

Adreça: Moll de Llevant, 319, de Maó (Menorca)
 Província: Illes Balears

Expedient: 32/2005
 Titular: M. Isabel Gómez Lorenzo
 Empresa: Bar Can Omi
 Adreça: San José, 4, Es Castell (Menorca)
 Província: Illes Balears

La qual cosa us comunic perquè en prengueu coneixement i tenguí els efectes que corresponguin, al mateix temps que us faig saber que contra l'acord precedent, que posa fi a la via administrativa, podreu interposar:

- en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, recurs potestatiu de reposició davant la Presidència del CIM. Aquest recurs s'entendrà desestimat si, quan hagi transcorregut un mes des que l'haguéssiu interposat, no se us ha notificat la resolució. Contra la desestimació per silenci del recurs de reposició podreu interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma de Mallorca o davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Balears, en el termini de sis mesos a comptar des del dia següent a aquell en què es produeix l'acte presumpte.

- en el termini de dos mesos a partir de l'endemà de la recepció d'aquesta notificació, recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma de Mallorca o davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Balears, sempre que no haguéssiu interposat recurs potestatiu de reposició, atès que en aquest cas hauréu d'esperar la seva resolució;

Tot això sens perjudici que pugueu utilitzar qualsevol altre recurs que estímu procedent en dret.

Tot l'anterior, d'acord amb la Llei 29/1998, de 13 de juliol, que regula de la jurisdicció contenciosa administrativa, i la Llei 4/1999, de 13 de gener, de modificació de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Finalment, escau d'indicar que la interposició dels recursos pertinents no suspèn l'eficàcia de la resolució impugnada ni interromp els terminis que se'n puguin derivar, excepte que l'autoritat competent ho acordi expressament.

La Presidenta del Consell Insular de Menorca

Joana Barceló Martí

Maó, 22 de novembre de 2006

— o —

Eivissa i Formentera

Num. 21343

Pacte de condicions per al personal funcionari del Consell Insular d'Eivissa i Formentera.

El Ple de la Corporació, en sessió ordinària celebrada el dia 17 de novembre de 2006, va aprovar el pacte de condicions per al personal funcionari del Consell Insular d'Eivissa i Formentera que seguidament es transcriu:

PACTE DE CONDICIONS PER AL PERSONAL FUNCIONARI DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA I FORMENTERA

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.- ÀMBIT D'APLICACIÓ
 ARTICLE 2.- VIGÈNCIA
 ARTICLE 3.- COMISSIÓ PARITÀRIA
 ARTICLE 4.- INDIVISIBILITAT DE L'ACORD
 ARTICLE 5.- NOVES CONDICIONS
 ARTICLE 6.- GARANTIES PERSONALS

CAPÍTOL II

PLANTILLA I LLOCS DE TREBALL

ARTICLE 7.- SISTEMA DE SELECCIÓ I ACCÉS
 ARTICLE 8.- CONTRACTACIONS TEMPORALS.
 ARTICLE 9.- PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL.
 ARTICLE 10.- TRASLLATS I MOBILITAT.

CAPÍTOL III

CONDICIONS DE DEDICACIÓ

ARTICLE 11.- JORNADA LABORAL
 ARTICLE 12.- HORARI.
 ARTICLE 13.- VACANCES
 ARTICLE 14.- DIES DE LLIBRE DISPOSICIÓ.
 ARTICLE 15.- PERMISOS

ARTICLE 16.- LLICÈNCIES.

ARTICLE 17.- LLICÈNCIES I PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ

CAPÍTOL IV

CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 18.- RÈGIM RETRIBUTIU.
 ARTICLE 19.- RETRIBUCIONS BÀSIQUES.
 ARTICLE 20.- COMPLEMENT DE DESTINACIÓ.
 ARTICLE 21.- COMPLEMENT ESPECÍFIC
 ARTICLE 22.- CARRERA ADMINISTRATIVA.
 ARTICLE 23.- SEGONA ACTIVITAT.
 ARTICLE 24.- COMPLEMENT DE RESIDÈNCIA.
 ARTICLE 25.- EXCÉS DE JORNADA
 ARTICLE 26.- PRODUCTIVITAT
 ARTICLE 27.- GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS.
 ARTICLE 28.- DIETES I QUILOMETRATGE.
 ARTICLE 29.- MENJAR AL CENTRE.
 ARTICLE 30.- REMUNERACIÓ GUÀRDIES LOCALITZADES AL SEIS.

CAPÍTOL V

CONDICIONS SOCIALS

ARTICLE 31.- AJUDES PER ESCOLARITAT.
 ARTICLE 32.- AJUDES PER ESTUDIS.
 ARTICLE 33.- AJUDES PER INTEGRACIÓ I EDUCACIÓ ESPECIAL
 ARTICLE 34.- AJUTS ECONÒMICS PER PRÒTESIS.
 ARTICLE 35.- AJUDA PER DEFUNCIÓ
 ARTICLE 36.- BESTRETES REINTEGRABLES
 ARTICLE 37.- INCAPACITAT TRANSITÒRIA.
 ARTICLE 38.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA.
 ARTICLE 39.- PLA DE PENSIONS.
 ARTICLE 40.- ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL.
 ARTICLE 41.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ.
 ARTICLE 42.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA
 ARTICLE 43.- JUBILACIONS.
 ARTICLE 44.- ROBA DE TREBALL ADEQUADA.

CAPÍTOL VI

SEGURETAT I SALUT LABORAL

ARTICLE 45.- SEGURETAT I SALUT LABORAL.
 ARTICLE 46.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.
 ARTICLE 47.- FARMACIOLA I SALA DE PRIMERS AUXILIS.
 ARTICLE 48.- VIGILÀNCIA DE LA SALUT.
 ARTICLE 49.- PROGRAMES DE SALUT.

CAPÍTOL VII

FORMACIÓ

ARTICLE 50.- PLA ANUAL DE FORMACIÓ CONTINUADA.
 ARTICLE 51.- RECURSOS PER A LA FORMACIÓ.

CAPÍTOL VIII

CONDICIONS SINDICALS

ARTICLE 52.- JUNTA DE PERSONAL.
 ARTICLE 53.- CRÈDIT HORARI.
 ARTICLE 54.- MITJANS MATERIALS.
 ARTICLE 55.- DRET DE REUNIÓ.
 DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

SEGONA

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA

PACTE DE CONDICIONS PER AL PERSONAL FUNCIONARI DEL CONSELL INSULAR D'EIVISSA I FORMENTERA

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. El present acord és d'aplicació al personal funcionari, sigui de carrera o interí, del Consell Insular d'Eivissa i Formentera. Serà igualment d'aplicació, si és el cas, als funcionaris de la Corporació adscrits als seus patronats o organismes autònoms, si no tenen acord propi, així com al personal funcionari d'altres administracions en situació de comissió de serveis al Consell.

2. Resta exclòs de l'àmbit d'aplicació el personal eventual.

Article 2. Vigència

1. La durada de l'acord serà de quatre anys, a comptar des de la seua publicació, amb efectes de l'1 de gener de 2006 pel que respecta a les ajudes socials i amb efectes de la data de la publicació en tota la resta.

2. Finalitzat el termini de vigència, l'acord es prorrogarà automàticament per períodes anuals sempre que no consti denúncia per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment. Feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels trenta dies següents.

Article 3. Comissió Paritària

1. Es constitueix una Comissió Paritària composta per tres membres de la Junta de Personal i pel mateix número de representants que designi la Corporació. Ambdues parts podran comptar amb l'assessorament legal que estimen pertinent.

2. Seran funcions d'aquesta comissió:
- La interpretació del text de l'acord.
 - La resolució d'assumptes que se sotmetin a la seua decisió relacionats amb les condicions establertes al present acord.
 - La vigilància del compliment dels pactes derivats del present acord i la denúncia del seu incompliment.

3. La comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada tres mesos i amb caràcter extraordinari quan ho sol·liciti qualsevol de les parts.

Article 4. Indivisibilitat de l'acord

1. Els pactes continguts en el present acord tenen caràcter indivisible a tots els efectes i, per tant, no pot aplicar-se solament part del seu articulat sinó que haurà d'aplicar-se en la seua integritat.

2. En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seues facultats, modificàs o deixàs sense efecte alguna de les estipulacions del present acord, s'haurà d'adaptar en els termes que s'estableixin. L'òrgan facultat per proposar les modificacions o les adaptacions és la Comissió Paritària.

Article 5. Noves condicions

L'entrada en vigor del present acord implica la substitució de les condicions vigents fins a aquest moment per les noves que se'n derivin. Les modificacions que s'hi contenen són acceptades en el seu conjunt com a més beneficis per al personal.

Article 6. Garanties personals

1. No obstant l'establert a l'article anterior, i amb acord previ amb la Comissió Paritària, s'analitzarà pertinentment, per tal de respectar-les, les situacions personals que pertoqui, que amb caràcter global excedeixin del que s'ha pactat, i es mantendran estrictament 'ad personam', mentre no siguin absorbides o superades per l'aplicació de futurs acords.

2. Qualsevol pacte o disposició normativa posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord.

CAPÍTOL II. PLANTILLA I LLOCS DE TREBALL

Article 7. Sistema de selecció i accés

1. El sistema d'accés a les places de la plantilla de la Corporació és el legalment vigent i s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

2. El sistema emprat amb caràcter general serà l'oposició. Excepcionalment, i quan les característiques tècniques del lloc de la plaça a cobrir ho aconsellin, podrà utilitzar-se el concurs-oposició.

3. El Consell Insular formularà públicament la seua oferta pública d'ocupació, havent sentit la Junta de Personal, i s'hi determinaran les places que han de ser cobertes per personal funcionari, així com aquelles reservades a cobrir per promoció interna.

4. Es reserva un percentatge general del 5% del total de places de cada oferta pública per proveir-les amb persones que acrediten una discapacitat igual o superior al 33%. El número concret de places per a cada convocatòria s'adequarà a les seues característiques i peculiaritats. Si les places oferides no poden quedar cobertes per aquest torn, s'incorporaran a les de torn lliure.

Per tal d'assegurar la integració i la possibilitat d'accés a la funció pública de les persones amb discapacitats psíquiques, iguals o superiors al 33%, i que tinguin el corresponent certificat d'aptitud de l'òrgan competent, es procurarà reservar un percentatge de les places en aquelles categories en què sigui possible.

5. La promoció interna del personal de la plantilla, és a dir, el canvi de la categoria professional, es regirà d'acord amb els termes i conforme els procediments establerts en cada moment en la normativa vigent d'aplicació.

Quan la convocatòria d'accés a la categoria corresponent sigui lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna, al qual s'assignarà el nombre màxim de places que aconselli la situació de la plantilla i les característiques de les places a cobrir.

No obstant l'establert al paràgraf anterior, l'accés a determinades categories professionals podrà fer-se mitjançant procediments especials de promoció en convocatòries independents quan pel seu volum o les seues característiques es justifiqui.

6. En tots els tribunals de selecció s'integrarà un membre designat per la Junta de Personal.

Article 8. Contractacions temporals

La provisió de places amb caràcter interí s'haurà de regir igualment basant-se en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

A aquests efectes, la Corporació elaborarà les borses pertinents i instruirà els procediments que en cada cas corresponguin.

Article 9. Provisió de llocs de treball

1. La relació de llocs de treball ha de contenir tots els llocs de treball de

la Corporació i ha d'incloure, com a mínim, la seua denominació i característiques, els requisits exigits per al seu desenvolupament, les retribucions complementàries pròpies o inherents al lloc de treball i la forma de provisió.

2. La creació, la modificació i la supressió de llocs de treball s'efectuarà a través de la relació de llocs de treball i requerirà en qualsevol cas l'aprovació de l'òrgan competent.

3. La provisió de llocs de treball dins del mateix grup de titulació es realitzarà pels procediments de concurs, o en el seu cas de lliure designació, en els termes referits a la relació de llocs de treball i conforme s'estableixi en la convocatòria corresponent.

4. Les bases de les diferents convocatòries s'aprovaran havent sentit la Junta de Personal. En tots els tribunals de selecció que es constitueixin haurà de formar-ne part, com a vocal, un membre designat a proposta de la Junta de Personal.

Article 10. Traslats i mobilitat

1. Correspon a la potestat organitzativa de la Corporació, als efectes d'adequar correctament la dotació de recursos en els diferents centres de treball, distribuir el personal en els diferents centres i departaments per al desenvolupament de les funcions assignades als respectius llocs de treball. Qualsevol canvi d'ubicació comporta, en qualsevol cas, el respecte a les retribucions i el manteniment de les condicions essencials de treball.

2. Protecció de la maternitat. De conformitat amb el que disposa l'art. 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions de treball. En cap cas l'adaptació o el canvi de lloc de treball per a la protecció de la maternitat no comportarà modificació en les condicions retributives de les treballadores.

3. En cas de redistribució que afecti un conjunt de treballadors i treballadores d'un mateix centre o departament, es tendran en compte les preferències del personal afectat pel que fa a la seua reubicació als nous destins sempre que això sigui possible. A aquests efectes, es tendran en compte la idoneïtat per ocupar el lloc i l'antiguitat en la categoria corresponent.

4. Si és necessària la cobertura d'una pluralitat d'efectius per a un o diversos centres, es podrà recórrer a una convocatòria interna de trasllats entre el personal que reuneixi els requisits. En aquest cas, solament es redistribuirà d'ofici en cas de manca d'aspirants o si restassin vacants. Igualment, s'utilitzarà aquest sistema en cas que hi hagi vacants incloses en l'oferta pública d'ocupació, abans de ser cobertes per personal de nou ingrés.

5. Qualsevol canvi d'ubicació del personal comportarà l'audiència prèvia a la persona interessada. Així mateix, la Corporació posarà en coneixement de la Comissió Paritària les previsions de mobilitat i tindrà coneixement de tots els canvis que es produeixin.

CAPÍTOL III. CONDICIONS DE DEDICACIÓ

Article 11. Jornada laboral

1. La jornada de treball es fixa en les modalitats següents:

a) La jornada laboral pel personal d'aquesta Corporació s'estableix en trenta-cinc hores setmanals, o mitjana anual equivalent de 1.575 hores, en règim normal:

365 dies	
14 festius	
30 vacances	
48 dissabtes	
48 diumenges	
225 dies hàbils	225 dies / 5 dies setmanals = 45 setmanes
	45 setmanes * 35 hores = 1.575 hores anuals

b) S'estableix una jornada perllongada de quaranta hores setmanals, 1.800 hores en còmput anual, per a determinats llocs de treball, conforme consti a la relació de llocs de treball. A efectes retributius, la jornada perllongada es compensarà al complement específic que rep el funcionari.

c) S'estableix una jornada simplificada de trenta hores setmanals, o mitjana anual equivalent. Aquesta jornada reduïda implicarà la reducció proporcional sobre la totalitat de les retribucions corresponents a la jornada completa.

d) La reducció de jornada en els supòsits legalment previstos d'atenció a fills menors, discapacitats o de guarda legal es regula a l'apartat a) de l'article 17.

2. El temps treballat es computarà de manera que tant al principi com al final de la jornada diària el treballador o treballadora estigui en condicions de

realitzar la seua tasca professional.

Article 12. Horari

1. La jornada laboral es pot realitzar en horari laboral de règim comú i en horaris especials.

2. L'horari laboral comú afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que per les seues característiques puguin assimilar-s'hi a aquests efectes. L'horari es fixa de dilluns a divendres, als matins entre les 8 i les 15 hores. L'horari es podrà complir amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 8:30 hores i de sortida entre les 15 i les 15:30 hores.

3. Es pot concedir flexibilitat horària per conciliar la vida familiar i laboral amb un horari de dilluns a divendres, amb flexibilitat a les entrades entre les 8 i les 9 hores i de sortida entre les 15 i les 16 hores, als funcionaris que es trobin en alguna de les situacions següents:

- Cura de fills menors de dotze anys.
- Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, amb incapacitat física, psíquica o sensorial.

Per fer la flexibilitat horària prevista en aquest apartat, s'ha de demanar autorització a la Corporació, que haurà de concedir-la per escrit.

4. La jornada simplificada es realitzarà als matins, de dilluns a divendres, a raó de sis hores de treball efectiu diari, amb flexibilitat a l'entrada entre les 8 i les 9 hores, i a la sortida entre les 14 i les 15 hores.

5. Es consideren horaris especials els que es realitzen en torns de matí i tarda o de matí, tarda i nit. L'horari nocturn s'entén comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquest cas, el règim de torns s'establirà en funció de les necessitats de cada servei, amb el coneixement previ de la Comissió Paritària.

6. En aquells departaments o serveis on la jornada laboral es realitzi per torns, s'acorda establir una planificació de torns abans del 15 de gener de cada any, amb la finalitat de conciliar la vida laboral i familiar.

7. La Corporació estudiarà mesures encaminades a desenvolupar un projecte de teletreball per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 13. Vacances

1. El personal del Consell Insular tindrà dret a gaudir d'un mes (incloent el primer i l'últim dia del mes, amb un mínim de 30 dies naturals consecutius) o 22 dies hàbils de vacances retribuïdes per cada any complet de servei actiu i, en el seu cas, de la part proporcional que els correspongui si el temps treballat és inferior.

2. Les vacances s'hauran de realitzar, amb caràcter preferent, entre l'1 de juny i el 30 de setembre, excepte quan es produeixin necessitats en els serveis que no recomanin aquest calendari o si es formula petició raonada per les persones interessades. Les vacances s'hauran de realitzar dins l'any natural i no podran acumular-se a l'exercici següent, més enllà del 15 de gener de cada any.

3. Les vacances es podran efectuar en únic període o bé fraccionar-se en període de 5, 10 o 15 dies, a elecció del personal i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. Els diferents serveis presentaran un pla de vacances dins del mes de febrer de cada any. El calendari que en resulti s'haurà de consensuar entre la Corporació i els representants de personal, i la seua elaboració haurà d'estar acabada abans de l'1 d'abril de cada any.

5. La reincorporació, ocasional i voluntària, del personal a la seua tasca, amb el requeriment previ del seu superior, per necessitat urgent del servei, interromprà les vacances. El temps d'interrupció es compensarà amb un dia més de vacances per cadascun dels dies que s'hagin deixat de gaudir. Quan correspongui, s'indemnitzaran les despeses que s'hagin pogut ocasionar amb motiu de la interrupció, amb justificació prèvia.

6. La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromp. Això no obstant, la baixa per malaltia o accident esdevingut en el període de vacances, de durada superior a quatre dies, en suspènndrà el gaudi. Aquesta circumstància s'haurà d'acreditar amb l'aportació del corresponent informe mèdic d'acreditació de la baixa. En aquest cas, es reconeixerà als treballadors el crèdit de dies de vacances igual als dies que hagin estat de baixa, que es podrà realitzar, sempre dins l'any natural, d'acord amb les necessitats del servei.

7. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels següents dies de vacances anuals:

Quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.

Vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.

Vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.

Trenta o més anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat referenciada.

8. Els funcionaris podran acumular el període de gaudi de vacances als permisos derivats del naixement, l'adopció o l'acolliment, fins i tot havent expirat l'any natural a què correspongui tal període.

9. Així mateix, en el cas de baixa per maternitat, quan l'esmentada situació coincideixi amb el període vacacional, aquest darrer quedarà interromput i podran gaudir-se les vacances finalitzat el període del permís per maternitat, en els termes indicats en el paràgraf anterior.

10. En cas que les vacances s'hagin de realitzar obligatòriament en un període determinat per tancament del centre o equipament, i sempre que es tracti de períodes superiors a 15 dies, el personal afectat podrà disposar de dies addicionals de vacances corresponents a un 20% del període realitzat necessàriament per causa del tancament.

Article 14. Dies de lliure disposició

1. Els treballadors i les treballadores del Consell Insular tenen dret a gaudir de set dies retribuïts per assumptes particulars al llarg de l'any.

2. Per al seu gaudi es requereix l'autorització prèvia de l'òrgan competent, que s'haurà de sol·licitar amb una antelació de 10 dies naturals i solament pot estar condicionada per necessitats del servei justificades fefaentment.

3. La denegació dels dies sol·licitats per assumptes propis s'haurà de fer per escrit i haurà d'estar motivada.

4. Els dies de lliure disposició s'han de realitzar dins de l'any natural i no podran acumular-se a l'exercici següent més enllà del 15 de gener.

Article 15. Permisos

El personal funcionari, amb l'avís previ i amb la justificació que en cada cas correspongui, té dret a l'obtenció de permisos per absentar-se del lloc de treball durant el temps màxim i per les raons que es detallen a continuació:

- Per naixement, acolliment o adopció d'un fill, deu dies, a gaudir pel pare, a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.
- Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, aquests infants han de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, el funcionari o la funcionària té dret a dues hores diàries d'absència de la feina, amb percepció de les retribucions íntegres.
- Per adopció internacional d'un fill, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el funcionari o la funcionària té dret a dos mesos de permís, amb percepció de les retribucions bàsiques del salari.
- Per hospitalització d'un fill o una filla menor d'edat, una hora diària d'absència de la feina, mentre duri l'hospitalització. Aquest període pot dividir-se en dues fraccions o substituir-se, a elecció del funcionari o la funcionària, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.
- Per mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge i parents de primer grau de consanguinitat: 3 dies si el fet es produeix a l'illa d'Eivissa i 5 dies si succeeix fora d'ella. Tractant-se de parents de segon o tercer grau de consanguinitat i primer o segon grau d'afinitat, 2 i 4 dies segons succeeixi a Eivissa o fora de l'illa, respectivament.
- Per trasllat de domicili: 1 dia.
- Per matrimoni de pares o germans, el dia del casament. Dos dies en cas de matrimoni de fills o filles. Es concediran dos dies més, consecutius als del casament, si és fora de l'illa d'Eivissa.
- Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, els dies de la seua realització, sense perjudici d'ampliació del permís pel temps indispensable quan, per concórrer-hi, sigui necessari el desplaçament del funcionari fora de l'illa d'Eivissa.
- Pel compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per donar-los compliment.
- Per alletament d'un fill o una filla menor de nou mesos, el funcionari o la funcionària té dret a una hora diària d'absència del servei dins la jornada de treball. Aquest període pot dividir-se en dues fraccions o substituir-se, a elecció del funcionari o la funcionària, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Si hi ha dos o més fills menors, el temps del permís es multiplicarà pel nombre d'aquests infants. Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís es pot acumular, amb una llicència d'un mes, a la llicència

per maternitat i/o paternitat.

k) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si hi ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

l) La funcionària en estat de gestació i el personal funcionari que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins de la jornada de treball.

Els permisos regulats als apartats b), c) i j) d'aquest article solament els pot gaudir el pare o bé la mare en el supòsit que ambdós treballin. El personal funcionari que sol·liciti algun dels permisos regulats als apartats esmentats ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

Article 16. Llicències

a) Per matrimoni, o per inscripció al Registre d'unions de fet, el personal de la Corporació podrà gaudir d'un període màxim de 18 dies naturals de llicència retribuïda, que podrà realitzar amb anterioritat o amb posterioritat a la celebració, a elecció del funcionari o la funcionària.

b) En cas d'embaràs i de part, les funcionàries o els funcionaris tenen dret a una llicència de divuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la següent forma:

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

- Les dues darreres setmanes pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta última, al començament de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seua salut.

- En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que en resti, si escau. El mateix dret té el pare en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

- La mare també pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del nadó.

- En cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar en tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

- La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

- En cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció seua.

- En cas de part prematur, i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

c) En cas d'adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors fins a sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de divuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare.

Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir segons la seua opció i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i en una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill o filla.

En cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar amb dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

La llicència s'ha d'ampliar també amb dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

En cas d'adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de fills amb discapacitat o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de divuit setmanes s'ha d'ampliar a dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare a elecció seua.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En cas d'adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de setze setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat i se n'ha d'ajornar el gaudi fins al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

La mare, però, pot fer ús de la totalitat de la llicència, incloent-hi les setmanes considerades com a permís de paternitat, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta del pare per fer-se càrrec del fill o de la filla.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres catorze setmanes de llicència es poden distribuir segons la seua opció i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les catorze setmanes.

Article 17. Llicències i permisos sense retribució

a) Els funcionaris o les funcionàries que per raó de guarda legal tinguin cura d'algun menor de dotze anys o d'un discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no realitzi cap activitat retribuïda, o infants prematurs, o les funcionàries per raó de violència de gènere tenen dret a una disminució de la jornada de treball entre un terç i la meitat de la seua durada amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

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

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, 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.

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

2.- Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills recentment nats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores de la jornada i fins a l'alta mèdica del nadó.

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

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any.

4.- En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.

5.- Les funcionàries víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seua protecció i el dret a l'assistència social i integral, tenen dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de retribucions.

La jornada reduïda en tots els supòsits previstos en aquest apartat a), s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball.

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

b) Si les necessitats del servei ho permeten, es podran concedir llicències per assumptes propis sense retribució amb una durada acumulada màxima de tres mesos cada dos anys, sense que es causi baixa en el règim general de la Seguretat Social.

c) Per la realització d'estudis sobre matèries directament relacionades amb la funció pública, sobre aspectes científics o tècnics directament vinculats al lloc de treball i en general sobre qüestions que aportin una major eficàcia a la prestació dels serveis públics, es podrà concedir una llicència de fins a 18 mesos cada tres anys. La finalització de la llicència comportarà la reincorporació immediata al lloc de treball.

d) El personal interí no té dret al gaudi de les llicències previstes als apartats b) i c) d'aquest article.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 18. Règim retributiu

L'estructura de les retribucions són les establertes legalment per a la funció pública i, en particular, les establertes al Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local.

Article 19. Retribucions bàsiques

1. Les retribucions corresponents al sou i als triennis són les corresponents als imports establerts legalment d'acord amb el grup de classificació (A, B, C, D, E) al qual s'enquadri la plaça segons la titulació acadèmica d'accés.

2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, que es rebran conjunta-ment amb les nòmines corresponents als mesos de juny i desembre. El còmput de cadascuna d'aquestes pagues serà el que estableixi cada any la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat o normativa legal aplicable.

Article 20. Complement de destinació

1. El complement de destinació és el complement retributiu derivat de la classificació dels llocs de treball en nivells, de l'1 al 30, l'import del qual s'estableix legalment.

2. Cada lloc de treball porta associat un nivell de destinació, que s'especifica en la Relació de Llocs de Treball que estigui vigent en cada moment.

3. A cada grup de classificació en què s'enquadren les categories pròpies dels diferents llocs de treball, o les que poden accedir-hi, correspon un interval de nivells establert per la normativa bàsica estatal. Aquests intervals comprenen l'escala possible entre el nivell inicial o de partida, que correspon als llocs base de cada categoria professional, i el nivell màxim que resulta possible assolir en funció de les característiques concretes de cada lloc de treball conforme s'assenyali a la Relació de Llocs de Treball.

4. La consecució de nivells superiors al corresponent de partida, propi dels llocs base, pot aconseguir-se a través dels procediments legalment establerts de promoció professional per accedir a llocs de treball de nivell superior i també a través de la carrera administrativa prevista a l'article 23 del present conveni.

5. La consolidació del grau personal es regeix per l'establert a la normativa de funció pública.

Article 21. Complement específic

1. El complement específic és el complement retributiu inherent als llocs de treball que es determinin. El seu import està directament relacionat amb les condicions de cada lloc: l'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat, perillositat o penositat, etc.

2. Els complements específics es fixen en la Relació de Llocs de Treball.

Article 22. Carrera administrativa

Dins de l'objectiu prioritari de fomentar la carrera administrativa dels funcionaris públics, durant la primera meitat del període de vigència d'aquest Pacte es negociaran mesures encaminades a:

a) Promoció horitzontal: accés dins del mateix grup funcional als cosos que l'integren, sempre que es reuneixin els requisits de titulació i experiència, formació i capacitació que es determinin i se superin les proves corresponents.

b) Promoció per conversió directa de places: amb la superació d'un procés selectiu.

c) Promoció creuada: pas de categories i nivells laborals a cossos funcionaris.

Article 23. Segona activitat

La primera meitat del període de vigència d'aquest Pacte, s'aprovarà, en mesa de negociació col·lectiva, la regulació de la segona activitat dels funcionaris.

Article 24. Complement de residència

El personal funcionari percebrà el complement de residència per l'import establert en la normativa de funció pública.

Article 25. Excés de jornada

Per fer el càlcul del complement específic a percebre pel personal que ocupi llocs de treball amb jornada laboral de 40 hores setmanals, s'utilitzarà la següent fórmula:

Retrib. bàsiques - triennis + compl. de destinació + compl. específic + compl. de residència + compl. art. 26 Pacte

1575

X 225 X 1'25

Article 26. Productivitat

Aquesta Corporació, per tal de compensar l'especial rendiment i l'interès i la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball, estableix un pla de productivitat a quatre anys consistent en l'abonament a cada funcionari de les quantitats a percebre mensualment que es diran a continuació en els períodes que s'assenyalen:

ANY 2007	80 EUROS MES
ANY 2008	120 EUROS MES
ANY 2009	165 EUROS MES
ANY 2010	250 EUROS MES

Atès que actualment es troba en marxa un procés d'equiparació retributiva del personal funcionari d'aquest Consell Insular amb el personal funcionari del Govern Balear i/o d'equiparació del plus d'insularitat amb els funcionaris de Canàries no arribassin a assolir les quanties abans dites, aquestes quantitats es mantendrien d'acord amb les previsions corresponents a la darrera anualitat.

Si transcorreguts els quatre anys previstos anteriorment per dur a terme el pla de productivitat esmentat, en algun supòsit els processos d'equiparació retributiva amb el Govern Balear i/o d'equiparació del plus d'insularitat amb els funcionaris de Canàries no arribassin a assolir les quanties abans dites, aquestes quantitats es mantendrien d'acord amb les previsions corresponents a la darrera anualitat.

Article 27. Gratificacions per serveis extraordinaris

1. Es consideraran hores extraordinàries les que, amb caràcter excepcional motivades per necessitats del servei i amb autorització prèvia, es realitzin superant l'horari establert per a cada treballador o treballadora. El preu de l'hora extraordinària es calcula conforme a la següent fórmula:

Total retribucions anuals - triennis	160
	X
1575	100

2. Les hores realitzades entre les 22 i les 6 hores o en dies festius s'abonaran d'acord amb la fórmula anterior, incrementades en un 20%.

3. Alternativament a la forma de pagament establerta, la Corporació podrà oferir la compensació d'hores extraordinàries realitzades per temps de descans retribuït de duració equivalent. En cas d'hores nocturnes o festives, la compensació serà del doble del temps corresponent.

Article 28. Dietes i quilometratge

1. Al personal que, amb la corresponent autorització, exerceixi la seua tasca fora del seu centre de treball, li serà d'aplicació el règim de dietes previst en el Grup II de l'Annex II del Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.

2. Al personal que, amb l'autorització del departament corresponent, utilitzi el propi vehicle per desplaçar-se per motius de treball, percebrà la quantitat per quilòmetre establerta reglamentàriament.

Article 29. Menjar en el centre

Els funcionaris que realitzin torns i que facin jornada laboral de matins

que excedeixi de les 15 hores i al centre de treball no s'hi serveixi menjar rebran la quantitat de 9 euros diaris.

Article 30. Remuneració de les guàrdies localitzades al Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament

1. El personal del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, en les seues diferents categories, que fora de la seua jornada de treball realitzi guàrdies localitzades serà retribuït, al marge de pels serveis extraordinaris que efectivament presti, amb una quantitat per cada 24 hores de guàrdia localitzada que realitzi en concepte d'hora de localització o reguarda.

2. L'import corresponent a l'hora de localització o reguarda (una per cada 24 hores de guàrdia localitzada) serà el preu d'una hora extraordinària incrementada un 10%.

3. El número de guàrdies localitzades que ha de realitzar cada efectiu serà determinat en cada moment per la Corporació a proposta del Servei.

CAPÍTOL V. CONDICIONS SOCIALS

Article 31. Ajudes per escolaritat

1. S'estableix una ajuda per escolaritat de 564 euros anuals per cada fill d'edat compresa entre 0 i 18 anys. Aquesta ajuda s'abonarà mensualment, per import de 47 euros, i cada any s'actualitzarà amb l'increment que experimenti l'IPC de l'Estat, en mitjana anual, d'acord amb les dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE). La Corporació podrà en tot moment verificar l'efectiva escolarització dels fills perceptors de l'ajuda.

2. El personal funcionari de carrera que ho sol·liciti podrà acumular la totalitat de l'import de l'ajuda per escolaritat per tal de rebre'l en un únic pagament el mes de setembre. La sol·licitud s'haurà de realitzar durant el mes de juliol.

Article 32. Ajudes per estudis

1. El Consell Insular concedirà ajuts adreçats a la realització d'estudis per part del personal funcionari o els seus fills i filles majors de 18 anys.

2. En qualsevol cas, i als efectes d'import de l'ajut, es tindrà en compte el tipus d'estudis i si es realitzen dins o fora de l'illa d'Eivissa.

3. Dins del segon semestre de cada any, a l'inici de cada curs acadèmic, s'aprovaran les bases reguladores d'aquests ajuts. Les bases es consensuaran amb la Comissió Paritària.

Article 33. Ajudes per integració i educació especial

1. Els funcionaris de carrera que tinguin fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial, i sempre que s'acrediti amb la certificació corresponent un grau mínim del 33%, tendran dret a l'obtenció d'un ajut mensual de 160 euros, per cadascun dels fills que estiguin en aquesta situació.

2. Així mateix, i amb independència de l'ajut mensual establert en l'apartat anterior, s'estableix un ajut addicional d'un import anual de 1.800 euros, com a màxim, que es podrà rebre a mesura que es justifiquin despeses directament vinculades a les discapacitats esmentades amb la presentació prèvia de les factures corresponents.

3. Els funcionaris de carrera que acreditin una discapacitat física, psíquica o sensorial, de grau igual o superior al 33%, tendran dret a la recepció d'un ajut d'un import anual de 1.800 euros, com a màxim, que es podrà rebre a mesura que es justifiquin despeses directament vinculades a les discapacitats esmentades amb la presentació prèvia de les factures corresponents.

4. En cas de fills no compresos en l'apartat anterior, que requereixin educació especial o tractaments especials no coberts per les prestacions de la Seguretat Social, la Corporació cobrirà les despeses específiques, amb la justificació prèvia amb les corresponents factures, amb la quantitat màxima de 160 euros mensuals.

5. El contingut d'aquest article serà d'aplicació als funcionaris interins, tenint en compte que els imports establerts es prorratejaran en funció del temps efectivament treballat a la Corporació en aquesta condició.

Article 34. Ajuts econòmics per a pròtesis

1. El Consell atorgarà ajuts econòmics, en una quantitat màxima de 300 euros anuals, per fer front a la necessitat de pròtesis de:

- Odontologia en general.
- Oftalmologia en general.
- Otorinolaringologia en general.
- Ortopèdia en general.

- Tot el relacionat amb la cirurgia en general i amb la cirurgia plàstica, derivada dels punts anteriors.

2. El personal temporal podrà ser beneficiari d'aquests ajuts en la part proporcional que correspongui conforme al temps treballat durant l'any.

3. En cas d'accident laboral, la Corporació assumirà el 100% del cost de les pròtesis que siguin necessàries, en la part que pugui restar no coberta pels sistemes de protecció que corresponguin.

Article 35. Ajuda per defunció

El cònjuge, o parella convivent, o els fills menors de 18 anys d'un fun-

cionari o d'una funcionària de carrera que morin estant en situació de servei actiu, podran obtenir un únic ajut a fons perdut d'un import de 3.192 euros, que s'abonaran dins dels quinze dies següents a la defunció.

Article 36. Bestretes reintegrables

El personal funcionari fix tindrà dret a percebre com a bestreta l'import de fins a 8 mensualitats líquides del sou base més antiguitat, amb un import màxim de 6.000 euros, sempre que les disponibilitats de Tresoreria ho permetin. Les dites bestretes no reportaran cap interès i hauran de ser reintegrades en parts proporcionals en un temps màxim de 24 mensualitats; es podrà estudiar, en casos excepcionals, que ho siguin en 30 mensualitats. No es podrà concedir cap altra bestreta mentre que no s'hagi amortitzat íntegrament l'anterior.

Article 37. Incapacitat transitòria

1. En cas d'incapacitat transitòria (IT) per malaltia o accident, degudament autoritzada per la Seguretat Social i acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, la Corporació completarà les prestacions fins a l'import íntegre de les retribucions fixes del treballador mentre continuï en aquesta situació. Tot això, sense perjudici de la Corporació a verificar l'estat de malaltia o accident.

2. Si en el decurs de la llicència, el funcionari o la funcionària complís un nou trienni, l'import de la prestació serà incrementada en una quantitat equivalent a la de l'esmentat trienni.

3. Així mateix, la persona en situació d'IT seguirà rebent els ajuts establerts per integració i educació especial.

Article 38. Incapacitat sobrevinguda

1. La Corporació, a iniciativa pròpia o a instància dels representants de personal, o del mateix treballador o treballadora, podrà reubicar el personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó de l'edat, l'estat de salut, accident, etc., a llocs de treball més adequats a les seues condicions sempre que n'existeixin de vacants a la Relació de Llocs de Treball.

2. En cas d'accident de treball o malaltia professional, el treballador o la treballadora tindrà preferència absoluta per la seua readaptació, amb respecte a les seues retribucions, excepte en el cas que passi a ocupar una plaça diferent a la que té en propietat.

3. La Corporació adoptarà les mesures necessàries per tal que el personal funcionari que ocupa places classificades com de serveis especials, que per edat o altres raons vegin disminuïda la seua capacitat per a la realització de tasques que requereixin especial esforç o penositat, sigui destinat a altres llocs de treball més adequats a les seues capacitats.

Article 39. Pla de Pensions

1.- La Corporació mantindrà el Pla de Pensions per al Personal amb una entitat financera. L'import global per a l'any 2007 serà de 184.494,91 euros.

L'import destinat serà actualitzat cada any amb l'increment de l'IPC, en mitjana anual de l'Estat, que fixa l'INE.

2.- La Corporació assegurarà l'abonament de la quantitat de 6.000 euros als funcionaris per jubilació, per incapacitat permanent absoluta o total o als seus hereus en cas de defunció, sempre que no tinguin consolidada la dita xifra al Pla de Pensions del CIEF quan es produeixi el fet causant esmentat. Per a aquest fi, podrà contractar-se una assegurança que cobreixi aquesta quantitat.

Article 40. Assegurança de responsabilitat civil

La Corporació vetllarà per tal que estiguin vigents en tot moment les assegurances que corresponguin per cobrir la responsabilitat civil imputable al personal funcionari en l'exercici de la seua activitat professional.

Article 41. Accidents de circulació

En cas d'accident del personal de la Corporació que es produeixi mentre es presta un servei, arran de la conducció de vehicles de l'entitat o particulars del propi personal, i sempre que no hi hagi condemna per imprudència temerària o conducció sota els efectes de begudes alcohòliques o substàncies estupefaents, el Consell garantirà les següents cobertures:

a) Assumir la defensa lletrada davant jutjats i tribunals o altres organismes en cas que sigui necessària.

b) Prestar la fiança que pugui assenyalar-se en cas d'empresonament i abonar els diversos honoraris professionals que es poguessin generar, en cas que aquestes contingències no estiguessin compreses en les assegurances pròpies dels vehicles sinistrats.

c) En cas de privació del permís de conduir, destinar el funcionari o la funcionària a altres tasques en les quals aquest permís no sigui necessari.

Article 42. Assistència jurídica

A tots els funcionaris i funcionàries que siguin inculcats o processats judicialment per accions o omissions no doloses, i en les que no s'estimi l'existència de negligència inexcusable, que siguin conseqüència del desenvolupament de les seues funcions, i sempre que no sigui el Consell Insular la part demanant, se'ls proporcionarà, a càrrec de la Corporació, l'assistència jurídica que requereixin amb el fi de procurar la seua defensa. Les despeses derivades de les fiances, responsabilitat civil, honoraris i costes judicials seran abonades per la Corporació, que se'n podrà rescabalar amb càrrec a les pòlisses de les assegu-

rances del personal en cas que en tinguin de formalitzades.

Article 43. Jubilacions

El personal es jubilarà quan compleixi l'edat legalment establerta en la normativa de la funció pública.

Article 44. Roba de treball adequada

La Corporació dotarà el personal que per raó del seu lloc de treball ho necessiti de roba adequada per al desenvolupament de les seues funcions. Els períodes de renovació del vestuari corresponent s'acordaran amb la Comissió Paritària, a proposta dels diferents serveis.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 45. Seguretat i salut laboral

Les parts signants d'aquest acord es comprometen a promoure i aplicar la normativa vigent en matèria de Prevenció de riscos laborals i a desenvolupar i dur a terme les mesures de prevenció que siguin necessàries per tal de garantir la seguretat i la salut de tot el personal de la Corporació.

Article 46. Comitè de Seguretat i Salut

1. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan que ha de vetllar per a l'efectiva protecció de tots els treballadors i treballadores de la Corporació en aquesta matèria.

2. S'estableix un únic Comitè de Seguretat i Salut que exercirà les seues funcions vers tot el personal de la Corporació, de caràcter funcionari o laboral. La seua composició és paritària, en el nombre que en cada cas determina la normativa de prevenció de riscos laborals. Els delegats o delegades de prevenció seran designats per acord de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, en els termes que estableix l'esmentada normativa. Els o les representants de la Corporació seran designats per Decret de la Presidència.

3. El crèdit horari dels delegats i les delegades de prevenció és el mateix que gaudeixen els i les representants del personal. Tot això sense perjudici de les hores que poden gaudir en concepte de formació bàsica i per qualsevol altre que estigui previst en la normativa vigent de prevenció de riscos laborals.

4. La Corporació garanteix que tots els delegats i les delegades de prevenció tindrán accés a la formació bàsica sobre seguretat i salut laboral. A més, afavorirà la possibilitat de formació en els nivells mitjans i superiors.

5. Són funcions del Comitè de Seguretat i Salut les següents:

- Promoure en els diferents centres de treball l'observació de les disposicions vigents en matèria de seguretat i higiene, imposar-les i fer-les complir.
- Estudiar i proposar les mesures oportunes adreçades a la prevenció de riscos professionals, integritat física i psíquica, salut, condicions de salubritat i benestar personal.
- Organitzar campanyes de formació i sensibilització del personal en matèria de seguretat i higiene.
- Investigar les causes de les malalties i accidents.
- Detectar la presència de riscos per a la integritat del personal.

Article 47. Farmaciola i sala de primers auxilis

A tots els centres de treball, als vaixells i als vehicles del Servei d'Extinció d'Incendis i Salvament, existirà, com a mínim, una farmaciola de primers auxilis degudament proveïda.

Als centres on el nombre de personal superi els 20 funcionaris/àries, a més d'allò expressat al paràgraf anterior, s'intentarà que disposin d'una sala de primers auxilis condicionada amb els següents requisits:

- Un rentamans amb aigua corrent.

- Servidor d'aigua potable.

- Llitera.

- Butaca de descans.

- Productes higièncs femenins.

- Material rebutjable sanitari (guants, tovalloles de paper, etc.).

- Qualsevol altra cosa de necessitat primària.

Article 48. Vigilància de la salut

La Corporació donarà compliment a les disposicions normatives sobre vigilància de la salut. A aquests efectes, vetllarà per tal que s'efectuï un reconeixement mèdic a tot el personal que no s'hi oposi amb caràcter anual, o amb la periodicitat que correspongui en funció de les condicions de risc dels diferents llocs de treball.

Article 49. Programes de salut

1. La Corporació es farà càrrec de les despeses de tractaments contra el tabaquisme dels funcionaris i les funcionàries. La Corporació abonarà l'import del tractament una sola vegada per a cada persona interessada en acabar amb el consum de tabac. Serà necessari el compromís escrit de la persona en qüestió.

2. Altres programes específics: en el termini de tres mesos a partir de l'entrada en vigor del present conveni, es constituïran comissions paritàries amb la finalitat d'analitzar i avaluar problemes derivats de toxicomanies i altres problemes de salut relacionats amb el lloc de treball, per tal de disminuir o elimi-

nar tota la seua problemàtica associada.

CAPÍTOL VII. FORMACIÓ

Article 50. Pla anual de formació continuada

1. Totes les parts signants d'aquest Pacte acorden que anualment sigui programat un Pla anual de formació continuada per al personal al servei de la Corporació.

2. El Pla es programarà conjuntament amb representants a l'efecte de totes les parts signants constituïdes en Mesa Paritària de formació. Aquesta mateixa Mesa vetllarà pel seguiment de l'esmentada programació.

Article 51. Recursos per a la formació

1. El Consell Insular hi destinarà anualment la quantitat mínima de 12.100 euros.

2. Aquest ajut es complementarà amb les diferents iniciatives sobre formació continuada per Administracions locals que anualment convoca el Ministeri d'Administracions Públiques (MAP). A títol enunciatiu són: l'Acord per a la Formació Contínua i les Accions Formatives Descentralitzades, ambdues convocatòries, amb la presentació prèvia de projectes de formació, permeten millorar el Pla de Formació.

3. La Taula Paritària vetllarà anualment per presentar les corresponents ofertes en temps i forma i conformarà, d'acord amb les previsions de les convocatòries, les accions formatives.

4. Així mateix, és imprescindible el contacte permanent amb l'Administració estatal (INAP), autonòmica (EBAP) i la Federació d'Entitats Locals (FELIB) per tal d'evitar l'encavalcament entre els diferents programes anuals de formació.

CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SINDICALS

Article 52. Junta de Personal

1. La Junta de Personal i els seus membres són l'òrgan representatiu col·legiat del conjunt del personal funcionari de la Corporació, i els únics interlocutors amb capacitat plena per negociar amb la Corporació i vetllar pels compliment dels acords que ambdós subscriuïn.

2. La seua composició, així com les competències, les facultats, els drets i les garanties dels seus membres són els establerts i reconeguts en la normativa vigent d'aplicació, sense perjudici dels que s'estableixen en aquest acord.

Article 53. Crèdit horari

1. Els membres de la Junta de Personal disposaran d'un crèdit horari de 20 hores mensuals retribuïdes, dins la jornada de treball, per a l'exercici de les seues funcions. No es computarà dins d'aquest crèdit horari el temps que es dediqui a reunions de la Comissió Paritària i a la negociació del Pacte de Condicions.

2. La realització d'hores s'haurà de comunicar amb l'anticipació necessària en cada cas per tal que no es pertorbi la prestació dels serveis de la Corporació.

3. Les hores dels i de les representants es podran acumular en un o diversos representants, però s'hauran de comunicar els cedents i cessionaris. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 54. Mitjans materials

La Corporació facilitarà als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seues funcions.

Article 55. Dret de reunió

1. Els treballadors i les treballadores, dins les dependències que de comú acord determinin la Corporació i els representants, podran exercir el dret de reunir-se.

2. Estan legítimats per convocar reunions o assemblees la Junta de Personal, els delegats o delegades sindicals i els treballadors o treballadores que representin, com a mínim, el 25% d'un col·lectiu.

3. La convocatòria requerirà que s'efectuï la corresponent sol·licitud, per escrit i amb una antelació mínima de dos dies hàbils. Si l'òrgan competent no respon formalment en aquest termini s'entendrà estimada la sol·licitud.

4. No es podran sobrepassar les 36 hores anuals i, en cap cas, els límits horaris màxims permesos per la normativa vigent. Aquests crèdits es distribuïran entre les seccions sindicals amb representació i la Junta de Personal.

5. La Corporació podrà no autoritzar l'assemblea o reunió si amb ella es perjudica la prestació dels serveis. Aquesta circumstància s'haurà de comunicar com a mínim 24 hores abans de la seua celebració.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

La Corporació es compromet a realitzar els estudis necessaris en la primera meitat del període de vigència d'aquest Pacte per avaluar la possible equiparació retributiva del seu personal funcionari amb el personal funcionari del Govern Balear, la qual es durà a terme en un període màxim de quatre anys.

SEGONA

La Corporació, un cop hagi dut a terme totalment l'equiparació retributiva del seu personal funcionari amb el personal funcionari del Govern Balear, si en aquesta equiparació no quedàs recollit el 100 % del plus d'insularitat que tenen reconegut els funcionaris de l'Estat a les Illes Pitiüses o concepte retributiu equivalent, es compromet a equiparar aquest plus d'insularitat per al seu personal funcionari.

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA

La Corporació, per qualsevol dubte que sorgeixi envers la interpretació de les mesures socials previstes en aquest Pacte, aplicarà allò disposat en el Pla Conciliar aprovat per l'Administració General de l'Estat.

ÍNDEX

A
AJUDA PER DEFUNCIÓ
AJUDES ECONÒMIQUES PER PRÒTESIS
AJUDES PER ESCOLARITAT
AJUDES PER ESTUDIS
AJUDES PER INTEGRACIÓ I EDUCACIÓ ESPECIAL
ÀMBIT D' APLICACIÓ
ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL
ASSISTÈNCIA JURÍDICA.

B
BESTRETES REINTEGRABLES

C
CAPÍTOL I
CAPÍTOL II
CAPÍTOL III
CAPÍTOL IV
CAPÍTOL V
CAPÍTOL VI
CAPÍTOL VII
CAPÍTOL VIII
CARRERA ADMINISTRATIVA
COMISSIÓ PARITÀRIA
COMPLEMENT DE DESTINACIÓ
COMPLEMENT DE RESIDÈNCIA.
COMPLEMENT ESPECÍFIC
CONTRACTACIONS TEMPORALS
CRÈDIT HORARI

D
DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ
DIETES I QUILOMETRATGE
DISPOSICIONS ADDICIONALS
DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA
DRET DE REUNIÓ

E
EXCÉS DE JORNADA.

F
FARMACIOLA DE PRIMERS AUXILIS
FORMACIÓ

G
GARANTIES PERSONALS
GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS.
GUÀRDIES LOCALITZADES AL SEIS.

H
HORARI.

I
INCAPACITAT SOBREVINGUDA
INCAPACITAT TRANSITÒRIA
INDIVISIBILITAT DE L'ACORD

J
JORNADA LABORAL
JUBILACIONS
JUNTA DE PERSONAL

L
LLICÈNCIES
LLICÈNCIES I PERMISOS SENSE RETRIBUCIÓ

M
MENJAR AL CENTRE
MITJANS MATERIALS

N
NOVES CONDICIONS

P
PERMISOS

PLA ANUAL DE FORMACIÓ CONTINUADA
PLA DE PENSIONS.
PRODUCTIVITAT
PROGRAMES DE SALUT
PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

R
RECURSOS PER A LA FORMACIÓ
RÈGIM RETRIBUTIU
REMUNERACIÓ GUÀRDIES LOCALITZADES SEIS
RETRIBUCIONS BÀSIQUES
ROBA DE TREBALL ADEQUADA

S
SALA DE PRIMERS AUXILIS
SEGONA ACTIVITAT
SEGURETAT I SALUT LABORAL

T
TRASLLATS I MOBILITAT

V
VACANCES.
VIGÈNCIA.

— 0 —

Sección II - Consejos Insulares

Mallorca

Num. 21106

Acuerdo de aprobación definitiva con prescripciones de las NNSS de planeamiento del municipio de Estellencs.

La Comisión Insular de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Patrimonio Histórico, en sesión celebrada día 28 de septiembre de 2006, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

‘Visto el expediente relativo a la formulación de las normas subsidiarias de planeamiento del municipio de Estellencs, visto el acuerdo adoptado por la Comisión Balear de Medio Ambiente de no sujeción a Evaluación Ambiental Estratégica y de acuerdo con el dictamen de la Ponencia Técnica de Ordenación del Territorio y Urbanismo, en el trámite previsto en el artículo 132.3 del Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio, Reglamento de Planeamiento Urbanístico, esta Comisión acuerda aprobar definitivamente las expresadas normas subsidiarias, sujetándose a las siguientes prescripciones:

1. - Se añade al artículo 114. Determinaciones de diseño: apartado 5: «El sistema de evacuación de líquidos tendrá que contar con un separador de hidrocarburos y la evacuación se tendrá que hacer a la red de aguas pluviales, o en todo caso de acuerdo con el artículo 119.»

2. - Se añade al artículo 116 Dotación de agua potable, un apartado que indica lo siguiente: «Los aljibes de agua potable, tendrán que reunir una serie de características constructivas tales como disponer de: paredes y suelos lisos y fácilmente lavables y desinfectables; registro con cierre hermético; ventilación con malla antiroedores y antiinsectos; posibilidad de vaciado completo del aljibe para su limpieza; entrada y salida del agua en extremos opuestos del aljibe con el fin de garantizar la correcta renovación del agua almacenada.»

3. - Se añade al artículo 118. Saneamiento. Apartado. - 2 que con el fin de utilizar el agua para regar la finca o parcela se tendrá que solicitar autorización a la Dirección General de Recursos Hídricos de la Conselleria de Medi Ambient.

4. - Queda incluido dentro del artículo 155 ‘Plan Especial de Cala Estellencs’ que la zona de servicios de la instalación portuaria tiene que quedar calificada como Sistema General y que sus determinaciones se desarrollarán mediante un Plan Especial que formulará la autoridad portuaria.

5. - En los planos de ordenación se han de graficar los perímetros de protección en los alrededores de la fuente de Son Fortuny y en las normas también se tienen que detallar las restricciones de los usos, tal como prevén los art. 65 y siguientes del PHIB.

6. - Queda establecido que se solicitará autorización a la Dirección General de Recursos Hídricos para la utilización del afluente de las depuradoras de las aguas residuales de las edificaciones.

7. - Con respecto a las Normas en Suelo Rústico queda prohibida expresamente la posibilidad de que las aguas residuales se conduzcan en pozos absorbentes a no ser que se justifique que la calidad de agua que se infiltre en los pozos cumple, según el informe de la administración hidráulica y sanitaria, con