



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

3361

Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Dialogo Social por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del acuerdo de aprobación de la modificación de los artículos 11, 15, 16, 56, 68, 83, 84, 86 y 96 así como la inclusión de una nueva disposición final del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Ibiza firmada el 04 de septiembre de 2025

Antecedentes

1. El 204 de septiembre de 2025, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ayuntamiento de Ibiza acordó la modificación de los artículos 11, 15, 16, 56, 68, 83, 84, 86 y 96 así como la inclusión de una nueva disposición final del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza
2. El 03 de marzo de 2026, Gema Coronado Asencio en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registre, el deposito y la publicación del citado acuerdo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el acuerdo de aprobación de la modificación de los artículos 11, 15, 16, 56, 68, 83, 84, 86 y 96 así como la inclusión de una nueva disposición final del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza del Convenio Colectivo de la empresa del Ayuntamiento de Ibiza firmada el 04 de septiembre de 2025 en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de las Islas Baleares.
2. Publicar el acuerdo en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.
3. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

Palma, firmado electrónicamente el 26 de marzo de 2026

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Por delegación de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social

(BOIB 99, de 26 de julio de 2025)





CERTIFICADO

EXPEDIENTE N.º 17836/2025 ÓRGANO COLEGIADO El pleno FECHA DE LA SESIÓN 29/05/2025.

EN CALIDAD DE SECRETARIO/A DE ESTE ÓRGANO, CERTIFICO:

PROPUESTA DE ACUERDO PARA APROBAR LA MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE IBIZA. EXPEDIENTE 17836/2025

Favorable Tipo de votación: Unanimidad/Asentimiento

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Visto que las condiciones de trabajo y sociales del personal laboral de este Ayuntamiento se encuentran reguladas al Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza que fue aprobado por Pleno de la Corporación de fecha 24 de octubre de 2019 y publicado en el Boletín Oficial de las Islas Baleares n.º 177, de fecha 15 de octubre de 2020.

2. Visto que mediante acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 30 de junio de 2022 se aprobó la modificación del artículo 37 del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza, para incluir la posibilidad de encomendar al SOIB el proceso de difusión de la oferta genérica de ocupación para el caso de selección de personal no permanente Y siempre que no existan bolsas de trabajo en vigor o estas estuvieran agotadas, sin perjuicio de garantizar durante el proceso los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Visto que mediante acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 22 de diciembre de 2022 se aprobó la modificación de los artículos 20, 22, 26, 58, 59, 62, 82 y el anexo I mesas retributivas del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza como consecuencia de la aplicación del Real decreto ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en la ocupación y la transformación del mercado de trabajo, para crear las plazas de fijos discontinuos para el servicio de las escuelas de verano.

4. Visto que mediante acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 24 de mayo de 2023 se aprobó la modificación de los artículos 28, 33, 47, 54, 55, 56, 57, 67, 82, 87 para adaptar el régimen retributivo del personal laboral al del personal funcionario, equiparando de este modo las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento, así como la disposición transitoria primera y la disposición transitoria segunda del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza.

5. Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo para el personal laboral y existente al expediente y el certificado del Acta de la sesión de la Mesa de negociación del personal laboral celebrada en fecha 12.05.2025 donde se desprende el voto favorable tanto del equipo de gobierno como de los representantes de los trabajadores en la cuarta modificación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza.

6. Viste el informe de la Directora del Área de Sostenibilidad en sentido favorable a la modificación del Convenio Colectivo.

7. Visto el informe jurídico que consta en el expediente favorable en la cuarta modificación del Convenio Colectivo.

8.. Dado que en relación al Convenio Colectivo se acordó modificar los artículos 11, 15, 16, 56, 68,83, 84, 85, 86 y 96 así como la inclusión de una nueva disposición final.

Vista la propuesta de resolución PR/2025/1218 de 15 / de mayo / 2025 fiscalizada favorablemente con fecha de 19 / de mayo / 2025.

RESOLUCIÓN

PRIMERO. - Modificar los artículos 11, 15, 16, 56, 68, 83, 84, 85, 86 y 96, en los términos siguientes:

Allá donde dice:

“Artículo 11. Jornada laboral

1. Se establece, con carácter general, la jornada laboral de 35 horas semanales según legislación vigente.
2. Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada, excepto las especialidades establecidas o que puedan acordarse por los diferentes niveles de negociación.
3. Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la corporación establecerá cuáles serán los departamentos que tienen que realizar horarios especiales, que serán acordados previamente, en las correspondientes mesas de negociación.





4. Se entiende por modificación de las condiciones de trabajo, los cambios de los elementos de la jornada: turno, horario y sus funciones habituales.

5. La jornada laboral se realizará de forma continuada de lunes a viernes, excepto en aquellos servicios o puestos de trabajo que se determinen mediante su incorporación en las correspondientes fichas descriptivas del catálogo de puestos de trabajo.

6. Pausa diaria: Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Para el personal con jornada reducida, el descanso será proporcional a la jornada realizada.”

Tiene que decir:

“Artículo 11. Jornada laboral

1. Se establece, con carácter general, la jornada laboral de 35 horas semanales según legislación vigente.

2. Con carácter general, la jornada ordinaria será continuada, excepto las especialidades establecidas o que puedan acordarse por los diferentes niveles de negociación.

3. Por razones determinadas del servicio y para su buen funcionamiento, la corporación establecerá cuáles serán los departamentos que tienen que realizar horarios especiales, que serán acordados previamente, en las correspondientes mesas de negociación.

4. Se entiende por modificación de las condiciones de trabajo, los cambios de los elementos de la jornada: turno, horario y sus funciones habituales.

5. La jornada laboral se realizará de forma continuada de lunes a viernes, excepto en aquellos servicios o puestos de trabajo que se determinen mediante su incorporación en las correspondientes fichas descriptivas del catálogo de puestos de trabajo.

6. Pausa diaria: Se establece un descanso ininterrumpido de 30 minutos en la jornada diaria y continuada de trabajo, sin que esta pausa perjudique el normal funcionamiento de los servicios. Para el personal con jornada reducida, el descanso será proporcional a la jornada realizada.

7. Durante el mes de noviembre, por parte de la Corporación, se establecerá ante la Mesa General de Negociación el calendario laboral con el cómputo de horas de trabajo y días adicionales de todo el personal funcionario”

Allá donde dice:

“Artículo 15. Excedencias

El personal laboral del Ayuntamiento tendrá derecho a las excedencias reconocidas por ley y que en base a la normativa vigente le corresponde, y en el cual vienen desarrolladas y que a continuación se enumeran.

La excedencia del personal laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cura de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
- f) Excedencia voluntaria por motivos de salud.
- g) Excedencia a causa de violencia terrorista.

Estas excedencias tendrán que solicitarse a la Administración con un mínimo de 15 días de preaviso, tanto para su comienzo como para la reincorporación del funcionario/aria, excepto en los casos que la ley prevea una cosa diferente.”

Tiene que decir:

“Artículo 15. Excedencias

El personal laboral tendrá derecho a las excedencias reconocidas por ley y que en base a la normativa vigente le corresponde. A continuación, se enumeran las recogidas en el artículo 89 del Real decreto legislativo de 30 de octubre de 2015, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, y en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por

el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los cuales se encuentran en vigor en el momento de la elaboración de este Convenio, y donde se desarrollan y reglamentan.

La excedencia del personal laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cura de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.
- e) Excedencia voluntaria por incompatibilidad.
- f) Excedencia a causa de violencia terrorista.

Estas excedencias tendrán que solicitarse a la Administración con un mínimo de 15 días de preaviso, tanto para su comienzo como para la reincorporación del funcionario/aria, excepto en los casos que la ley prevea una cosa diferente”

Allá donde dice:

“Artículo 16. Licencias y permisos

Los permisos y licencias del personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza, son los reflejados en este artículo.

El personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza tendrá derecho a las licencias y permisos que los correspondan por ley, sin perjuicio de las mejoras y reglamentaciones de estos reflejadas en este Convenio, así como los permisos y licencias propios de este Ayuntamiento que también constan en este artículo.

(../..)

H) Por intervención quirúrgica sin hospitalización

Cuando existan intervenciones quirúrgicas que necesiten reposo domiciliario sin hospitalización del cónyuge o de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado/a. Este/a podrá ausentarse del trabajo un día natural, siempre que coincida con jornada laboral del empleado/a.”

Tiene que decir:

“Artículo 16. Licencias y permisos

Los permisos y licencias del personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza, son los reflejados en este artículo.

El personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza tendrá derecho a las licencias y permisos que los correspondan por ley, sin perjuicio de las mejoras y reglamentaciones de estos reflejadas en este Convenio, así como los permisos y licencias propios de este Ayuntamiento que también constan en este artículo.

(../..)

H) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o por defunción familiar:

De acuerdo con el que establece el artículo 48 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado mediante Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre:

- a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona diferente a las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera la cura efectiva de esta, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

Cuando se trate de defunción del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en localidad diferente. En el caso de defunción de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca



en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en localidad diferente.

- El plazo establecido en el artículo 48.a), primero y segundo apartado del TREBEP, se fija en un máximo de cinco días, teniendo que ajustarse al plazo concreto indicado por el profesional sanitario en su informe o justificación, expedida de manera clara y precisa.
- Los días de permiso se disfrutarán mientras se mantenga el hecho causante, hasta la emisión del alta médica, ya sea en régimen hospitalario o, en su caso, a la finalización del mismo. En esta última situación, el justificante médico tendrá que expresar de forma explícita la necesidad de reposo domiciliario.”

Allá donde dice:

“Artículo 56. Cálculo de la cuantía de las retribuciones

1. Las retribuciones correspondientes al sueldo baso anual, al complemento de destino anual y al complemento específico anual se incrementarán año tras año, de acuerdo con el que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado.

2. El sueldo baso anual, el complemento de destino anual y el complemento específico anual, correspondiendo a cada puesto de trabajo será el siguiente:

- El sueldo baso anual será el estipulado por la Ley de presupuestos generales del Estado para cada grupo. El sueldo baso no incluirá los trienios ni los complementos de destino y específico.
- El Complemento de Destino anual, se calculará multiplicando por 14 el complemento de destino correspondiente al Puesto de trabajo que se ocupe, de acuerdo con el importe previsto en los presupuestos generales del Estado de cada año para cada nivel.
- El Complemento Específico anual, se obtendrá multiplicando por 14 el complemento específico correspondiente al Puesto de trabajo que se ocupe, y en todo caso su cuantía se verá incrementada según el porcentaje de incremento, que para este concepto se fije anualmente por la ley de Presupuestos Generales del Estado, para los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

3. la percepción de estos conceptos se ajustará a la normativa vigente, en materia de retribuciones para los empleados públicos de la Administración Local.”

Tiene que decir:

“Artículo 56. Cálculo de la cuantía de las retribuciones

1. Las retribuciones correspondientes al sueldo baso anual, al complemento de destino anual y al complemento específico anual se incrementarán año tras año, de acuerdo con el que establezcan las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado.

2. El sueldo baso anual, el complemento de destino anual y el complemento específico anual, correspondiendo a cada puesto de trabajo será el siguiente:

- El sueldo baso anual será el estipulado por la Ley de presupuestos generales del Estado para cada grupo. El sueldo baso no incluirá los trienios ni los complementos de destino y específico.
- El Complemento de Destino anual, se calculará multiplicando por 14 el complemento de destino correspondiente al Puesto de trabajo que se ocupe, de acuerdo con el importe previsto en los presupuestos generales del Estado de cada año para cada nivel.
- El Complemento Específico anual, se obtendrá multiplicando por 14 el complemento específico correspondiente al Puesto de trabajo que se ocupe, y en todo caso su cuantía se verá incrementada según el porcentaje de incremento, que para este concepto se fije anualmente por la ley de Presupuestos Generales del Estado, para los empleados públicos de todas las Administraciones Públicas.

3. la percepción de estos conceptos se ajustará a la normativa vigente, en materia de retribuciones para los empleados públicos de la Administración Local.

4. Las retribuciones económicas aplicables al personal contratado bajo la modalidad de contrato de formación en alternancia o formación para la obtención de la práctica profesional se regirán conforme al que se dispone en la legislación laboral vigente y se establecerán en base a los siguientes criterios:

- Durante el primer año de vigencia del contrato, el personal contratado bajo esta modalidad percibirá una retribución equivalente al 60% respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiendo a las



funciones ejercidas, en proporción en el tiempo de trabajo.

- En el segundo año de vigencia del contrato, la retribución del personal contratado bajo esta modalidad se incrementará hasta conseguir el 75% respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiendo a las funciones ejercidas, en proporción en el tiempo de trabajo.”

Allá donde dice:

“Artículo 68. Sistema de evaluación de la productividad

1. La apreciación de la productividad tendrá que realizarse en función de unas circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo, siendo los criterios para la asignación de la productividad los siguientes:

a) Productividad de actividad

Son condiciones indispensables para percibir la productividad de actividad:

- Tener una antigüedad mínima en el puesto de trabajo de dos meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente.
- No haber sido sancionado por comisión de falta muy grave con resolución firme durante el periodo objeto de evaluación.

b) Productividad de rendimiento.

b1) Son condiciones indispensables para percibir el 50% de la productividad de rendimiento:

- Tener una antigüedad mínima en el puesto de trabajo de seis meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente
- No haber sido sancionado/a disciplinariamente por comisión de falta grave o muy grave durante el periodo objeto de evaluación.

b2) Son condiciones indispensables para percibir el 50% restante de la productividad de rendimiento, cumplir los requisitos del apartado b1) anterior, y no haber tenido durante el periodo de evaluación mensual ninguno de las siguientes situaciones:

- Haber faltado al trabajo más de 1 día a causa de indisposición o ausencia injustificada.
- Tener alguna falta leve por impuntualidad.

2. La evaluación de los apartados a) y b1) del anterior punto 1 se realizará en el departamento de RH, y la del apartado b2) se realizará a través de un informe por parte de cada jefe de dependencia, donde se reflejará si se han cumplido las condiciones para percibir las cuantías pertinentes.

3. La evaluación de la productividad se realizará bimensualmente.

4. El primer día hábil de cada mes, todos los/las jefes de dependencias municipales emitirán un informe de productividad del personal a su cargo, indicando el cumplimiento o no de los requisitos del apartado b2). Este informe se enviará al departamento de RH antes del día de cada periodo. En caso de no enviarse este informe en plazo, no se tendrá en cuenta la productividad del apartado b2), para el cálculo del total de productividad del periodo valorado.

5. El pago de la productividad calculada para cada periodo se realizará en la nómina del mes siguiente.”

Tiene que decir:

“Artículo 68. Sistema de evaluación de la productividad

1. La apreciación de la productividad tendrá que realizarse en función de unas circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo, siendo los criterios para la asignación de la productividad los siguientes:

a. Productividad de actividad

Son condiciones indispensables para percibir la productividad de actividad:

- Tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de dos meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente.





- No haber sido sancionado por comisión de falta leve, grave o muy grave con resolución firme durante el periodo objeto de evaluación.

b) Productividad de rendimiento.

b1) Son condiciones indispensables para percibir el 50% de la productividad de rendimiento:

- Tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de seis meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente
- No haber sido sancionado/a disciplinariamente por comisión de falta leve, grave o muy grave durante el periodo objeto de evaluación.

b2) Son condiciones indispensables para percibir el 50% restante de la productividad de rendimiento, cumplir los requisitos del apartado b1) anterior, y no haber tenido durante el periodo de evaluación mensual ninguno de las siguientes situaciones:

- Haber faltado al trabajo más de un día a causa de ausencia injustificada.
- Haber recibido alguna prevención y/o falta por impuntualidad no justificada debidamente comunicada al trabajador por escrito.

2. La evaluación de los apartados a) y b1) del anterior punto 1 se realizará en el departamento de RH, y la del apartado b2) se realizará a través de un informe por parte de cada jefe de dependencia, donde se reflejará si se han cumplido las condiciones para percibir las cuantías pertinentes.

3. La evaluación de la productividad se realizará bimensualmente.

4. El primer día hábil de cada mes, todos los/las jefes de dependencias municipales emitirán un informe de productividad del personal a su cargo, indicando el cumplimiento o no de los requisitos del apartado b2). Este informe se enviará al departamento de RRHH antes del día de cada periodo. En caso de no enviarse este informe en plazo, no se tendrá en cuenta la productividad del apartado b2), para el cálculo del total de productividad del periodo valorado.

5. El pago de la productividad calculada para cada periodo se realizará en la nómina del mes siguiente.”

6. En el caso del personal laboral que, a consecuencia de una sanción disciplinaria, no tenga derecho a la percepción de la productividad de actividad y de rendimiento, se procederá a la suspensión de esta remuneración durante el periodo de productividad inmediatamente posterior a la fecha en que la resolución del expediente disciplinario adquiera firmeza”.

Allá donde dice:

“Artículo 83. Ayudas asistenciales por guardería, educación infantil y escuela de verano

1.El Ayuntamiento concederá en cada ejercicio económico, ayudas compensatorias a los gastos realizados en concepto de guardería, y/o de escuela de verano, a los/a las trabajadores/as con antigüedad superior a 6 meses, en activo o con excedencia por hijos, por valor de:

- a) Hasta 104 € mensuales por cada hijo que tengan, en edades comprendidas entre los 0 y 3 años, por ayudas compensatorias a los gastos realizados, en concepto únicamente de guardería, con justificación previa de estos gastos.
- b) Hasta 104€ mensuales por cada hijo que tengan, en edades comprendidas entre los 3 y 12 años, por ayudas compensatorias a los gastos realizados, en concepto de escuela de verano, con justificación previa de los gastos.

2.No se percibirán estas ayudas en caso de que el/la solicitante reciba por otras vías ayudas por el mismo concepto, salvo que el importe de estas no ascienda a la suma de 104 euros mensuales por ocho meses en el año, por cada hijo, y en tal caso tendrá derecho a percibir la diferencia al que se regula en el presente artículo. El/la solicitante tendrá que presentar una declaración jurada, manifestando que no recibe otra ayuda por el mismo concepto.

3.Si los gastos realizados por el solicitante, para la asistencia de sus hijos a las guarderías, no llegarán a la cantidad establecida en el presente artículo, solo tendrán derecho a resarcirse de su importe.

4.En el supuesto de que el padre y la madre fueran trabajadores/se de este Ayuntamiento, solo se concederá la ayuda regulada en este artículo a uno de ellos.

5.Para la concesión de estas ayudas, se tendrá en cuenta la edad que tenía el niño al empezar el mes natural correspondiente a la ayuda solicitada.”



Tiene que decir:**“Artículo 83. Ayudas asistenciales por guardería, educación infantil y escuela de verano**

1.El Ayuntamiento concederá en cada ejercicio económico, ayudas compensatorias a los gastos realizados en concepto de guardería, y/o de escuela de verano, a los/a empleados/as públicos/as con antigüedad superior a 6 meses, en activo o con excedencia por hijos, por valor de:

- a) Hasta 104€ mensuales por cada hijo que tengan, en edades comprendidas entre los 0 y 3 años, por ayudas compensatorias a los gastos realizados, en concepto únicamente de guardería, con justificación previa de estos gastos.
- b) Hasta 104€ mensuales por cada hijo que tengan, en edades comprendidas entre los 3 y 12 años, por ayudas compensatorias a los gastos realizados, en concepto de escuela de verano, con justificación previa de los gastos.

2.No se percibirán estas ayudas en caso de que el/la solicitante reciba por otras vías ayudas por el mismo concepto, salvo que el importe de estas no ascienda a la suma de 104 euros mensuales por ocho meses en el año, por cada hijo, y en tal caso tendrá derecho a percibir la diferencia al que se regula en el presente artículo. El/la solicitante tendrá que presentar una declaración jurada, manifestando que no recibe otra ayuda por el mismo concepto.

3.Si los gastos realizados por el solicitante, para la asistencia de sus hijos a las guarderías, no llegaran a la cantidad establecida en el presente artículo, solo tendrán derecho a resarcirse de su importe.

4.En el supuesto de que el padre y la madre fueran empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento, solo se concederá la ayuda regulada en este artículo a uno de ellos.

5.Para la concesión de estas ayudas, se tendrá en cuenta la edad que tenía el niño al empezar el mes natural correspondiente a la ayuda solicitada.

Únicamente se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado a aquellos/se empleados/as públicos/as en activo que no hayan prestado servicios durante la totalidad del año natural al cual se refiera la ayuda.”

Allá donde dice:**“Artículo 84. Ayuda asistencial por escolaridad**

1.El Ayuntamiento concederá en cada ejercicio económico becas de estudio a trabajadores/as con antigüedad superior a 12 meses, en activo o con excedencia por hijos, sus cónyuges e hijos/se, por valor de:

A.196 euros anuales para cada escolar, cuando se trate de estudios de educación infantil y primaria en centros oficiales reconocidos o equiparables, y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

No se percibirá esta ayuda en caso de que se conceda una ayuda asistencial por educación infantil por el mismo concepto y por el mismo hijo, ni si se obtiene otra ayuda por el mismo concepto otras instituciones.

B.223 euros anuales para cada escolar, cuando se trate de estudios de ESO, bachillerato y/o equivalentes en centros oficiales reconocidos o equiparables, y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

C.223 euros anuales cuando se trate de estudios de ciclo formativo de grado medio o grado superior, que se cursen en la isla.

En el caso de estudios de ciclo formativo de grado superior cursado fuera de la isla, la cantidad anual será de 543 euros. Las becas de este apartado se concederán una vez por la misma asignatura o curso.

D.543 euros por la superación del curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

E Las becas para estudios universitarios medios o superiores se abonarán en la cuantía equivalente al coste real de estas, (matriculación, asignaturas, derechos de examen y libros de texto), y no podrán superar la cuantía de 1.064 euros cuando los estudios se realicen en Ibiza, y 1.530 € cuando los estudios se realicen fuera de la isla; En el caso de cursar estudios fuera de la isla, será suficiente con acreditar la matrícula del curso correspondiente.

Todas las becas del presente artículo, corresponderán a uno de los padres cuando los dos sean trabajadores/nada de este Ayuntamiento.





Todas las becas del presente artículo, que se soliciten con motivo de los estudios de un hijo/a, se concederán desde los 3 años de edad y hasta que cumpla los 25 años.”

Tiene que decir:**“Artículo 84. Ayuda asistencial por escolaridad**

1.El Ayuntamiento concederá en cada ejercicio económico becas de estudio a los empleados/as públicos/as con antigüedad superior a 12 meses, en activo o con excedencia por hijos, sus cónyuges e hijos/se, por valor de:

A.196 euros anuales para cada escolar, cuando se trate de estudios de educación infantil y primaria en centros oficiales reconocidos o equiparables, y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

No se percibirá esta ayuda en caso de que se conceda una ayuda asistencial por educación infantil por el mismo concepto y por el mismo hijo, ni si se obtiene otra ayuda por el mismo concepto otras instituciones.

B.223 euros anuales para cada escolar, cuando se trate de estudios de ESO, bachillerato y/o equivalentes en centros oficiales reconocidos o equiparables, y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

C.223 euros anuales cuando se trate de estudios de ciclo formativo de grado medio o grado superior, que se cursen en la isla.

En el caso de estudios de ciclo formativo de grado superior cursado fuera de la isla, la cantidad anual será de 543 euros. Las becas de este apartado se concederán una vez por la misma asignatura o curso.

D.543 euros por la superación del curso de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

E. Las becas para estudios universitarios de grado, Bachelor's Degree, posgrado o másteres oficiales se abonarán en la cuantía equivalente al coste real de estas, (matriculación, asignaturas, derechos de examen, gastos de estancia y residencia, desplazamiento), y no podrán superar la cuantía de 1.064 euros cuando los estudios se realicen en Ibiza, y 1.530€ cuando los estudios se realicen fuera de la isla; En el caso de cursar estudios fuera de la isla, será suficiente con acreditar la matrícula del curso correspondiente.

Todas las becas del presente artículo, corresponderán a uno de los padres cuando los dos sean empleados/as públicos/as de este Ayuntamiento.

Todas las becas del presente artículo, que se soliciten con motivo de los estudios de un hijo/a, se concederán desde los 3 años de edad y hasta que cumpla los 25 años.

Únicamente se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado a aquellos/as empleados/as públicos/as en activo que no hayan prestado servicios durante la totalidad del año natural al cual se refiera la ayuda.”

Allá donde dice:**“Artículo 85. Ayudas asistenciales por incapacidad**

1.Los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento con más de 12 meses de antigüedad, que tengan a su cargo familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, con incapacidad física, psíquica o sensorial, acreditando mediante la certificación correspondiente, un grado superior al 33%, que por su problemática necesiten la ayuda de terceras personas, tendrán derecho a la obtención de una ayuda mensual de 300 euros, para cada una de las personas a cargo que se encuentran en esta situación.

2.la citada ayuda es compatible con la ayuda establecida por escolaridad.”

Tiene que decir:**“Artículo 85. Ayudas asistenciales por incapacidad.**

1.Los/las empleados/as públicos/as del Ayuntamiento con más de 12 meses de antigüedad, que tengan a su cargo familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, con incapacidad física, psíquica o sensorial o discapacidad en el caso de menores de edad l, acreditando mediante la certificación correspondiente, un grado igual o superior al 33%, y que, por su condición, precisen de la ayuda de terceras personas, tendrán derecho a la obtención de una ayuda mensual de 300 euros, para cada una de las personas a cargo que se encuentran en esta situación.





2. Para acreditar el parentesco, la incapacidad y la condición de persona a cargo, se elaborará una instrucción específica que detalle la documentación requerida que tiene que presentarse en todo caso conforme a la legislación vigente.

3. La citada ayuda es compatible con la ayuda establecida por escolaridad.

Únicamente se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado a aquellos/as empleados/as públicos/as en activo que no hayan prestado servicios durante la totalidad del año natural al cual se refiera la ayuda.”

Allá donde dice:

“Artículo 86. Ayudas asistenciales sanitarias

1. El Ayuntamiento de Ibiza facilitará a los/as trabajadores/as con más de 12 meses de antigüedad, en activo o con excedencia por hijos, afectados por el presente Convenio, las siguientes prestaciones de ayudas asistenciales:

- Para artículos ópticos, (ojeras completas, renovación cristales, cristales progresivos, monturas, lentillas y artículos similares).
- Para procedimientos dentales, (un aparato dental completo, un aparato dental parcial, extracciones dentales, empastes y otros tratamientos dentales).
- Para artículos de ortopedia necesarios con motivo de una enfermedad o accidente.
- Para tratamientos auditivos (aparatos o tratamientos relacionados con la audición).

2. Estas ayudas no podrán superar en conjunto, anualmente y para cada trabajador/a, la cantidad de 250 euros, y tendrán que ser previamente justificadas.

3. Además del mencionado, se establece una ayuda especial de 195 euros por vehículo de inválido.

4. Todas estas ayudas son aplicables a los/as hijos/as menores de edad, y al cónyuge del/de la trabajador/a que las solicite.”

Tiene que decir:

“Artículo 86. Ayudas asistenciales sanitarias

1. El Ayuntamiento de Ibiza facilitará a los/las empleados/as públicos/as con más de 12 meses de antigüedad, en activo o con excedencia por hijos, afectados por el presente Convenio, las siguientes prestaciones de ayudas asistenciales:

- Para artículos ópticos, (ojeras completas, renovación cristales, cristales progresivos, monturas, lentillas y artículos similares).
- Para procedimientos dentales, (un aparato dental completo, un aparato dental parcial, extracciones dentales, empastes y otros tratamientos dentales).
- Para artículos de ortopedia necesarios con motivo de una enfermedad o accidente.
- Para tratamientos auditivos (aparatos o tratamientos relacionados con la audición).
- Para cualquier otro tipo de tratamientos (fisioterapia, podología, psicología,).

2. Estas ayudas no podrán superar en conjunto, anualmente y para cada empleado/da público/a, la cantidad de 250 euros, y tendrán que ser previamente justificadas.

3. Adicionalmente al anteriormente mencionado, se establece una ayuda especial de 195 euros por vehículo destinada a la adquisición de vehículos adaptados para personas con movilidad reducida o para la adaptación de vehículos que faciliten la movilidad de estas personas.

4. Todas estas ayudas son aplicables a los/as hijos/as menores de edad, y al cónyuge del/de la empleado/a que las solicite.

5. Se establecerá una ayuda específica adicional para revisión ginecológica de 105€ por trabajadora.

Únicamente se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado a aquellos/as empleados/as públicos/as en activo que no hayan prestado servicios durante la totalidad del año natural al cual se refiera la ayuda.”

Allá donde dice:

“Artículo 96. Reconocimientos médicos

1. El personal será sometido a un reconocimiento médico anual con carácter gratuito, voluntario y confidencial, y dentro del horario



ordinario de trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

2. Se exceptuarán de este carácter voluntario, aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/de las trabajadores/es, o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a bote constituir un peligro para él mismo, para los/as otros/as trabajadores/se o para el público, o cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. Además el personal laboral tendrá derecho a pruebas de citología o ecografía ginecológica y pruebas de detección de cáncer de próstata.

4. La entrega de los resultados de los reconocimientos médicos tendrá que realizarse dentro de los 45 días siguientes al último reconocimiento realizado.”

Tiene que decir:

“Artículo 96. Reconocimientos médicos

1. El personal será sometido a un reconocimiento médico anual con carácter gratuito, voluntario y confidencial, y dentro del horario ordinario de trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

2. Se exceptuarán de este carácter voluntario, aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/de las trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a bote constituir un peligro para él mismo, para los/a las otras trabajadores/se o para el público, o cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. El personal laboral tendrá derecho a pruebas de detección de cáncer de próstata.

4. La entrega de los resultados de los reconocimientos médicos tendrá que realizarse dentro de los 45 días siguientes al último reconocimiento realizado.

Únicamente se abonará la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado a aquellos/as empleados/as públicos/as en activo que no hayan prestado servicios durante la totalidad del año natural al cual se refiera la ayuda.”

SEGUNDO.- Acordar, de conformidad con el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, la rectificación del error material de transcripción detectado en el artículo 96 objeto de modificación en el Acuerdo firmado previamente transcrito, y, en consecuencia, eliminar el último párrafo incluido por error de transcripción fijando la redacción del artículo 96, en los términos siguientes:

“Artículo 96. Reconocimientos médicos

1. El personal será sometido a un reconocimiento médico anual con carácter gratuito, voluntario y confidencial, y dentro del horario ordinario de trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

2. Se exceptuarán de este carácter voluntario, aquellos casos en los cuales la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/de las trabajadores/se, o para verificar si el estado de salud del/de la trabajador/a bote constituir un peligro para él mismo, para los/as otros/as trabajadores/es o para el público, o cuando así esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

3. El personal laboral tendrá derecho a pruebas de detección de cáncer de próstata.

4. La entrega de los resultados de los reconocimientos médicos tendrá que realizarse dentro de los 45 días siguientes al último reconocimiento realizado.»

TERCERO. – Incorporar una nueva disposición final en el Pacto regulador de las condiciones laborales del personal funcionario del Ayuntamiento de Ibiza en los términos siguientes:

“Disposición final Segunda

El contenido de esta modificación del Convenio, no tendrá una aplicación retroactiva en cualquier periodo anterior a la fecha de aprobación del Pleno, a excepción de la modificación del sistema de evaluación de la productividad de actividad llevada a cabo en el primer punto de su apartado a) y la modificación de la productividad de rendimiento llevada a cabo en el punto primero del apartado b1) del artículo 68 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ibiza, por la cual se suprime el requisito de la antigüedad en el puesto de trabajo como condición para percibir la productividad de actividad y de rendimiento, con efectos desde fecha 01.03.2023”



CUARTO.- Autorizar a la Sra. María Isabel Álvarez Solla en calidad de Directora del Área de Sostenibilidad como persona encargada para efectuar las tramitaciones administrativas necesarias para su legalización y publicación.

Y porque así conste a los efectos del expediente, emito el presente certificado por orden y con el visto y aprobado del Sr. Alcalde, con la excepción prevista en el artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se expide la presente.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

