

**TEXT ARTICULAT SOBRE LES CONDICIONS
GENERALS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS
DE
L'AJUNTAMENT DE POLLENÇA**

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

Article preliminar.- Parts concertants

Són parts concertants del present acord: per l'Ajuntament de Pollença, els representants municipals designats per l'Ajuntament en virtut de Decret d'Alcaldia i per la part social, els representants acreditats de les centrals sindicals més representatives.

Article 1.- Objecte i àmbit d'aplicació personal

1.1.- El present acord té per objecte regular els drets i deures que es deriven de les condicions de treball dels funcionaris al servei de l'Ajuntament de Pollença.

1.2.- El contingut del present acord és d'aplicació als funcionaris de carrera, pràctiques i interins de l'Ajuntament de Pollença.

1.3.- Els funcionaris eventuais no estaran sotmesos al que disposa aquest acord.

Article 2.- Àmbit d'aplicació temporal i denúncia

2.1.- El present acord, una vegada signat per les parts, entrarà en vigor a partir de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i publicació en el BOIB.

2.2.- L'acord serà vigent desde el dia 1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2008.

2.3.- L'acord, si no és denunciat per alguna de les parts otorgants, es prorrogarà anualment. En el cas de denúncia i sol·licitud de nova negociació, aquesta s'haurà de formular mitjançant una comunicació escrita a l'altra part amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data del seu venciment, o amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data del venciment de qualsevol de les seves pròrrogues. Això no obstant, un cop denunciat seguirà vigent el contingut normatiu fins que no sigui substituït pel següent.

Article 3.- Vinculació a la totalitat

3.1.- El present acord negociat és vinculant i d'obligat compliment per les parts signants, una vegada aprovat pel Ple de l'Ajuntament i després de la seva publicació al BOIB.

3.2.- Les clàusules d'aquest Acord formen un tot orgànic indivisible, i no es poden aplicar parcialment. A més el referit Acord serà d'aplicació mentre no contradigui la normativa de rang superior que li sigui d'aplicació.

Article 4.- Comissió d'interpretació i vigilància

4.1.- Es crea una Comissió de seguiment, interpretació, vigilància i control de l'Acord, que serà paritària i que sabrà de totes aquelles qüestions que es derivin de la seva aplicació. La dita Comissió quedarà constituïda dins el mes següent a l'aprovació del present pacte.

4.2.- La Comissió paritària estarà formada per tres vocals elegits per l'Ajuntament i altres tres en representació del personal, nomenats preferentment, i en cada cas, entre els que hagin intervingut en les deliberacions de l'acord.

4.3.- Seran funcions de la Comissió paritària:

A) Interpretació de l'acord, sens perjudici de les competències que corresponguin a autoritats laborals o a altres organismes oficials, administratius o jurisdiccionals. En aquest sentit informarà sobre les discrepàncies que es produeixin en la interpretació global de l'articulat.

B) Vigilància del compliment de tot l'acordat.

C) Mediació i conciliació prèvia, no vinculant, en el tractament i solució de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual que se sotmetin a la seva consideració. Igualment i abans de l'adopció de mesures de conflicte de caràcter col·lectiu per la part social, es reunirà la comissió i informarà per tal d'intervenir en els esmentats conflictes.

4.4.- La Comissió paritària es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, en el termini d'una setmana a partir de la data de la sol·licitud, i s'adjuntarà el corresponent ordre del dia amb la convocatòria. En aquestes sessions es podran utilitzar els serveis d'assessors nomenats lliurement per les parts, amb un màxim de dos per cada una, que tendran dret a veu però no vot. Així mateix, s'estendrà acta de cada una de les reunions després d'haver nomenat secretari a tal efecte.

4.5.- Els acords de la Comissió seran vinculats per a ambdues parts, mentre la jurisdicció no manifesti el contrari mitjançant sentència ferma.

4.6.- Les reunions de la Comissió no computaran com a hores sindicals. El funcionament de la Comissió paritària es regirà pels articles 22 a 27 de la LRJPAC, sens perjudici que aquesta Comissió pugui acordar altres normes de funcionament més adequades per a la consecució de les funcions encomanades.

4.7.- La Comissió paritària estarà facultada per estudiar i acordar totes aquelles modificacions normatives que es puguin produir per canvis en la legislació actualment vigent.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 5.- Organització i control de l'activitat

L'organització del treball i control de l'activitat és facultat exclusiva de l'Ajuntament de Pollença.

Article 6.- Plantilla orgànica de l'Ajuntament de Pollença

6.1.- La plantilla de l'Ajuntament de Pollença serà la relació quantitativa i qualitativa de llocs de feina permanents destinats a cobrir de forma satisfactòria les seves necessitats. La seva determinació, elaboració i fixació serà competència exclusiva de la Corporació, amb subjecció a la legislació vigent aplicable al cas.

6.2.- Sense perjudici de l'abans assenyalat, la Junta de Personal rebrà còpia de l'esborrany de la plantilla que es pretén aprovar i disposarà d'un termini no inferior a 15 dies abans de l'elaboració ferma per elevar informes, exposar objeccions i aportar suggeriments en relació a aquesta abans de la seva aprovació definitiva pel Ple de l'Ajuntament.

Article 7.- Oferta d'ocupació pública, selecció de personal i provisió de vacants.

7.1.- Constitueixen l'Oferta d'Ocupació Pública totes les places existents a l'Ajuntament de Pollença que, dotades pressupostàriament, no puguin ser cobertes amb el efectius de personal existent.

7.2.- La selecció de personal al servei de l'Ajuntament s'ha d'efectuar d'acord amb la normativa vigent i amb els criteris d'objectivitat en aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants i amb convocatòria pública prèvia.

7.3.- La provisió de vacants es durà a terme d'acord amb la normativa vigent, mitjançant la convocatòria de les proves selectives corresponents per a l'aprovació a través d'oposició, concurs o concurs-oposició.

Art. 8.- Integració social i laboral dels minusvàlids.

Es donarà compliment al que estableixen la Llei 13/1982 de 7 d'abril i el Reial Decret 1451/1983 d'11 de maig, i altra normativa vigent sobre integració social i laboral de minusvàlids, i especialment en matèria de la seva contractació i ocupació.

A l'hora de confeccionar la Plantilla de personal, es determinaran els llocs de treball

que es puguin preservar amb caràcter preferent per a disminuïts.

Article 9.- Promoció interna

9.1.- La promoció interna consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal integrat en l'àmbit d'aquest acord pugui accedir des d'un determinat nivell a un altre superior.

9.2.- La convocatòria de promoció interna precisarà l'existència de les corresponents vacants i es farà conjuntament amb l'oportuna Oferta d'Ocupació Pública.

9.3.- Per tal de concórrer a la promoció interna, s'hauran de complir les condicions que s'aprovin a la convocatòria específica corresponent, en qualsevol cas, s'haurà de ser funcionari de carrera, dur com a mínim dos anys en el cos o escala, sotmetre's a les proves de selecció que es convoquin i estar en possessió de la titulació i/o especialitat requerida per al lloc.

9.4.- Les convocatòries que s'anunciïn per cobrir vacants determinaran el sistema de selecció que podrà ser concurs, concurs oposició i/o oposició.

Article 10.- Nomenament interí per a la cobertura de vacants

Les vacants de les plantilles de funcionaris podran ser cobertes temporalment per personal interí. Es farà un anunci públic, almenys a un mitjà de comunicació escrit de l'illa de Mallorca (diari) i als taulers d'anuncis de l'Ajuntament, s'atorgarà un termini màxim de deu dies per a la presentació d'instàncies i es convocarà els aspirants a les proves de selecció, de les quals entendrà la comissió, tribunal o junta qualificadora que es designi a l'efecte.

Article 11.- Cursos de formació i perfeccionament

11.1.- L'Ajuntament de Pollença assumeix que la formació i perfeccionament dels seus treballadors ha de ser contínua i permanent i ha d'anar encaminada al ple exercici de les tasques que els són encomanades.

11.2.- L'Ajuntament farà la publicitat adequada dels cursos organitzats per qualsevol organisme derivats de l'Acord de la Formació Contínua de l'Administració Pública i, si escau, s'encarregarà de les gestions per a la participació en el curs corresponent.

11.3.- Les sol·licituds fetes pels treballadors per a la realització de cursos de formació, perfeccionament i reciclatge seran autoritzades per Junta de Govern.

11.4.- En aquest sentit i quan, per a la correcta prestació dels seus serveis, l'Ajuntament consideri que el personal necessiti dur a terme cursos de formació, perfeccionament i reciclatge, tant teòrics com pràctics, dins la seva especialitat, abonarà la totalitat de les despeses originades pels esmentats cursos.

11.5.- Els treballadors de l'Ajuntament tenen dret a 40 hores anuals per a formació.

En l'exercici d'aquest dret l'Ajuntament assumirà només el cost de desplaçament dins l'illa de Mallorca a raó del que estableixi la legislació vigent en matèria de dietes i quilometratge, fins a les 40 hores de durada del curs.

11.6.- Per aquells cursos o estudis directament relacionats amb les tasques que desenvolupi el treballador i per tal de millorar voluntàriament els seus coneixements al respecte, aquest, després de justificar-ho, rebrà un ajut econòmic consistent en l'abonament per part de l'Ajuntament del 50 % del cost de la matrícula sempre i quan els estudis es realitzin en centres d'ensenyament oficial.

11.7.- Sempre que no es causi perjudici a la prestació del servei, es facilitarà el canvi de torn per assistir a estudis per tal de fomentar el nivell de formació dels funcionaris.

CAPÍTOL III

JORNADA LABORAL, PERMISOS, LLICÈNCIES, VACANCES I ALTRES SITUACIONS.

Article 12.- Jornada laboral

12.1.- La jornada de treball per a tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Pollença queda establert en 37'5 hores setmanals.

12.2.- Hi ha, com a regla general, tres modalitats d'horaris:

a) Personal que treballa amb jornada de treball a torn fix.

El personal funcionari d'Administració General i el d'Administració Especial treballa de dilluns a divendres en horari de matí.

b) Personal que treballa amb jornada de treball a torns.

El personal funcionari de la policia treballarà a torns.

La jornada serà de 8 hores diàries per torn de treball, de matí, tarda i vespre. L'assignació horària serà establerta en cada cas per l'Alcaldia d'acord amb els criteris del Cap de servei i representants de personal.

A aquests efectes la jornada setmanal màxima serà de 37'5 hores.

Així mateix, per a aquest personal que treballa en règim de torns, l'Ajuntament vetllarà per tal que aquests torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

c) Personal de serveis varis.

El personal anomenat de serveis varis farà una jornada de treball de 37'5 hores setmanals i tindrà la distribució horària que s'acordi en cada cas segons les necessitats del servei.

12.3.- En qualsevol cas, en funció de la singularitat d'un o uns determinats llocs de feina, podrà establir-se, prèvia consulta als representants de personal, una distribució horària adaptada a les característiques del lloc, amb la jornada setmanal establerta de 37'5 hores.

Article 13.- Descansos

13.1.- El personal tindrà dret a gaudir d'un descans de vint minuts, que es computarà a tots els efectes com temps de treball efectiu. Aquesta pausa no podrà afectar la bona marxa dels serveis i no es podrà gaudir ni a l'inici ni al final de la jornada.

13.2.- El personal que efectui funcions de forma continuada i habitualment davant una pantalla de visualització gràfica i de gravació, com també restituïdors, disposarà d'un descans de deu minuts després de cada dues hores de treball.

13.3.- La Policia Local que presti els serveis de regulació del trànsit a punts fixos o eventuais, disposarà de relleus cada dues hores de servei, i de deu minuts de descans.

13.4.- Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, es complirà el descans legalment establert, que, en el cas de treball per torns, haurà de ser, com a mínim, de vuit hores.

Article 14.- Vacances

14.1.- Tot el personal afectat pel present Acord tindrà dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu, vacances retribuïdes d'un mes o, si n'és el cas, dels dies que els corresponguin en proporció, si el temps de servei prestat ha estat menor.

14.2.- Les vacances es poden gaudir en un sol període o en dos de quinze dies, tot això condicionat a les necessitats del servei.

El gaudi de les vacances serà preferiblement dins el període comprès entre els dies 15 de juny i 15 de setembre, ambdós inclusivament

14.3.- Les vacances s'hauran de sol·licitar per escrit, mitjançant una instància presentada al Registre General de l'Ajuntament abans del dia 1 de desembre de l'any anterior.

Dins la primera quinzena de desembre, es formularà el pla de vacances de tot el personal afectat per a l'any següent, pla que, una vegada sotmès als representants del personal, serà aprovat abans del dia 31 de desembre

14.4.- Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigències del servei, donarà lloc a gaudir d'un dia de vacances suplementari per cada dia que duri la interrupció fins a un màxim de quatre dies. Així mateix, si per exigències de l'Ajuntament o per necessitats del servei no es poden gaudir les vacances dins el període indicat a l'apartat dos d'aquest article, aquestes s'incrementaran en la part proporcional al període no gaudit, amb

un màxim de deu dies.

Aquest increment no es podrà acumular a cap altre tipus de permís o llicència.

El gaudi voluntari per part del treballador de les vacances fora del període assenyalat a l'apartat dos no donarà dret a cap increment en el nombre de dies a gaudir.

Les baixes per malaltia o accident no laboral ocorregudes en període de vacances i de més de quatre dies de durada, deixaran en suspens el gaudi de les vacances durant el temps que duri la baixa, la qual s'haurà d'acreditar mitjançant la presentació del corresponent comunicat mèdic.

14.5.- Dies addicionals de vacances per anys de servei prestats

Els funcionaris que compleixin els períodes de prestació de serveis a l'Administració que s'assenyalen a continuació, tindrà dret a gaudir dels següents dies addicionals anuals de vacances:

- a) un dia hàbil si es tenen 15 anys de servei
- b) dos dies hàbils si es tenen 20 anys de servei
- c) tres dies hàbils si es tenen 25 anys de servei
- d) quatre dies hàbils si es tenen 30 anys de servei o més

En qualsevols dels supòsits de les lletres anteriors, per gaudir d'aquests dies addicionals, s'haurà d'optar pel gaudi de les vacances en la modalitat de còmput mitjançant dies hàbils.

El dret serà efectiu a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de servei assenyalats.

Article 15.- Llicències retribuïdes

Tot el personal subjecte al present Acord tindrà dret, previ avís i justificació escrita, a gaudir de llicència retribuïda les causes i durada de les quals s'assenyalen a continuació:

A) Per raó de matrimoni, quinze dies naturals. Si el període elegit és anterior a la celebració, haurà de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el període de gaudi s'haurà de situar dins els dos mesos posteriors a la data de celebració.

B) Per naixement o adopció d'un fill (també en el cas de parelles de fet) es tindrà dret a dos dies consecutius (quatre si el fet s'ha produït fora de l'illa), a iniciar el mateix dia del fet causant o l'immediatament posterior, independentment del fet que siguin hàbils o festius.

C) Dos dies laborals consecutius (quatre si el fet s'ha produït fora de l'illa), a iniciar el mateix dia del fet causant o l'immediatament posterior, independentment del fet que siguin hàbils o festius, en el cas de malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o company/a amb qui es conviu.

D) Un dia hàbil per trasllat del domicili habitual, ampliable a tres si suposa canvi a un altra localitat, a iniciar el mateix dia del fet causant o l'immediatament posterior.

E) Es podran concedir permisos pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

F) En el supòsit de part, setze setmanes ampliables a divuit si el part és múltiple.

G) El funcionari/treballador amb un fill menor de nou mesos tindrà dret a una hora diària d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Si els cònjuges o convivents treballen, només un d'ells podrà obtenir aquest permís.

H) En cas de malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o company/a amb qui es conviu, es tindrà dret a tres dies consecutius

I) Per raó de concurrència a exàmens de centres oficials, sempre que se n'acrediti la matriculació, es tindrà dret a llicència durant el temps indispensable per assistir als exàmens, aquest hauran d'ésser finals o parcials eliminatoris d'una part del programa i de centres oficials. Posteriorment s'haurà de justificar per escrit la participació als esmentats exàmens.

J) Al llarg de l'any, es tindrà dret a gaudir de fins a set dies de llicència o permís per assumptes particulars, no inclosos en els indicats en els apartats anteriors. Aquests dies es podran gaudir fins al dia 15 de gener de l'any següent, segons la conveniència del treballador i respectant sempre les necessitats del servei. Se sol·licitaran per escrit i l'oportuna autorització, també per escrit, es comunicarà a l'interessat i a la respectiva unitat de personal. En cas de denegació, aquesta haurà de ser degudament motivada.

Article 16.- Llicència no retribuïda

16.1.- Qualsevol funcionari, a excepció dels interins, tindrà dret a un període de llicència no retribuïda d'un mínim de tres dies naturals i fins a un màxim de tres mesos cada any. La sol·licitud de llicència es presentarà amb una antelació mínima de set dies a la data d'inici.

Les llicències es gaudiran, prèvia autorització, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La sol·licitud s'entendrà autoritzada si abans de l'inici de la llicència objecte no s'ha dictat resolució expressa que la denegui.

16.2.- Durant el temps en què el treballador es trobi en aquesta situació, es mantindrà la situació d'alta a la Seguretat Social i l'Ajuntament seguirà cotitzant la part obligatòria a la citada situació.

16.3.- El treballador que, per raons de guarda legal, s'hagi de cuidar d'algun menor

de sis anys o d'una persona disminuïda física o psíquica que no efectuï cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, entre el mínim d'una tercera i el màxim de la meitat de la jornada, amb la disminució proporcional del salari.

Article 17.- Situacions administratives del personal funcionari

Pel que fa a situacions de serveis especials, serveis a altres administracions i excedències forçoses o voluntàries, regirà el que disposa la Llei 2/89 de 22 de febrer, i les modificacions corresponents, de la Funció pública de la CAIB i de la Llei 30/84 de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública.

CAPÍTOL IV **PRESTACIONS SOCIALS**

Article 18.- Prestacions socials

L'Ajuntament de Pollença concedirà ajudes econòmiques i d'altre tipus, en concepte d'acció social, als funcionaris que estiguin en situació de servei actiu quan es produeixin els supòsits contemplats en els articles següents i en les condicions que s'hi regulen.

Article 19.- Ajudes per fills i escolaritat

S'estableix una ajuda econòmica de 40 euros mensuals per als funcionaris que tinguin al seu càrrec fills menors de 18 anys. Aquesta ajuda es pagarà mensualment en nòmina i servirà per compensar els pagaments efectuats amb caràcter general en la guarda, custòdia i educació dels fills.

Quan els fills siguin majors d'edat laboral i menors de 18 anys, el funcionari haurà d'acreditar que aquests fills no tenen ingressos propis per poder seguir percebent aquesta ajuda.

Article 20.- Educació especial i ajudes per fills o familiars amb insuficiència física o psíquica i persones amb capacitat disminuïda

20.1.- Els funcionaris que tinguin al seu càrrec fills o familiars, que formin part de

la unitat familiar, amb insuficiència física o psíquica degudament reconeguda per l'organisme competent, rebran un plus mensual de 165 euros per cada fill i/o familiar que es trobi en aquestes circumstàncies.

20.2.- Els fills de funcionaris que precisin una educació especial, a causa de condicionaments físics o psíquics, degudament reconeguts per l'organisme competent, rebran una compensació equivalent al 50% de les despeses que comporti l'esmentada educació especial després de l'oportuna justificació fins a una quantia màxima anual de 2.300 euros.

20.3.- Aquestes ajudes seran compatibles amb les ajudes per escolaritat previstes a l'article 22.

Article 21.- Ajudes assistencials mèdiques

21.1.- S'estableixen ajudes assistencials per als supòsits i en la proporció que es detalla a l'annex II del present acord.

21.2.- Aquestes ajudes assistencials s'atorgaran en els supòsits que es detallen a l'annex, sempre que no siguin cobertes totalment per la companyia asseguradora amb la qual es concerti el sistema d'assegurança, tot contemplant com a màxim assistencial les prestacions cobertes pel Sistema Nacional de Salut.

21.3.- Les esmentades ajudes assistencials seran sempre satisfetes quan el sol·licitant n'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica, després d'haver presentat la factura, i per un import que no excedirà les quanties màximes que es fixin.

21.4.- Aquestes ajudes s'establiran tant per als funcionaris en actiu com per als funcionaris passius, i per tant tindran dret a les mateixes prestacions i afectaran també al conjuge o parella de convivència habitual i els familiars de primer grau en línia descendent.

21.5.- L'Ajuntament es compromet a pagar les factures de l'assistència pediàtrica d'urgència si a la localitat no hi ha adscrit un pediatre de la companyia asseguradora concertada.

21.6.- L'Ajuntament es compromet a pagar les despeses no cobertes per la pòlissa de l'assegurança concertada, incloses les despeses per hospitalització urgent, despeses per

desplaçament derivades de malaltia o accident fora de la província, dietes, allotjament per a l'acompanyant i prestació farmacèutica. Tot això després de presentar els justificants dels trasllats i dies d'hospitalització. S'inclouen en aquest apartat les despeses inherents al trasllat del cos en el cas de mort fora de la seva localitat de residència habitual. Tot això fins a un màxim de 2.000 euros per episodi.

21.7.- Per a les dietes s'estableix una quantitat de 21 €/dia per al llit de l'acompanyant si a l'hospital no el concedeixen.

21.8.- La Comissió paritària de seguiment queda facultada per intervenir en l'arbitratge i proposta de resolució en funció de les característiques que es derivin de les clàusules del contracte a establir entre l'Ajuntament i la companyia d'assegurança sanitària.

Article 22.- Renovació del carnet de conducció.

La Corporació es farà càrrec de les despeses originades per la renovació d'aquells carnets que es necessitin de forma obligatòria per a la conducció de vehicles especials o d'urgència (carnet B.T.P.).

Article 23.- Assistència jurídica

23.1.- Tots els treballadors que siguin inculpats o processats judicialment a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, amb l'autorització del Batle, poden nomenar lliurement un advocat i un procurador d'entre els que habitualment exerceixen a Balears, per tal de defensar els seus interessos i respondre de les responsabilitats penals i civils en les quals hagin pogut incórrer.

23.2.- Una vegada fets els tràmits de l'apartat anterior, les despeses de fiança, costos judicials i responsabilitats civils, seran abonats per l'Ajuntament. Es deduiran les quantitats que estiguin cobertes per la pòlissa d'assegurança del treballador que en l'exercici de la seva funció hagi concertat.

23.3.- El temps que el treballador ocupi en accions derivades d'aquestes actuacions judicials es consideraran com temps de treball efectiu si és justificat mitjançant un certificat de temps transcorregut.

Article 24.- Accidents de circulació

24.1.- Si mentre condueix un vehicle de propietat municipal o particular al servei de l'Ajuntament el treballador té un accident de circulació durant la jornada de treball o *in*

itinere, l'Ajuntament garantirà les següents cobertures:

A) Assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes quan sigui necessari.

B) Prestar la fiança carcerària que s'estableixi, abonar les despeses judicials i els honoraris professionals, incloses les de pèrit.

C) Si a causa de l'accident el conductor és privat de llibertat, se li respectaran mentrestant les seves retribucions íntegres.

D) La privació de llibertat o del permís de conduir a causa del que preveu aquest apartat no es considerarà motiu de sanció disciplinària, llevat del supòsit que es disposa al punt tercer d'aquest article.

24.2.- Durant el període en què hi hagi privació del permís de conduir l'Ajuntament podrà destinar el treballador a altres feines alienes a la seva categoria o funció, que no impliquin la conducció de vehicles, però sempre del mateix nivell.

24.3.- En el supòsit de sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents, només seran aplicables els apartats A) i B) del punt primer d'aquest article i el treballador s'haurà de fer càrrec de les despeses realitzades segons els citats apartats A) i B).

24.4.- Si l'accident es produeix amb el cotxe particular i fora dels períodes assenyalats en el primer punt d'aquest article, durant la privació del permís de conduir es respectarà al conductor el salari corresponent al lloc de feina que li assigni l'Ajuntament a la categoria, grup o subgrup al qual pertanyi, llevat de quan siguin condemnats per sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

Article 25.- Disminució física o psíquica sobrevinguda

El treballador que a causa d'una disminució o incapacitat física o psíquica sobrevinguda no pugui dur a terme la seva feina, serà destinat a realitzar-ne una altra que s'adapti a les seves condicions i sense perjudici econòmic.

A aquest treballador se li respectaran les condicions econòmiques que tingui en el moment de la seva adaptació, sense perjudici de les futures absorcions que es puguin practicar en el cas que passi a ocupar una plaça d'inferior retribució.

Article 26. - Funcionaris majors de 55 anys.

Els funcionaris que hagin complert l'edat de 55 anys, podran sol·licitar ocupar un altre lloc de feina dins l'Ajuntament que comporti una menor penositat. No obstant això, l'Ajuntament resoldrà les peticions tenint en compte les possibilitats de recol·locació i altres circumstàncies que concorrin en cada cas.

Article 27. – Revisió anual.

Els complements fixats en el capítol IV , seran incrementats amb l' I.P.C que es correspongui anualment a partir de l'any 2006.

CAPÍTOL V **SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL**

Article 28.- Seguretat i higiene en el treball

28.1.- Normes generals:

El personal funcionari té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball, com també el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària.

A tots els centres de treball hi haurà farmacioles portàtils o fixes per a primers auxilis, que hauran d'estar degudament equipades.

En totes les matèries que afectin la seguretat, la salut i la higiene en el treball són d'aplicació les disposicions legals vigents.

28.2.- Comitè de seguretat i higiene en el treball:

Es constituirà un Comitè de seguretat i higiene en el treball com òrgan intern especialitzat de participació en aquesta matèria per a tots els treballadors de l'Ajuntament.

De composició paritària, estarà format per dos membres nomenats per l'Ajuntament i altres dos nomenats pels sindicats representatius; en qualsevol cas, ambdues

parts podran demanar el concurs dels assessors que estimin convenients que ho faran amb veu i sense vot.

Aquest Comitè determinarà l'equip de seguretat amb el qual la Corporació municipal ha de dotar cada un dels treballadors afectats, com també el tipus i la quantitat de roba necessària per al desenvolupament dels distints treballs, dotació i data de lliurament. Sense perjudici de la competència del Comitè, les dotacions mínimes resten fixades al document Annex I.

Aquest Comitè elaborarà el seu propi reglament de funcionament, i recollirà també les seves funcions que són, especialment, les de vetllar per l'adopció, el manteniment i perfeccionament de les mesures de seguretat i higiene previstes a la legislació vigent sobre la matèria.

Article 29.- Revisions mèdiques

L'Ajuntament facilitarà de forma gratuïta una revisió mèdica anual completa a tot el personal i es tindran en compte els riscos professionals derivats de cada lloc de feina a més de les circumstàncies personals.

CAPÍTOL VI

DRETS GENERALS, SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ.

Article 30.- Drets generals: lliure sindicació, associació, negociació col·lectiva, reunió, assemblea i vaga.

Els treballadors inclosos en el present acord tenen dret al ple exercici dels drets que legalment les hi són reconeguts per la normativa vigent i, en particular, als de lliure sindicació i associació, negociació col·lectiva, reunió i assemblea, i a l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu i de vaga dins el marc legalment establert.

En relació a la seva feina, tenen dret a la promoció i formació professional, a la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene, al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Article 31.- Representació del personal . Funcions i competències dels representants de personal

31.1.- Les competències, facultats, drets i garanties dels representants del personal i dels delegats sindicals són les que estableixen i reconeixen la normativa vigent; sens perjudici del que es relaciona a continuació:

a) Conèixer i informar prèviament sobre els assumptes referits a personal en relació al fet que hagin de ser sotmesos a la Comissió Informativa corresponent de la Corporació.

b) Proposar a l'Ajuntament la persona o persones que en representació del personal hagin de formar part dels tribunals qualificadors de les proves de nou ingrés, concursos i concursos-oposició.

c) Ser informats de l'obertura d'expedients disciplinaris per falta greu o molt greu com també de la seva resolució.

Article 32.- Garanties i obligacions dels representants del personal

Seràn les previstes a la legislació aplicable, sens perjudici de les que es relacionen a continuació:

Garanties:

1- L'Ajuntament posarà a disposició dels representants del personal un local adequat amb les instal·lacions i mobiliari oportú per al desenvolupament de les seves activitats, coordinant el seu ús amb les distintes representacions sindicals que hi hagi a la Corporació. Així mateix, es posaran a la seva disposició taulers d'anuncis als distintes centres de treball.

2- Els representants de personal disposaran cada un d'un crèdit de vint-i-cinc hores mensuals que hauran de consumir en les tasques pròpies i específiques de la seva representació. Per fer-les efectives bastarà comunicar-ho a l'Ajuntament. Les hores sindicals dels distintes representants del personal es podran acumular en un o varis dels seus components sense sobrepassar el màxim total.

Del citat còmput de vint-i-cinc hores mensuals, queden excloses aquelles que siguin dedicades a sessions de la Comissió paritària d'interpretació i vigilància.

3- Els membres de la junta de personal, delegats de personal i delegats sindicals, tendran dret a formació sindical. Per fer efectiu aquest dret, l'Ajuntament facilitarà els mitjans econòmics i materials suficients per a la dita formació.

Obligacions:

1- El representants de personal i delegats sindicals observaran secret professional en aquelles matèries previstes a la legislació vigent.

CAPÍTOL VII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 33.- Règim Disciplinari.

El règim disciplinari dels funcionaris es regirà pel que disposa el reglament de Règim Disciplinari estatal aprovat pel RD 33/1986, de 10 de gener, supletori en aquesta matèria, i per la legislació estatal o autonòmica que el substitueixi, modifiqui o desenvolupi.

CAPÍTOL VIII **REGIM ECONÒMIC.**

Article. 34.- Retribucions.

34.1.- Les retribucions del personal funcionari comprès en aquest acord, estaran compostes per retribucions bàsiques i complementàries. :

Retribucions Bàsiques, que de conformitat amb el que preveu la Llei 30/1984, de 2 d'agost, són les següents:

- **SOU** o **SALARI BASE**, consisteix en una quantitat fixa de doblers que es merita per unitat de temps i pertinença a un dels grups de funcionaris que classifiquen els cossos i escales, classes i categories, que ostentin els funcionaris de l'Ajuntament de Pollença.
- **TRIENNIS** o **ANTIGUITAT**, consisteix en una quantitat igual per a cada grup de funcionaris, per cada tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per l'Ajuntament de Pollença en el cos o escala o categoria de què es tracti.
- **PAGUES EXTRAORDINÀRIES**, seran dues a l'any de treball efectiu i es meritiran en el mesos de juny i desembre, per import cada una de elles d'una mensualitat de sou base i antiguitat en els termes que estableixi anualment la normativa.

34.2. Retribucions Complementàries, tenen aquest caràcter les següents:

- El complement de **DESTINACIÓ** és corresponent al nivell del lloc que ocupi cada funcionari a l'Ajuntament de Pollença.
 - Grup A nivell 25
 - Grup B nivell 21
 - Grup C nivell 17
 - Grup D nivell 15
 - Grup E nivell 13
- El complement **ESPECÍFIC** és el destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de feina en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat, penositat, etc.

- El complement de PRODUCTIVITAT és el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb la qual el funcionari desenvolupi el seu treball.

34.3. Indemnització per residència.

34.4. Dietes i quilometratge. Quan el funcionari hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal se li aplicarà el règim de dietes i quilometratge vigent.

ANNEX I

Els equips de roba seran d'ús obligatori durant el temps de feina, tenint en compte que el temps "*in itinere*" també està considerat com a tal, i no es podran usar forar d'aquestes situacions.

En acabar la relació laboral el treballador tornarà els equips de roba de treball que l'Ajuntament li hagi facilitat, el qual podrà reciclar-los, o be enviar-los a una O.N.G.

Els equips d'estiu es lliuraran a mitjan abril i els d'hivern a mitjan octubre, llevat que per causes fortuïtes fos necessari una major renovació.

1.- POLICIA LOCAL

A) PECES DE VESTIR DE DURADA ANUAL

- 1 pantalons d'estiu
- 1 pantalons d'hivern
- 2 camises d'estiu amb les muscleres respectives
- 2 camises d'hivern amb les muscleres respectives
- 2 jocs de guants blancs
- 1 joc de sabates d'estiu
- 1 joc de botes d'hivern
- 1 corbata
- 6 jocs de mitjons negres
- 1 pantalons bridge d'estiu (motoristes)

1 pantalons bridge d'hivern (motoristes)

B) PECES DE VESTIR DE DURADA BIANUAL

1 gorra d'estiu
1 gorra d'hivern
1 caçadora amb l'escut C.A. al braç
1 jersei amb l'escut C.A. al braç
1 cinturó i sivella amb l'escut municipal o de la C.A.
1 baldric
1 escut C.A. de braç
1 joc de guants de pell
1 joc de guants de pell folrats (motoristes)
1 joc de guants de pell d'estiu (motoristes)
1 funda impermeable per a la gorra
1 impermeable

C) PECES DE DURADA QUADRIENNAL

1 anorac amb l'escut municipal al pit
1 cartera per a talonaris de denúncies
1 bossa de mà per a material
1 vestit d'aigua
1 joc de botes d'aigua
1 defensa
1 funda manilles
1 joc de botes d'ant (motoristes)
1 caçadora amb l'escut C.A. al braç (motoristes)

D) EQUIP DE DURADA INDEFINIDA

1 funda pistola o revòlver
1 pistola o revòlver reglamentari
1 esprai de defensa homologat
1 joc de manilles
1 placa de pit amb l'escut municipal
1 equip complet reflector
1 casc homologat (motoristes)

*OBSERVACIONS

1.- La munició s'estableix en 300 cartutxos per policia i any.

2.- Les peces anuals no específiques d'una secció determinada, passaran a ser bianuals per a la secció motoritzada.

3.- En el moment de nous ingressos en plantilla o de canvis de secció, les dotacions es faran completes, sense cap tipus de detriment cap als lliuraments periòdics programats.

4.- En el cas de pèrdua, ruptura o altra causa justificada, després de la comunicació per escrit a la superioritat, el material serà reposat en un termini màxim de dos mesos.

5.- L'uniforme serà obligatori en hores de servei (llevat d'aquells que s'efectuïn de paisà) i no podrà ser utilitzat fora d'elles.

2.- PERSONAL D'OFICIS

A) PECES DE DURADA ANUAL.

. A tots els treballadors que per les tasques manuals o tècniques que efectuïn pateixin un major desgast de vestuari: dos equips de roba d'estiu i dos d'hivern

. Resta de personal: un equip de roba d'estiu i un d'hivern.

B) EQUIP DE DURADA INDEFINIDA.

. Botes, impermeables, guants, màscares, maneguins reflectors i totes aquelles peces de vestir i accessoris necessaris per garantir la salut i la seguretat en el treball.

ANNEX II

Prestacions de caràcter sanitari a cobrir per l'Ajuntament.

A) DENTÀRIES:

- Dentadura completa..... 60 %
- Dentadura superior o inferior.....60 %
- Peces, per cada una, màxim 12.....60 %
- Obturacions, cada una..... 60 %
- Fases d'ortopèdia funcional (aparatologia)..... 60 %
- Desvitalització.....60 %
- Profilaxi -neteja bucal (una anual).....60 %

B) AJUDES AUDITIVES

- audiòfons 60 %

C) AJUDES VISUALS

- ulleres..... 60% del seu cost
- lents de contacte (amb cert. mèdic)..... 60%
- renovació de lents de contacte (cert. mèdic)..... 60%

Intervencions quirúrgiques, cirurgia correctiva amb làser i altres intervencions similars el cost de les quals no sigui cobert pel Règim General de la Seguretat Social.....40%

D) ORTOPÈDIQUES

-plantilles i calçat.....	60%
-resta de pròtesis.....	90%
-cadires de rodes per a invàlids.....	90 %

E) GINECOLÒGIQUES

Aquelles funcionàries que s'hagin integrat a la Plantilla de l'Ajuntament en posterioritat a l'1 d'abril de 1993, també rebran:

Revisions anuals.....	60 %
Citologies.....	60 %
Mamografies	60 %

Els períodes per a la renovació dels següents quedarà sense efecte en cas de rompuda o pèrdua per accident de treball, causes derivades de l'activitat laboral o prescripció mèdica.

.- Ulleres (muntura).....	3 anys.
.- D'ulleres a lents de contacte.....	1 any.
.- De lents de contacte a ulleres.....	3 anys.
.- Renovació de lents de contacte per desgast.....	6 mesos.
.- Audiòfons.....	3 anys.
.- Dentàries (llevat d'obturacions).....	5 anys.
.- Plantilles ortopèdiques (fins als 14 anys d'edat)...	1 any.
.- Plantilles ortopèdiques (a partir dels 14 anys).....	2 anys.
.- Calçat ortopèdic	1 any.
.- Altres pròtesis.....	2 anys.

Les cadires de rodes per a invàlids seran substituïbles quan, a causa del seu ús habitual, es faci recomanable.

(ANNEX – B -)

Amb l'objectiu d'aconseguir una millora de qualitat i eficàcia en la prestació dels serveis per part del personal funcionari de l'Ajuntament de Pollença, com a annex al Text articulat sobre les condicions generals de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Pollença vigent, per a la modernització i millora de l'Administració Pública, per acord entre les parts, per tal de regular diferents qüestions de la relació de treball existent i estimular adequadament el personal, els representants municipals i els del personal funcionari signen aquest text.

1) JORNADA

Hi ha un compromís entre les parts per tal de millorar el servei i atendre de la millor manera possible la demanda dels ciutadans. Cal prendre mesures de racionalització del règim horari, és a dir, de distribució de jornada i fixació d'horaris de treball.

Com a regla general i referent al moment actual, es fan les següents puntualitzacions a la jornada:

- **A torn fix.** Personal funcionari d'Administració General i Administració Especial que treballa de dilluns a divendres en horari de matí.
La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu i, a partir del dia 1 de gener de 2006, de 30 hores els mesos de juliol i agost.
- **A torns.** El personal funcionari de la Policia Local treballarà en torns de matí, tarda i vespre.

La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu, o de 1561 hores de treball efectiu anual si s'escau per raons d'organització del treball.

- **Resta de personal de Serveis Especials.**
La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu

En qualsevol cas, amb caràcter general per a tots els grups, un cop consultats els representants de personal, es podrà fixar per tal de millorar el servei, un horari de tarda o el que s'estimi convenient. Així mateix, en funció de la singularitat d'un o varis llocs de feina, com en els de nova creació, es podrà establir una distribució horària adaptada a les característiques del lloc de treball.

2) ORDENACIÓ RETRIBUTIVA

L'ordenació retributiva ve vinculada, entre d'altres, a la jornada, modernització, millora de la qualitat dels serveis, i a l'augment de productivitat i rendiment en el període de vigència pactat.

2.1) DEFINICIONS I ALTRES COMPLEMENTES

Hora ordinària.

. El valor de l'hora ordinària ve donat per la fórmula següent:

$$\frac{SB+CD+CE}{1561 \text{ hores anuals}}$$

Són hores extraordinàries aquelles que es fan sobre la jornada màxima establerta. En aquest sentit, les parts contractants es comprometen a reduir aquestes hores al mínim indispensable.

Es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22.00 hores i les 06.00 hores.

Es consideraran hores festives les compreses entre les 0.00 hores i les 24.00 hores del dia assenyalat com a tal.

Compensació econòmica de l'hora extraordinària

. El seu valor es calcularà aplicant la següent taula en relació a l'hora ordinària (coeficient 1)

- Hora extra	1'75
- Hora extra festiva	2'00
- Hora extra nocturna	2'15

- Hora extra nocturna festiva 2'40

Compensació de l'hora extraordinària

Es fixa la possibilitat, a petició del funcionari, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, de la compensació de les hores extraordinàries. Les hores es podran compensar en la següent forma:

- Hora extra	1'75hores
- Hora extra festiva	2'00 “
- Hora extra nocturna	2'25 “
- Hora extra nocturna festiva	2'50 “

Complement per la realització de torns

Els funcionaris que treballin habitualment en torns percebran un complement mensual de 130,75 euros.

Complement per nocturnitat

Els treballadors que a causa del seu servei treballin efectivament en període nocturn rebran per cada hora treballada una quantitat suplementària del 30% sobre el preu d'hora ordinària.

Festius, dissabtes i diumenges treballats

Es percebrà una compensació de 31,38 euros per diumenge treballat.

Es percebrà una compensació de 31,38 euros per dissabte treballat.

Els festius treballats (es consideren festius les dotze festes nacionals, les dues locals i els dies 24 i 31 de desembre) es compensaran econòmicament comptabilitzats com a hores extres festives.

Per al personal que treballa a torns es considerarà festiu de les 22 hores del dia anterior a la festa a les 22 hores del dia festiu.

Revisió anual

Els complements fixats mitjançant un import a percebre (torns, , dissabtes i

diumenges) seran incrementats amb l' I.P.C que es correspongui anualment a partir de l'any 2006.

Es pacta espresament que l'increment anual del complement específic serà amb el mateix percentatge que l'augment de IPC de l'any anterior.

3) COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

S'aplicaran els següents complements de destinació, llevat d'aquelles persones que tenen consolidat un complement de destinació superior:

Grup A	Nivell 25
Grup B	Nivell 21
Grup C	Nivell 17
Grup D	Nivell 15
Grup E	Nivell 13

Les persones que tenen consolidat un nivell superior són les següents:

Grup C	Coll Cifre, J.	Nivell 19
--------	----------------	-----------

Sense perjudici del nivell assignat amb caràcter general per als funcionaris del Grup A, prèvies les oportunes consultes amb els representants de personal, ateses les característiques dels llocs, es podrà establir un nivell superior per als llocs de Secretari i Interventor, en el moment de cobrir les places per part de funcionaris amb habilitació nacional.

4) COMPLEMENT ESPECÍFIC.

4.1- Es fixen, amb caràcter anual, per a l'any 2006, els següents nivells de complement específic:

<i>Funcionaris d'habilitació nacional:</i>	
Secretari	27.279'24 euros

Interventor	24.030'00 “
<i>Altres funcionaris:</i>	
Funcionaris del Grup A	17.632'03 “
Prefectura policia local	17.632'03
Funcionaris del Grup B	15.555'12 “
Inspector Policia Local	14.361'90 “
Administratiu-Tresorer	13.695'00 “
Subinspector Policia Local	12.755'96 “
Resta de Funcionaris del Grup C	11.625'54 “
Oficial de Policia Local	10.660'02 “
Policia i Agent seguretat	8.813'14 “
Resta de funcionaris del Grup D	7.945'48 “
Peó caminer	5.442'69 “
Resta de funcionaris del Grup E	4.684'34 “

Les persones que ocupin de manera accidental llocs de superior categoria percebran la diferència del complement específic del lloc de feina ocupat.

5) COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb què el funcionari desenvolupi el seu treball.

La seva valoració s'ha de fer d'acord amb circumstàncies objectives i relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de feina i la consecució de resultats i objectius i, per tant, requereix materialment un estudi previ (Programa de Productivitat) per part de l'Ajuntament.

Mentre aquest no es dugui a terme es tindrà en compte el criteri de l'assistència a la feina. El seu import es fixa en un 10% del sou base propi, que es percebrà en dues pagues a l'any els mesos d'abril i octubre, deduint-se d'aquest import la part que correspongui d'acord amb els controls i criteris a establir per part de la Comissió Paritària, la que coneixerà i resoldrà. La Comissió Paritària es reunirà a proposta de qualsevol d'ambdues parts, abans de la data del pagament.

Ambdues parts es comprometen mitjançant la activació de la comissió paritària a la redacció consensuada d'un text que reguli el concepte de productivitat i la forma de abonament “

6) PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Seràn dues a l'any de treball efectiu i es pagaran en els mesos de juny i desembre, en referència a la situació i dret del funcionari en aquestes dates, per import cada una d'elles d'una mensualitat que comprendrà el sou base, els triennis i els complement de destinació i específic.

7) GRATIFICACIÓ PER ANTIGUITAT DINS EL SERVEI

Els funcionaris que acreditin l'exercici de 15 i 25 anys ininterromputs al servei de la Corporació, seràn recompensats amb premis en metàl·lic que consistiran en l'abonament de l'import d'un mes de la retribució íntegra en el cas dels 15 anys i de dos mesos en el dels 25 anys de servei.

8) AJUDES SOCIALS I LLICÈNCIES

S'estableixen les següents millores socials:

AJUDES PER INCAPACITAT TEMPORAL.

En el cas de baixa per accident laboral o malaltia professional degudament acreditada, l'Ajuntament complementarà les prestacions que es rebin, fins arribar al 100% de les retribucions totals del treballador (a excepció del complement de productivitat i aquells de caire variable), que rebrà des del primer dia de la baixa.

En el cas de baixa per malaltia comuna o accident no laboral, l'Ajuntament completarà la prestació per baixa de la Seguretat Social fins arribar a un 100% de les seves retribucions totals (a excepció del complement de productivitat i aquells de caire variable) des del primer dia de la baixa i per un període màxim de 90 dies, a partir d'aquest període s'aplica la normativa vigent .

9) ASSEGURANÇA DE VIDA I INVALIDESA

L'Ajuntament es compromet (sense perjudici del fet que les parts puguin modificar el contingut d'aquest apartat una vegada feta la consulta del cost de l'assegurança) a formalitzar una assegurança que cobreixi una indemnització als hereus del funcionari per una sola vegada.

En el cas que aquest mori en actiu, de mort natural o en accident no laboral, l'import serà de 6.600 euros. En el cas que la mort sigui deguda a accident laboral la quantitat serà de 13.000 euros.

L'Ajuntament també concertarà (sense perjudici del fet que les parts puguin modificar el contingut d'aquest apartat una vegada feta la consulta del cost de l'assegurança) una pòlissa d'assegurança amb una cobertura de les incapacitats permanents per a la seva professió habitual per un import de 6.600 euros, per a la incapacitat permanent per a qualsevol tipus de professió de 13.000 euros, i per a l'absoluta i/o gran invalidesa 26.000 euros.

En tots els casos, la invalidesa i la seva graduació hauran de ser reconegudes per l'òrgan competent de la Seguretat Social.

10) AJUDES PER MORT, VIDUÏTAT I ORFANDAT

Aquesta modalitat d'ajuda té per objecte contribuir a pal·liar la situació econòmica desfavorable que es produeix per la mort del treballador. La quantia de l'ajuda per viduïtat serà de 1.700 euros i per orfandat de 350 euros per cada fill que no tingui ingressos que superin el salari mínim interprofessional amb una paga única. El beneficiari o beneficiaris hauran de formar part de la unitat familiar.

11) BEQUES PER FILLS.

L'Ajuntament concedirà beques d'estudis als fills de funcionaris consistents en el 50% de la matrícula oficial en el cas d'estudis que es realitzin a centres d'ensenyament oficial.

L'edat dels fills haurà d'estar compresa entre els 18 i els 25 anys, i aquests hauran de dependre econòmicament del funcionari o unitat familiar a la qual pertanyi.

En tot cas, es fixa com a quantia màxima d'aquestes beques 396 euros.

12) LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

Llicències que no són acumulatives a cap altra que, per aquests mateixos conceptes, es puguin tenir per norma legal o convencional:

- Per naixement ó adopció d'un fill es tindrà dret a quatre dies consecutius.
- En cas de malaltia greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o company/a amb qui es conviu, es tindrà dret a tres dies consecutius.
- Per trasllat del domicili habitual tindrà dret a tres dies consecutius.
- Per casament d'un fill/a, un dia, que serà el mateix del casament.

13) JUBILACIONS

Els funcionaris que es jubilin voluntàriament abans dels 64 anys d'edat, rebran de l'Ajuntament, sempre que hagin prestat un mínim de deu anys de servei, una determinada quantitat i una única vegada, en concepte de jubilació anticipada, la qual s'obindrà de l'escala següent:

Des del dia que es compleixin 60 anys fins el dia anterior a complir els 61 12.020 €.

Des del dia que es compleixin 61 anys fins el dia anterior a complir els 62 10.217 €.

Des del dia que es compleixin 62 anys fins el dia anterior a complir els 63 8.414 €.

Des del dia que es compleixin 63 anys fins el dia anterior a complir els 64 7.212 €.

Després dels 64 anys, no es tindrà dret a cap quantitat per aquest concepte.

(Aquestes quantitats s'incrementaran anualment segons I.P.C.)