, costes judicials, i responsabilitat civil abonades pel Ajuntament sent, si escau, deduïdes les quantitats que fossin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances, que pogués ser d'utilitat al cas.
- c) Considerar com a temps de treball efectiu, el temps que l'empleat inverteixi en les accions derivades de les actuacions judicials referides en els paràgrafs anteriors, sempre que es justifiqui mitjançant certificats que acreditin el temps transcorregut.

2. En cas que en el judici o mitjançant recerca interna, es determinàs que el/la treballador/a ha comès negligència, infracció de les normes, imprudència temerària, actuació sota els efectes de l'alcohol o substàncies estupefaents, o altres fets similars que poguessin haver motivat la inculpció o procés judicial, o la resta d'accions descrites en l'apartat anterior, no li serien aplicable les garanties contemplades en l'apartat anterior, i en conseqüència haurà de retornar a l'Ajuntament l'import d'aquestes garanties.

Article 82.

Bestretes i préstecs

1. Tots els/les treballadors/es amb més de 12 mesos d'antiguitat, en actiu o amb excedència per fills, tindran dret a què se'ls concedeixin bestretes reintegrables. En el cas dels/de les treballadors/es no fixos/as, el termini de devolució haurà d'estar dins del termini de la relació contractual.

2. Els/les empleats/ades que compleixin les condicions citades en el punt anterior, tindran dret a la concessió d'una bestreta de fins a sis pagues com a màxim, entenent com a paga l'import mensual corresponent al sou basi, el complement del lloc de treball consolidat, el complement del lloc de treball no consolidat, els triennis i la Indemnització per residència, menys la part corresponent a la seguretat social i a l'IRPF.



3. El reintegrament de l'import es realitzarà d'acord amb la següent escala d'equivalències:

Taula unificada		Termini de devolució
Grups establerts en la Funció Pública	Equivalència per grups professionals personal laboral segons conveni	
A1	Tècnic de grau superior	18 mensualitats
A2	Tècnic de grau mitjà	20 mensualitats
B	-----	
C1	Administratiu/ Encarregat A	22 mensualitats
C2	Oficial de segona Oficial de primera/ Encarregat B Auxiliar Auxiliar Tècnica	24 mensualitats
AP	Operari	24 mensualitats

4. No podrà ser concedit una altra bestreta al/ a la mateix/a treballador/a mentre no hagi estat amortitzat l'anterior.

5. L'Ajuntament procurarà establir convenis amb entitats financeres, per a l'obtenció de préstecs per als seus empleats en les millors condicions possibles.

Article 83.

Ajudes assistencials per guarderia, educació infantil i escola d'estiu

1. L'Ajuntament concedirà en cada exercici econòmic, ajudes compensatòries a les despeses realitzades en concepte de guarderia, i/o d'escola d'estiu, a els/les treballadors/es amb antiguitat superior a 6 mesos, en actiu o amb excedència per fills, per valor de:

- Fins a 104€ mensuals per cada fill que tinguin, en edats compreses entre els 0 i 3 anys, per ajudes compensatòries a les despeses realitzades, en concepte únicament de guarderia, prèvia justificació d'aquestes despeses.
- Fins a 104€ mensuals per cada fill que tinguin, en edats compreses entre els 3 i 12 anys, per ajudes compensatòries a les despeses realitzades, en concepte d'escola d'estiu, prèvia justificació de les despeses.

2. No es percebran aquestes ajudes en cas que el/la sol·licitant rebí per altres vies ajudes pel mateix concepte, tret que l'import d'aquestes no ascendeixi a la suma de 104 euros mensuals per vuit mesos a l'any, per cada fill, i en tal cas tindrà dret a percebre la diferència al que es regula en el present article. El/la sol·licitant haurà de presentar una declaració jurada, manifestant que no rep una altra ajuda pel mateix concepte.

3. Si les despeses realitzades pel sol·licitant, per a l'assistència dels seus fills a les guarderies, no arribessin a la quantitat establerta en el present article, només tindran dret a rescabalar-se del seu import.

4. En el cas que el pare i la mare fossin treballadors d'aquest Ajuntament, només es concedirà l'ajuda regulada en aquest article a un d'ells.

5. Per a la concessió d'aquestes ajudes, es tindrà en compte l'edat que tenia l'infant en començar el mes natural corresponent a l'ajuda sol·licitada.

Article 84.

Ajuda assistencial per escolaritat

1. L'Ajuntament concedirà en cada exercici econòmic, beques d'estudi a treballadors/es amb antiguitat superior a 12 mesos, en actiu o amb excedència per fills, els seus cònjuges i fills, per valor de:

A) 196 euros anuals per a cada escolar, quan es tracti d'estudis d'educació infantil i primària en centres oficials reconeguts o equiparables, i s'haurà d'acreditar la matriculació i inscripció en el respectiu centre.

No es percebrà aquesta ajuda en cas que es concedeixi una ajuda assistencial per educació infantil pel mateix concepte i pel mateix fill, ni si s'obté una altra ajuda pel mateix concepte d'altres institucions.

B) 223 euros anuals per a cada escolar, quan es tracti d'estudis d'ESO, batxillerat i/o equivalents en centres oficials reconeguts o equiparables, i s'haurà d'acreditar la matriculació i inscripció en el respectiu centre.

C) 223 euros anuals quan es tracti d'estudis de cicle formatiu de grau mitjà o grau superior, que es cursin a l'illa.

En el cas d'estudis de cicle formatiu de grau superior cursat fora de l'illa, la quantitat anual serà de 543 euros. Les beques d'aquest apartat es concediran una vegada per la mateixa assignatura o curs.

D) 543 euros per la superació del curs d'accés a la Universitat per a majors de 25 anys.

E) Les beques per a estudis universitaris mitjans o superiors, s'abonaran en la quantia equivalent al cost real d'aquestes, (matriculació, assignatures, drets d'examen i llibres de text), i no podran superar la quantia de 1.064 euros quan els estudis es realitzin a Eivissa, i 1.530€ quan els estudis es realitzin fos de l'illa; En el cas de cursar estudis fora de l'illa, serà suficient amb acreditar la matrícula del curs corresponent.

2. Totes les beques del present article, correspondran a un dels pares quan tots dos siguin treballadors d'aquest Ajuntament.

3. Totes les beques del present article, que se sol·licitin amb motiu dels estudis d'un fill/a, es concediran des dels 3 anys d'edat i fins que compleixi els 25 anys.

Article 85. Ajudes assistencials per incapacitat

1. Els/les empleats/ades públics/ques de l'Ajuntament amb més de 12 mesos d'antiguitat, que tinguin al seu càrrec familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat física, psíquica o sensorial, acreditant mitjançant la certificació corresponent, un grau superior al 33%, que per la seva problemàtica necessitin l'ajuda de terceres persones, tindran dret a l'obtenció d'una ajuda mensual de 300 euros, per cadascuna de les persones a càrrec que es troben en aquesta situació.

2. La citada ajuda és compatible amb l'ajuda establerta per escolaritat.

Article 86.

Ajudes assistencials sanitàries

1. L'Ajuntament d'Eivissa facilitarà als/a les treballadors/es amb més de 12 mesos d'antiguitat, en actiu o amb excedència per fills, afectats pel present Conveni, les següents prestacions d'ajudes assistencials:

- Per a articles òptics, (ulleres completes, renovació cristalls, cristalls progressius, muntures, lents de contacte i articles similars).
- Per a procediments dentals, (un aparell dental complet, un aparell dental parcial, extraccions dentals, empastaments i altres tractaments dentals).
- Per a articles d'ortopèdia necessaris amb motiu d'una malaltia o accident.
- Per a tractaments auditius, (aparells o tractaments relacionats amb l'audició).

2. Aquestes ajudes no podran superar en conjunt, anualment i per a cada treballador/a, la quantitat de 250 euros, i hauran de ser prèviament justificades.

3. A més de l'esmentat, s'estableix una ajuda especial de 195 euros per vehicle d'invàlid.

4. Totes aquestes ajudes són aplicables a els/les fills/as menors d'edat, i al cònjuge del/de la treballador/al que les sol·liciti.

Article 87.

Plans i fons de pensions

1. L'Ajuntament d'Eivissa amb l'objectiu de garantir els nivells adquisitius dels/de les empleats/ades públics/ques després de la seva jubilació, garanteix la permanència del Pla de pensions, d'acord amb el projecte de creació i regulació de les especificacions del pla de pensions, aprovat pel Ple de la Corporació en data 26 de juny de 2008.

2. L'Ajuntament d'Eivissa es compromet a destinar el màxim percentatge permès, en la Llei de pressupostos generals de l'Estat corresponents a cada any, de la massa salarial anual per al Pla de Pensions de Treball.

3. Per al càlcul de la massa salarial, es tindran en compte els següents conceptes retributius: retribucions bàsiques, complemento lloc de treball consolidat, complemento lloc de treball no consolidat i complement de productivitat.

4. El Pla de Pensions es gestionarà d'acord amb els òrgans i la composició prevists per la normativa vigent.

5. La concessió d'aquestes quantitats per part de l'Ajuntament, s'ajustarà a les estipulacions fiscals establertes per la normativa vigent.





Article 88.

Condecoracions, esments i premis

1. Els/les treballadors/es que es distingeixin notòriament en el compliment dels seus deures, podran ser premiats/ades, entre altres, amb les recompenses esmentades en aquest article.

Aquestes recompenses s'anotaran en el full de serveis del/de la treballador/a, i es tindran en compte com a mèrit en els concursos.

Les concessions es faran a proposta del/de la regidor/a de Personal, amb l'informe previ del/de la cap de l'Àrea o Departament, pel Ajuntament segons la transcendència o importància de l'acte a distingir.

En el cas que algun/a condecorat/ada amb les distincions que s'esmenten, cometés algun acte contrari a la dignitat individual, professional o social, se li privaria de la seva respectiva condecoració, amb l'expedient previ incoat d'ofici o a instàncies de part, en el qual tindrà audiència la persona interessada. L'acord definitiu haurà d'adoptar-lo l'Ajuntament en Ple.

Els premis en metàl·lic a què es fa referència s'incrementaran anualment en la mateixa mesura que es dicti en els Pressupostos Generals de l'Estat.

2. Les recompenses són les següents:

a) Menció honorífica:

Es concedirà per la realització d'actes destacats durant la prestació del servei, així com el manteniment al llarg de la vida professional d'una conducta exemplar.

Les mencions es formularan per escrit, podran ser publicades i en tal cas objecte de difusió general o privada, la qual cosa es limita a l'estricta satisfacció del/de la interessat/ada. El caràcter de pública o privada dependrà de la transcendència o importància de l'acte a distingir.

b) Condecoracions i Honors:

1) Medalla al Mèrit Professional:

Té per objecte destacar les actuacions dels/de les treballadors/es que excedeixin notòriament del nivell normal del compliment del servei i evidencin un alt sentit de lleialtat i prestigi per a la corporació o utilitat per al servei, i que per l'eficàcia dels seus resultats hagin de ser considerades com a meritòries.

2) Medalles a la Constància:

S'atorgarà als/les treballadors/es de l'Ajuntament que comptin amb una antiguitat reconeguda en l'Ajuntament de 20 anys de servei, i hagin evidenciat una constant dedicació en el compliment dels seus deures, sense que consti en el seu expedient cap anotació per falta disciplinària. La gratificació d'aquesta medalla, es realitzarà a tot el personal laboral que reuneixi els requisits una vegada que entri en vigor aquest Conveni.

c) Premis en Metàl·lic:

1) La Menció honorífica podrà ser completada amb premis en metàl·lic, de quantia variable i proporcional a la importància de l'actuació que es tracta de distingir. L'atorgament d'aquests premis en metàl·lic, serà competència exclusiva del president de la corporació municipal.

2) La Medalla al Mèrit Professional comportarà el dret a percebre una quantitat mensual de 40 euros en la nòmina del/de la treballador/a posseïdor/a, i que consolidaran a tots els efectes.

3) La Medalla a la Constància comportarà el dret a percebre una quantitat de 50 € mensuals independentment de la seva categoria professional, i que consolidarà amb la percepció dels seus havers.

CAPÍTOL VIII:
DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Article 89.

Drets sindicals i de representació

L'Ajuntament d'Eivissa garanteix els drets sindicals i de representació ajustant-se a la legislació vigent en funció pública.

Article 90.

Meses sectorials de negociació

Les diferents meses sectorials, s'ajustaran el que es disposa en els articles 34.4, 34.5 i 35 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Les comissions tècniques sectorials, es crearan mitjançant decret organitzatiu que definirà les seves funcions i vigència, i on cap membre tindrà vot de qualitat.

Estaran compostes de la següent manera:

- Fins a un membre designat per cadascuna de les organitzacions sindicals, que formin part del Comitè d'Empresa de l'Ajuntament d'Eivissa, sempre que haguessin obtingut almenys el 10% dels representants del personal laboral, afavorint la paritat en la composició d'aquestes meses.
- Fins a un nombre equivalent, de membres designats pel govern municipal.

CAPÍTOL IX:
SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Article 91.

Seguretat, higiene i salut laboral

1. L'Ajuntament d'Eivissa es compromet a promoure la seguretat i la salut dels seus/ de les seues empleats/ades mitjançant l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

2. En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

Article 92.

Delegats de Prevenció

1. La Junta de Personal i el Comitè d'Empresa designaran de manera conjunta, d'entre els seus membres, els Delegats de Prevenció, en el nombre establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

2. Els/les Delegats/ades de Prevenció comptaran amb les competències i facultats que els confereix la legislació vigent.

Article 93.

Comitè de Seguretat i Salut

1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos.

2. El Comitè serà un òrgan paritari i col·legiat i estarà compost per els/les delegats/ades de Prevenció i igual nombre de representants de l'Ajuntament.

3. Podran participar, amb veu però sense vot, els/les delegats/ades sindicals i els/les responsables tècnics/as de la prevenció que no estiguin ja inclosos entre els membres a què fa referència l'apartat 2.

4. En les mateixes condicions que les descrites en l'apartat 3 podran participar els/les treballadors/es de l'Ajuntament que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatir en el Comitè, i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.

5. El Comitè de Seguretat i Salut comptarà amb les competències i facultats que li confereix la legislació vigent.

Article 94.

Assetjament laboral

Existeix un protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe en l'empresa, a través del qual es defineixen les pautes que han de regir per a, d'una banda, prevenir i d'altra banda, corregir si escau, aquest tipus de conductes. Aquest protocol està publicat en la intranet de l'Ajuntament, i va ser aprovat en Mesa General de negociació del personal Funcionari i Laboral, celebrada el dia 6 de març de 2018.



Article 95.

Pla d'igualtat

L'Ajuntament d'Eivissa disposa de l'II Pla d'Igualtat d'oportunitats de tracte i no discriminació entre dones i homes per al personal de l'Ajuntament d'Eivissa. Aquest pla està publicat en la pàgina web municipal i va ser aprovat pel Ple de la Corporació, celebrat el dia 27 de setembre de 2018.

Article 96.

Reconeixements mèdics

1. El personal serà sotmès a un reconeixement mèdic anual amb caràcter gratuït, voluntari i confidencial, i dins de l'horari ordinari de treball d'acord amb la normativa vigent.
2. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari, aquells casos en els quals la realització dels reconeixements, sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels/de les treballadors/es, o per verificar si l'estat de salut del/ de la treballador/a pot constituir un perill per a ell mateix, per als/les altre treballadors/es o per al públic, o quan així estigui establert en una disposició legal, en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.
3. A més el personal laboral tindrà dret a proves de citologia o ecografia ginecològica i proves de detecció de càncer de pròstata.
4. El lliurament dels resultats dels reconeixements mèdics haurà de realitzar-se dins dels 45 dies següents a l'últim reconeixement realitzat.

CAPÍTOL X:
VESTUARI

Article 97.

Roba de treball

1. L'Ajuntament lliurarà el conjunt complet de peces establert en el punt 6 d'aquest article per a l'estació de l'any en què es trobi a cada nou/a treballador/a fix en plantilla que ocupi un dels llocs de treball que se citen en aquest.
2. En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles que, a criteri del responsable del departament siguin suficients i proporcionades al temps de durada del seu contracte, en períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, només se subministraran aquelles peces que tinguin una funció de seguretat o higiene, i serà obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte. Incompliment que es penalitzarà en la liquidació, amb el descompte corresponent en el salari de l'import de les peces lliurades, al/a la treballador/a o al responsable de departament que no hagi exigit tal devolució.
3. L'Ajuntament es compromet a facilitar qualsevol peça normal de les establertes en el punt 6, en el termini màxim de trenta dies després de la petició cursada i admesa pel procediment que s'estableixi.
4. Per a la reposició de qualsevol peça, que se sol·liciti per deterioració, serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça deteriorada. A aquest efecte, s'haurà de marcar i datar convenientment, cada peça lliurada per a la correcta identificació del/de la treballador/a, i de la data del seu lliurament.
5. Serà obligatori portar un registre individualitzat de peces lliurades a cada treballador/a.
6. Com a roba d'ús per els/les treballadors/es en la seva activitat els serà lliurada pel Ajuntament la següent:
 - a) Abans del 31 de Maig, per al seu ús durant tot l'any es lliuraran dues camises, dos pantalons o faldilles, dos parells de sabates i tres parells de mitjons adequats els treballs que desenvolupin segons el servei.
 - b) Abans del 30 de Setembre, es complementarà l'anterior amb una caçadora o peça d'abric, una chaqueta, un jersei, un parell de botes d'aigua, així com un impermeable per a aquells/as treballadors/es que desenvolupin el seu treball a la intempèrie.
 - c) Per al personal de neteja, al maig: 2 bates, 1 parell sabates estiu i 3 parells de mitjons d'estiu. Al setembre 1 parell de sabates d'hivern, 3 parells de mitjons hivern 1 chaqueta i 1 caçadora o peça d'abric.
 - d) Per als/les treballadors/es familiars: 2 bates d'estiu i 2 d'hivern, 1 faixa lumbar, 1 mandil, 2 maniguets, 2 parells de sabates, 1 motxilla, 1 davantal plastificat, 1 impermeable.
7. La cura i la neteja de les referides prenguis serà de compte dels/de les treballadors/es que només hauran d'usar-les durant la seva jornada laboral.



8. En el cas de la caçadora o peça d'abric el seu lliurament es farà cada tres anys tret que la mateixa s'hagi deteriorat amb anterioritat per causes no imputables al/a la treballador/a.

9. La roba es lliurarà, excepte causa de força major, el mes de maig i l'específica d'hivern el mes de setembre, tret que els/les treballadors/es i els responsables de departament acordin una altra manera de lliurament

10. La Comissió Paritària, analitzarà anualment, la conveniència o no de modificar el contingut del vestuari reflectit en aquest article, i si la despesa econòmica destinada a vestuari ha de sofrir increment en el cost per assegurar la seguretat i salut del/de la treballador/a en la realització de les funcions encomanades.

CAPÍTOL XI: DEURES I DRETS DEL PERSONAL LABORAL

Article 98.

Deures i Drets

El personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa, tindran els deures i drets establerts en la legislació vigent.

Article 99.

Règim disciplinari

El règim disciplinari dels/de les treballadors/es d'aquesta corporació, serà a cada moment l'establert en la legislació vigent aplicable pel seu àmbit per al personal funcionari, que en l'actualitat està regulat en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, el Reial decret legislatiu 781/86 de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals en matèria de règim local, Llei autonòmica 3/2007 de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears, normativa autonòmica de desenvolupament i, supletòriament, el que s'estableix en el Reial decret 33/1986 de 10 de gener sobre règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat i altre normes concordants i de desenvolupament d'aquestes.

CAPÍTOL XII: FORMACIÓ PROFESSIONAL.

Article 100.

Formació Professional

1. La formació professional és un objectiu prioritari en l'estratègia de millora dels serveis que l'Ajuntament d'Eivissa presta als ciutadans, constituint un factor bàsic de l'augment de motivació i integració dels/de les empleats/ades públics/ques.

2. L'Ajuntament d'Eivissa potenciarà la formació del seu personal elaborant polítiques de:

- Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències d'aquest.
- Formació per a afavorir la promoció interna.
- Reciclatge i capacitació professional.

3. Les polítiques de formació professional pretenen assegurar la concordança entre els objectius de la institució i els interessos professionals dels/de les empleats/ades municipals, per la qual cosa quan es projecti la realització de cursos de formació, perfeccionament i reciclatge per als/les treballadors/es de la corporació, excepte aquells que legalment siguin d'obligada realització per a la corporació, tindran caràcter preferent els de formació o reciclatge relacionats directament amb l'activitat que efectivament desenvolupin els/les treballadors/es en cada lloc de treball.

4. Anualment l'Ajuntament, amb consulta prèvia amb els/les representants dels/de les treballadors/es elaborarà i aprovarà un Pla de formació de personal, que recollirà de manera planificada els objectius de la formació, les accions i cursos a realitzar, els recursos, els criteris d'accés, els mecanismes de seguiment i avaluació, i es procedirà a la seva publicació a inicis de cada any.

5. Per atendre aquesta finalitat la corporació disposarà de personal qualificat i adequat que portarà a terme anualment la planificació, el disseny, l'execució i l'avaluació de les activitats formatives que es considerin necessàries. Així mateix disposarà per a aquesta finalitat anualment en el pressupost municipal de despeses la quantitat necessària per al desenvolupament del Pla de formació, a més de les quantitats que es puguin incorporar per subvencions i convenis amb altres institucions.



6. La representació dels/de les treballadors/es participarà en l'elaboració del Pla de formació de personal anual presentant proposades d'actuació, intervenint en el seu seguiment i vetllant pel seu compliment.

7. Com a instrument de promoció professional dels/de les empleats/ades públics/ques al servei de l'Ajuntament d'Eivissa i per a la millora de la seva qualificació professional, es dissenyaran accions formatives específiques per a aquesta finalitat.

8. L'Ajuntament d'Eivissa, seguint la seva planificació estratègica, programarà accions formatives amb caràcter d'assistència obligatòria per a determinats col·lectius o disposarà la participació d'aquests empleats a les accions formatives convocades per altres institucions dins o fora de la comunitat autònoma de les Illes Balears. En tots dos casos, la formació es realitzarà dins la jornada laboral dels participants o, en defecte d'això, es compensarà amb temps de treball. La no assistència no justificada a les accions de formació de caràcter obligatori, tindrà la mateixa consideració que la falta d'assistència al treball.

9. La participació en un curs de formació no suposarà el pagament d'hores extraordinàries, tret que l'Ajuntament l'acordi amb els/les treballadors/es afectats/as, per a substituir la recuperació d'hores lectives de formació.

10. Dins de la programació general de formació l'Ajuntament d'Eivissa proporcionarà els elements adequats per potenciar el coneixement de la llengua catalana, organitzant cursos de català a tots els nivells.

11. La formació professional es tindrà en compte sempre que això sigui possible, en els diferents concursos de mèrits per a l'ascens o llocs de categoria superior sense que pugui significar discriminació negativa d'aquells que no hagin participat en els plans de formació professional esmentats.

12. L'accés als cursos es realitzarà amb criteris professionals, objectius i absoluta transparència.

13. Tots els/les empleats/ades públics/ques tindran la possibilitat de participar en accions formatives, preferentment en aquelles relacionades amb el contingut del lloc de treball que ocupen, i les esmentades accions formin part del Pla de formació contínua, plans agrupats o a qualsevol altre pla formatiu organitzat per una administració pública.

14. L'Ajuntament d'Eivissa podrà condicionar l'assistència a cada curs de formació a la fixació d'un període de permanència en l'Ajuntament, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de la citada permanència.

15. Amb la sol·licitud de participació a l'acció formativa es contreu l'obligació d'assistir-hi.

16. La correcta participació del personal a qualsevol acció formativa programada pel Ajuntament d'Eivissa donarà lloc a l'expedició d'un diploma acreditatiu on constaran les hores lectives i, si escau, els crèdits obtinguts.

17. La participació que es requereix en les accions formatives recollides en el Pla de formació de l'Ajuntament d'Eivissa per a l'obtenció del certificat d'aprofitament serà la següent:

- Accions formatives de durada inferior o igual a 10 hores: es requerirà el 90% de l'assistència mínima.
- Accions formatives de durada superior a 10 hores: es requerirà el 80% d'assistència mínima.
- Es podrà realitzar l'informe de participació a l'acció formativa quan l'assistència sigui, com a mínim, el 75% del total de la durada de l'acció i sempre que les absències siguin degudament justificades.

Article 101.

Assistències a cursets i recuperació d'hores lectives de formació

Per a facilitar la promoció i la formació professional en el treball, el personal afectat pel present Conveni podrà tenir els següents drets i beneficis, segons la classe de formació, que s'indiquen a continuació:

a) Estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional:

Els/les treballadors/es que realitzin els estudis contemplats en el present apartat tindran dret, per a l'assistència a les classes, a sol·licitar la preferència per a triar torn de treball, si tal és el règim de jornada instaurat en el seu centre de treball i amb la justificació prèvia. Tindrà dret, així mateix, als dies de llicència per a concórrer a exàmens si coincideixen amb el seu temps de treball. Els/les treballadors/es contractats/as de manera temporal tindran dret als dies de llicència corresponents per a optar a les oposicions de places convocades pel Ajuntament.

Quan l'organització del treball ho permeti, el/la treballador/a podrà sol·licitar la reducció de la jornada en un nombre d'hores igual a les que dediqui per a l'assistència a les classes, amb la reducció del seu salari en el mateix percentatge.

b) Cursos de formació professional no organitzats per l'Ajuntament:



Els/les treballadors/es que sol·licitin els cursos als quals fa referència aquest apartat podran sol·licitar el següent:

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

Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada a la qual es refereix l'apartat anterior, o el curs que es pretén fer no reuneix les condicions i característiques lògiques que es poden esperar d'un/a treballador/a de l'Ajuntament per a millorar el seu nivell cultural i professional, el/la treballador/a podrà sol·licitar la reducció de la jornada en un nombre d'hores igual a les que dediqui per a l'assistència a les classes, amb la reducció del seu salari en el mateix percentatge.

Quan existeixi un règim de torns de vacances, els/les treballadors/es que assisteixin a aquesta classe de cursos, podran sol·licitar que el seu torn de vacances coincideixi amb el temps de preparació d'exàmens. El/la treballador/a haurà de sol·licitar-lo per escrit, al regidor/a de Recursos Humans, amb l'antelació suficient, acompanyant el programa del curs.

L'Ajuntament valorarà l'oportunitat de l'acció formativa i, de trobar-la convenient, se li concedirà permís retribuït, assumint les despeses d'inscripció així com les indemnitzacions derivades de la comissió de serveis. En el cas d'assistència voluntària a cursos de perfeccionament de l'especialitat que correspongui amb la seva categoria professional, l'Ajuntament podrà concedir permís retribuït assumint les despeses d'inscripció i les indemnitzacions derivades de la comissió de servei. Els acords adoptats seran comunicats a la representació dels/de les treballadors/es.

c) Cursos de formació sindical:

Els/les treballadors/es afiliats/ades a les centrals sindicals signants del present conveni que sol·licitin els cursos als quals es refereix aquest apartat, podran sol·licitar:

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

Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada de treball a la qual fa referència l'apartat anterior, el/la treballador/a podrà sol·licitar-ne la reducció en un nombre d'hores igual a la meitat de les quals dediqui a l'assistència a les classes, amb la reducció de salaris en la mateixa proporció.

En tots dos supòsits, el/la treballador/a tindrà dret a gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, sempre que s'acrediti que la realització dels mateixos coincideix amb l'horari de treball.

Els/les treballadors/es sol·licitaran l'assistència al curs, per escrit dirigit al regidor/a de Personal, amb almenys quinze (15) dies d'antelació al començament d'aquest. Els acords adoptats seran comunicats als representants dels/de les treballadors/es.

d) Cursos de reconversió i perfeccionament professional organitzats pel Ajuntament:

Els/les treballadors/es de l'Ajuntament d'Eivissa tindran dret a:

- Participar en el Pla de formació anual que plantegi l'Ajuntament.
- Que el temps d'assistència als cursos s'entengui com a temps de treball efectiu.

Article 102.

Cursos fets fora de la jornada laboral

Solo es podran concedir la compensació del temps d'assistència, als cursos que s'hagin realitzat fora de la jornada laboral, quan es donin totes les següents condicions:

- Que la participació en l'acció formativa hagi estat autoritzada pel responsable del servei corresponent.
- Que s'hagi obtingut el corresponent certificat d'aprofitament del curs.
- Que no hagi fet i compensat el mateix curs en els últims quatre anys, sempre que no respongui a una modificació o actualització substancial de la matèria objecte de l'acció formativa.
- Que es presenti al responsable de departament, la sol·licitud preceptiva per a la recuperació del temps corresponent.

Sempre que es compleixin els requisits anteriors, l'assistència als cursos de formació proposats pel Ajuntament es compensaran en el 100% de la seva durada en funció de l'assistència, els cursos realitzats per altres organismes, es compensaran fins a un màxim de 40 hores anuals, i els reciclatges policials realitzats per la EBAP fins a 20 hores anuals. En aquest apartat s'inclouen els cursos a distància o en línia.

Les compensacions esmentades en aquest article, es reflecteixen en la següent taula:

Tipus de curs	Compensació
Cursos organitzats per l'Ajuntament	100% de les hores realitzades
Cursos realitzats per altres entitats	Fins a 40 h lliures compensatòries
Reciclatge de l'EBAP	Fins a 20 h lliures compensatòries

Article 103.

Cursos fets dins de la jornada laboral

No s'hauran de retornar les hores invertides en cursos formatius, realitzats a proposta de l'Ajuntament dins de la jornada laboral.

Aquest sistema de compensació s'aplicarà també per a aquells cursos no realitzats per l'Ajuntament, però l'assistència del qual sigui obligatòria per al/la treballador/a.

DISPOSICIONS.

Disposició Addicional.

Tots els acords que se celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, entre els representants legals de l'Ajuntament d'Eivissa, i els representants legals dels/de les treballadors/es, podran ser incorporats com a annex a aquest Conveni, sempre que de manera expressa així es manifesti en aquests, i no contradigui els termes establerts en l'article 8 sobre Indivisibilitat del Conveni.

Disposició Transitòria Primera.

Els apartats de disponibilitat i dedicació que actualment vénen recollits en les fitxes descriptives de la relació de llocs de treball en vigor actualment i que s'esmenten en l'article 32 del present Conveni, així com la seva afectació en la retribució actual del lloc de treball, a més del sistema de compensació previst en l'apartat 2 de l'article 58 del present Conveni, continuaran la seva vigència fins que es produeixi una revisió de la valoració dels llocs de treball.

Disposició Transitòria Segona.

1. El sistema retributiu aplicable del present conveni i la seva afectació en el catàleg de llocs de treball actual, continuarà la seva vigència fins que es produeixi una revisió de la valoració dels llocs de treball.
2. En cas que per Llei, durant la vigència del present Conveni, s'aprovi algun increment o reducció retributiva aplicable al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament es garantirà la seva equiparació en tots dos col·lectius.

Disposició derogatòria.

Queden derogats la totalitat dels acords i convenis anteriors, així com quantes instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu d'igual o inferior rang, que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats.

Disposició Final.

El contingut d'aquest Conveni no tindrà una aplicació retroactiva, a qualsevol període anterior a la data d'aprovació pel Ple a excepció de la productivitat d'activitat que serà des de l'1 de gener de 2019.



**ANNEX I****TAULES SALARIALS ANY 2019**

Divisió funcional	Grup Professional	VPPT	Sou basi	Complement del lloc de treball Consolidat	Complement del lloc de treball No Consolidat
Oficis	Operari	120	7.760,80	7.279,42	0
	Oficial de Segona	166	8.500,56	8.842,16	0
	Oficial de Primera	176	8.500,56	9.342,14	0
	Encarregat B	176	8.500,56	9.342,14	0
	Encarregat A	246	10.396,06	10.950,35	0
Administratiu	Auxiliar	166	8.500,51	8.841,86	
	Administratiu	255	10.499,86	11.514,72	
Tècnica	Auxiliar Tècnica	166	8.500,51	8.841,86	
	Tècnic Grau mitjà	315	13.946,02	10.853,47	
	Tècnic Grau Superior	359	16.432,27	10.570,17	

