



UNITAT 2

NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA CAIB

CONTINGUTS

1. Introducció
2. Les especificitats del règim jurídic aplicable al personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació del TREBEP
 - 2.1 Especificitats per raó de la matèria
 - 2.2 Peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva
 - 2.3 Límits a la negociació en matèria retributiva
3. Règim de permisos i vacances
4. La jornada de treball
5. Vacances i dies de vacances addicionals

OBJECTIUS

1. Conèixer la resta de la normativa d'aplicació al personal laboral al servei de la CAIB.
2. Saber aplicar la normativa d'acord amb el principi de jerarquia i especialitat.



Autor/a: Miguel Mascaró Artigues; Carlos Contell Santillán

Data d'elaboració: maig 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abreviatures

CAIB	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
ET	Reial decret legislatiu, 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
RDL 6/2019	Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació
Decret 7/2020	Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
V Conveni col·lectiu CAIB	V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB

1. Introducció

L'article 3.1 ET que regula les **fonts del dret laboral** estableix que els drets i les obligacions relatives a la relació laboral es regulen:

- a) Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat.
- b) Pels convenis col·lectius.
- c) Per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball.
- d) Pels usos i costums locals i professionals.

També constitueixen fonts de l'ordenament jurídic laboral, d'acord amb l'article 1 del Codi Civil, els **principis generals del dret** i la **jurisprudència**, la qual complementarà l'ordenament jurídic amb la **doctrina que, de manera reiterada, estableixi el Tribunal Suprem** a l'hora d'interpretar i aplicar la llei, el costum i els principis generals del dret. Ara bé en l'ordre jurisdiccional social, són necessàries, un mínim de dues sentències del Tribunal Suprem, amb idèntic resultat (d'aquí el que s'ha dit amb l'expressió *de manera reiterada*).

En l'àmbit de les relacions laborals de les persones treballadores que presten serveis en les empreses del sector privat o sotmès **al règim jurídic laboral comú**, la norma legal encarregada de regular-les és l'**Estatut dels treballadors**, que juntament amb el **conveni col·lectiu** i el **contracte de treball**, constitueixen el marc de drets i les obligacions entre l'empresa i la persona treballadora.

Pel que fa a la importància del **reglament** com a font reguladora de les relacions laborals cal ressaltar que és escassa, ja que tant la Constitució espanyola (art. 37) com l'Estatut dels treballadors, atribueixen el protagonisme a la **negociació col·lectiva**. A més, cal recordar que, d'acord amb l'article 3.2 ET, les disposicions reglamentàries «no poden establir condicions de treball diferents de les que estableixen les lleis que han de desplegar», fet que sí pot establir-se a través del conveni col·lectiu, tal com disposa l'article 82.2 ET:

«2. Mitjançant els convenis col·lectius i en el seu àmbit corresponent, els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i de productivitat; també poden regular la pau laboral per mitjà de les obligacions que es pactin.»

Recorda: En el dret laboral les condicions de treball es regulen principalment en la Llei i en el conveni col·lectiu.

En el cas del personal laboral inclòs dins de l'àmbit d'aplicació del TREBEP¹, entre el qual s'hi inclou el personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB, els drets i les obligacions que regulen la seva relació no és idèntica a la del personal laboral sotmès al règim laboral ordinari o comú, ja que l'article 7 TREBEP estableix que el personal laboral al servei de les Administracions públiques s'ha de regir:

¹ Per prestar serveis en les diverses administracions públiques, organismes públics, agències i demès entitats de dret públic que n'estiguin vinculats o dependents tal com preveu l'article 2.1 del TREBEP.

- per la legislació laboral (fonamentalment l'Estatut dels treballadors),
- la negociació col·lectiva (els convenis col·lectius) i
- per les normes previstes en el TREBEP que facin referència al personal laboral.

2. Les especificitats del règim jurídic aplicable al personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació del TREBEP

2.1 Especificitats per raó de la matèria

Les normes amb rang legal que regulen les relacions del personal laboral de les administracions públiques són l'Estatut dels treballadors i el TREBEP. Si bé, pel fet de contenir aquestes darreres normes de dret necessari que no poden ser evitades per l'Estatut dels treballadors i la negociació, podem afirmar que **el TREBEP és d'aplicació preferent en aquells casos en què així ho determini**, els quals són els següents:

- **Negociació col·lectiva** (art. 32 TREBEP). La negociació col·lectiva dels empleats públics, amb contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes del capítol IV del títol III del TREBEP (articles 31 a 46) que siguin expressament aplicables.
- **Jornada de treball, permisos i vacances** (art. 51 TREBEP). Respecte de la jornada de treball, els permisos i les vacances del personal laboral s'ha d'estar al que estableix el capítol V del títol I del TREBEP (articles 47 a 51) i la legislació laboral corresponent. No obstant això, cal recordar que el Reial Decret Legislatiu 6/2019 ha modificat l'article 7 TREBEP, que estableix en relació amb els **permisos per naixement, adopció, del progenitor diferent de la mare biològica i lactància**, que el personal laboral s'ha de regir per allò previst en l'article 49 TREBEP i, per tant, no li són d'aplicació les previsions sobre suspensions del contracte del treball de l'Estatut dels treballadors que regulen els esmentats permisos.
- **Retribucions** (art. 27 TREBEP). Les retribucions del personal laboral es determinen d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que hi sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 TREBEP.
- **Sistemes de selecció** (art. 61.7 TREBEP). Els sistemes de selecció del personal laboral fix són el d'oposició, concurs-oposició, o concurs de mèrits.
- **Classificació del personal laboral** (art. 77 TREBEP). El personal laboral es classifica de conformitat amb la legislació laboral.

- **Provisió de llocs i mobilitat** (art. 83 TREBEP). La provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral es regeix pel que estableixen els convenis col·lectius que hi siguin aplicables i, si no n'hi ha, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.
- **Situacions** (art. 92 TREBEP). Es regeix per l'Estatut del treballadors i pels convenis col·lectius que li són aplicables. Els convenis col·lectius poden determinar l'aplicació del títol VI del TREBEP (articles 85 a 92) al personal laboral de les administracions públiques en allò que sigui compatible amb l'Estatut dels treballadors.

2.2 Peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva

El segon esglaió en el rang jeràrquic de les fonts del dret laboral està constituït pels **convenis col·lectius**, els quals poden ser, bé de caràcter **estatutari** o bé de caràcter **extra estatutari**.

Els convenis **estatutaris** tenen eficàcia *erga omnes* i la mateixa força vinculant que les normes. Dit amb altres paraules, es tracta de autèntiques normes jurídiques que s'apliquen amb caràcter general a tot el personal laboral afectat per un conveni, però a diferència de la llei o del reglament tenen un origen acordat o pactat (entre la persona empresària i els representants de les persones treballadores).

El **procediment de negociació** dels convenis col·lectius estatutaris i els seus efectes es regulen en els articles 82 a 92 de l'Estatut dels treballadors (títol III).

El conveni col·lectiu estatutari un cop signat per les parts negociadores, s'han de presentar davant l'autoritat laboral competent, a l'efecte de que sigui registrat, depositat i publicat en el corresponent diari oficial (art. 90 ET). Pel que fa a la validesa dels convenis extra estatutaris no és necessari publicar-los, atès que no tenen caràcter normatiu sinó eficàcia limitada i força vinculant contractual.

El **V Conveni col·lectiu CAIB** es pot considerar del tipus **estatutari** i és considera igual que la norma convencional que desenvolupa el TREBEP i l'Estatut del treballadors d'alguna de les formes següents:

- Com una **norma suplementària**. Tant el TREBEP com l'Estatut dels treballadors estableixen uns mínims de dret necessari que poden ser millorats a través del conveni, el qual pot complementar-les però respectant els mínims indisponibles establerts en el propi TREBEP i en l'Estatut dels treballadors. A títol d'exemple, l'article 49 TREBEP regula el contingut mínim d'una sèrie de permisos que poden ser millorats a través de la negociació col·lectiva.
- Com una **norma supletòria**. Això és, quan una norma legal (per exemple de l'Estatut dels treballadors) es pot aplicar en defecte de conveni col·lectiu, per tant té caràcter dispositiu. Per exemple, l'article 83 TREBEP, estableix

que la provisió de llocs i mobilitat del personal laboral s'han de regir per les disposicions del conveni, però si aquest no ho preveu, s'han de regir pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera previst al TREBEP.

- Per **remissió del TREBEP o de l'Estatut dels treballadors al Conveni col·lectiu**. A títol d'exemple, podem esmentar l'article 11.3 ET, el qual estableix que «en la negociació col·lectiva es podrà establir compromisos de conversió dels contractes formatius en contracte per temps indefinit.»

Cal afegir que hi ha supòsits en què el TREBEP o l'Estatut dels treballadors constitueixen la norma màxima per al conveni col·lectiu i, en conseqüència, aquest ha de respectar els límits fixats per la norma legal. Això és el que ocorre en l'article 43.3 ET, quan estableix que «*Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, dotze hores.*» En aquest supòsit el Conveni col·lectiu que prevegi un descans entre jornades inferior a 12 hores serà nul per anar en contra d'una norma legal de rang superior, en aquest cas l'Estatut dels treballadors.

Una de les peculiaritats de la negociació col·lectiva del personal laboral al servei de les administracions públiques consisteix en què, a més de negociar i acordar convenis col·lectius, **es poden negociar i subscriure pactes i acords amb les administracions públiques** (art. 38 TREBEP). Aquests pactes i acords són instruments distints del conveni col·lectiu regulat en el títol III de l'Estatut dels treballadors. No obstant això, aquesta possibilitat en la pràctica està molt limitada per dos motius fonamentalment:

1. per raó de la unitat de negociació i
2. per raó de la matèria a negociar.

Per raó de la **unitat de negociació**, l'article 36.3 TREBEP disposa que els acords o pactes només poden versar sobre «*totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de cada Administració pública*». A això cal afegir que en el cas del personal laboral de l'Administració de la CAIB podem distingir dos nivells de negociació:

1. La **Mesa General de Negociació de les administracions públiques**. Aquella on es negocien els assumptes que afecten el **conjunt del personal (funcionari, estatutari i laboral) de les administracions públiques a l'Estat espanyol**, així com l'increment global de les seves retribucions que s'ha d'incloure en el Projecte de Llei anual dels pressuposts generals de l'Estat (article 36.2 TREBEP).
2. La **Mesa conjunta** per negociar aquelles matèries i condicions de treball comuns al **personal funcionari i laboral de l'Administració de la Comunitat Autònoma**. En aquesta Mesa es negocien les matèries comunes al personal funcional i laboral **de serveis generals** de l'Administració de la CAIB.

De les matèries enumerades en l'article 37.1 TREBEP **només podran ser objecte de negociació en la Mesa conjunta** les següents:

- a) Els criteris generals en matèria de plans i instruments de planificació de recursos humans, sistemes de classificació de llocs de treball, ofertes d'ocupació pública, accés i avaluació de l'acompliment.
- b) L'increment de les retribucions del personal al servei de la corresponent Administració.
- c) La formació continua.
- d) La salut laboral.
- e) Els plans de previsió social complementària.

A més, cal assenyalar que els pactes i acords assolits en aquesta Mesa Conjunta, són directament aplicables al personal laboral inclòs dins el seu àmbit d'aplicació (article 38.2 i 3 TREBEP).

Per acabar, les **matèries que no han de ser objecte de negociació col·lectiva**:

- a) Les decisions de les administracions públiques que afectin les seves **potestats d'organització**. Quan les conseqüències de les decisions de les administracions públiques que afectin les seves potestats d'organització tinguin repercussió sobre les condicions de treball del personal funcionari que preveu l'apartat anterior, és procedent la negociació de les condicions esmentades amb les organitzacions sindicals a què es refereix aquest Estatut.
- b) La regulació de l'**exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics**, així com el procediment de formació dels actes i les disposicions administratives.
- c) La determinació de **condicions de treball del personal directiu**.
- d) Els **poders de direcció i control** propis de la relació jeràrquica.
- e) La regulació i determinació concreta, en cada cas, dels **sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i la promoció professional**.

2.3. Límits a la negociació en matèria retributiva

Són objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedents en cas, les matèries següents (article 37.1 TREBEP):

- a) L'aplicació de l'**increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques** que estableixi la Llei de pressupostos generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i l'aplicació de les **retribucions complementàries del personal funcionari**.

- c) Les normes que fixin els **critèris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.**

Els acords sobre aquests increments no tenen eficàcia directa i d'acord amb l'article 21 TREBEP s'han d'incloure en les lleis de pressuposts generals de l'Estat de cada any. Aquests acords també han de comprendre «l'increment de la massa salarial del personal laboral», si bé «*No es poden acordar increments retributius que globalment representin un increment de la massa salarial superior als límits que fixa anualment la Llei de pressuposts generals de l'Estat per al personal.*»

En relació amb les retribucions del personal laboral del sector públic, l'article 27 TREBEP disposa que «*Les retribucions del personal laboral s'han de determinar d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix l'article 21 d'aquest Estatut.*»

3. Règim de permisos i llicències

El TREBEP dedica l'article 48 a regular els permisos dels funcionaris i el 49 els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar y laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

Si bé, de la rúbrica de sengles articles es pot arribar a la conclusió que es tracten de permisos dels quals només pot gaudir el personal funcionari, aquesta idea inicial és errònia ja que l'article 51 TREBEP l'estén al personal laboral a l'establir:

«Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral s'ha d'estar a allò establert en aquest capítol (V del títol III del TREBEP) i en la legislació laboral corresponent.»

Alguns autors consideren que el règim de permisos de l'article 48 i 49 TREBEP abasta també al personal laboral amb la finalitat d'evitar greuges comparatius amb el personal funcionari en matèria de permisos.

Sota la denominació de **permisos**, els articles 48 i 49 TREBEP recullen una diversitat de mesures que van des dels simples permisos per hores (exàmens prenals i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades), per dies (trasllats de domicili) fins a autèntiques suspensions de la relació laboral amb reserva del lloc de feina (per naixement per a la mare biològica) o reduccions de jornada (per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu).

En el cas del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB, els permisos i les llicències es regulen en els articles següents del V Conveni col·lectiu CAIB:

- Reducció de jornada (article 42),
- Flexibilització horària per conciliació de la vida laboral i familiar (article 43),
- Permisos horaris (article 44),

- Permisos per dies (article 45) i
- Llicències amb retribucions (article 46).

No obstant això, el conjunt de permisos i llicències recollits en el Conveni col·lectiu ofereix un nivell de drets inferiors als reconeguts per al personal funcionari de la CAIB en el Decret 7/2020. Per aquest motiu i amb fonament en l'article 10 del V Conveni col·lectiu CAIB els gestors en matèria de funció pública reconeixen al personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB els permisos recollits en el Decret 7/2020, els quals són els següents:

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal funcionari, en les matèries a què es refereix aquest conveni, serà aplicable al personal laboral que hi està subjecte, llevat que la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge acordi de manera expressa el contrari.»

Per altra banda, el V Conveni col·lectiu CAIB preveu pel personal laboral la possibilitat de gaudir de les llicències següents:

- Per assumptes propis (art. 47 a).
- Per estudis (art. 47 d).
- Per malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars (art. 47 c).
- Sense sou per a la realització de missions en països en via de desenvolupament o no desenvolupats (art. 47 b).

Per acabar, l'article 27 de la Llei 3/2021 de Pressuposts de la CAIB preveu la llicència especial per a assumptes propis, que pot sol·licitar el personal laboral fix fins al 31/12/2021. Té una durada màxima de **sis mesos anuals, sense dret a percebre retribucions**, però durant la llicència el treballador té **dret a la reserva del lloc de treball i al còmput de temps a efectes de triennis i grau personal**. La concessió de la llicència és discrecional i està supeditada a les necessitats del servei.

4. La jornada de treball

Pel que fa a la jornada de treball del personal laboral subjecte al servei de l'Administració de la CAIB cal atènyer-se a la legislació laboral, que inclou tant la normativa legal com la convencional.

Les administracions públiques estableixen la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics (article 47 TREBEP). Aquestes previsions també són extensibles al personal laboral.

La jornada de treball del personal laboral del sector públic constitueix una competència estatal que *s'ha de computar en quantia anual i ha de suposar una mitjana setmanal de trenta-set hores i mitjà* (DA 114a de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018).

No obstant això, cada Administració pública pot establir *altres jornades ordinàries de treball distinta a l'establerta amb caràcter general, o un altre repartiment anual de la jornada* sempre i quan en l'exercici pressupostari anterior s'haguessin acomplert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de despesa.

Això implica, per exemple, que una Administració pública pot acordar establir la jornada de 35 hores setmanals, sempre que compleixi amb les regles d'estabilitat pressupostària indicades.

També li és d'aplicació al personal laboral (ja que són normes de dret necessari) les previsions contingudes en la Secció 5a, capítol II del títol I de l'Estatut dels treballadors següents sobre:

- **Jornada de treball.** La durada màxima de la jornada ordinària de treball és de 40 hores setmanal de treball efectiu de mitjana en còmput anual (art. 34.1).

Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Si no hi ha pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10 per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu aquesta Llei i el treballador ha de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulta.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent han de passar, com a mínim, dotze hores.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi les 6 hores, s'ha d'establir un període de descans durant la jornada no inferior a 15 minuts. Aquest període de descans es considera temps de treball efectiu si així s'estableix per conveni col·lectiu o contracte de treball.

- **Hores extraordinàries.** Tenen la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball que es fan per sobre de les 9 hores ordinàries diàries.

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 l'any, llevat l'excés de les hores treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Per als treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte facin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general a l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries s'ha de reduir en la mateixa proporció que hi ha entre aquestes jornades.

La prestació laboral en hores extraordinàries és **voluntària**, llevat que aquesta s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball.

- **Treball nocturn.** Es considera treball nocturn el que s'efectua entre les 22 hores i les 6 del matí.

La jornada laboral dels treballadors nocturns no pot excedir les 8 hores diàries de mitjana, en un període de referència de 15 dies. Aquests treballadors no poden fer hores extraordinàries.

Es considera treballador nocturn el que fa normalment en període nocturn una part no inferior a tres hores de la seva jornada diària de treball, i també el que es prevegi que pot fer en aquest període una part no inferior a un terç de la seva jornada de treball anual.

- **Descans setmanal.** Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal, acumulable per períodes de fins a 14 dies, de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre la tarda del dissabte o, si s'escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

Com es pot comprovar els aspectes més importants en matèria de jornada de treball són competència legislativa estatal (i estan regulats a l'Estatut dels treballadors), per la qual cosa només queden a la negociació col·lectiva del personal laboral inclòs dins l'àmbit del TREBEP els aspectes de caràcter secundari.

La regulació que fa V Conveni col·lectiu en matèria de jornada (article 39) estableix que «en el cas que el personal funcionari, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtingui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, s'atindrà a allò previst en l'article 10 d'aquest conveni relatiu a l'equiparació de les millores funcionaries»

Pel que fa a l'horari del personal laboral l'article 40 es va incorporar en l'**Acord del Consell de Govern d'1 de juny de 2012** *pel qual s'aprova la jornada de treball i horari general del personal al servei de la CAIB representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals*.

Aquest Acord va ser modificat per l'**Acord del Consell de Govern 4 de desembre de 2015**, a través del qual l'horari del personal funcionari i laboral de Serveis Generals de l'Administració autonòmica va passar a ser el següent:

**«Quart
Horari general**

1. La jornada setmanal s'ha de fer, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.
2. La part fixa de l'horari és la franja compresa entre les 9.00 i les 14.00 hores.

3. La part flexible de l'horari, que amb caràcter general es distribueix a voluntat del personal funcionari de dilluns a divendres, és la compresa entre els trams horaris següents:

Entrada: entre les 7.30 h i les 9.00 h.

Sortida: entre les 14.00 h i les 16.30 h.

4. Quan es produeixin, per causes justificades, retards en l'hora d'entrada o sortida abans d'hora, a l'efecte de còmput, es considera entrada teòrica les 8.00 h i sortida les 15.30 h.

5. A l'efecte del règim d'incompatibilitats del personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, es considera horari de treball la franja horària que va de les 8.00 h fins a les 15.30 h.

Sisè

Temps per a formació

1. El temps d'assistència a cursos de formació, actualització i perfeccionament professional, de capacitació professional i d'adaptació al lloc de treball convocats o impartits per l'Escola Balear d'Administració Pública o per promotors inclosos en els acords nacionals de formació contínua en les administracions públiques, per als quals hagin estat autoritzats, es considerarà temps de treball efectiu a tots els efectes quan es facin dins l'horari de treball.

2. Mitjançant una instrucció del director general de Funció Pública i Administracions Públiques s'establiran mesures de compensació horària per a la formació fora de l'horari de treball.»

L'article 40 del V Conveni col·lectiu estableix un horari divergent respecte al fixat per l'Acord del Consell de Govern de 4/12/2015 esmentat si bé en conjunt, millora les condicions laborals, ja que permet passar en la pràctica al personal laboral, d'una jornada de 37 hores i 30 minuts a una de 35 hores setmanals.

5. Vacances i dies de vacances addicionals

Al personal laboral li és d'aplicació la regulació sobre vacances continguda a l'article 50, la qual consisteix:

- En el dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils, o dels que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fou menor. A l'efecte de les vacances no es consideren com dies hàbils els dissabtes.
- Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins l'any natural que correspongui, o un cop iniciat el període vacacional sobrevingués una de les situacions esmentades, el període vacacional es podrà gaudir encara que hagi finalitzat l'any natural a que correspongui i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos, a partir de l'any en què s'hagi originat.
- El període de vacances anuals retribuïdes no pot ser substituït per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària s'ha de garantir en tot cas el gaudi de les vacances meritedes.

- Si conclou la relació laboral per causes alienes a la voluntat del treballador, aquest té dret a sol·licitar l'abonament d'una compensació econòmica per les vacances meritàdes i no gaudides; en particular, en els casos d'incapacitat permanent o mort, fins un màxim de 18 mesos.

L'article 50 del TREBEP recull una sèrie de previsions que constitueixen normes de dret mínim necessari, que en tot cas ha d'observar la negociació col·lectiva. Per la qual cosa, l'espai reservat als convenis col·lectius en aquesta matèria es per millorar la regulació estatal.

Respecte de les vacances del personal laboral (article 41) cal ressaltar els següents:

- El gaudi de les vacances es pot fer per dies hàbils no consecutius.
- Es considera com a període ordinari de vacances el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, sens perjudici del que correspon als centres i treballs especials, per l'activitat major que despleguen en aquest període, si bé es podrà gaudir fins a quinze dies de vacances fora del període ordinari de gaudi però supeditat a les necessitats del servei.
- El personal pot demanar el fraccionament de les vacances anuals en dos períodes iguals, i en tot cas ha de conèixer les dates que li corresponguin tres mesos abans, almenys, del començament de les seves vacances.
- Les conselleries, respecte dels seus centres de treball o unitats funcionals, han de procurar que el personal que vulgui gaudir les vacances dins el període establert com a ordinari, les pugui gaudir per torns rotatius i, en cas de conflicte, s'han d'ajustar a l'ordre de prioritats següent:
 - Primer. Persones treballadores amb fills o filles en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar i aquesta preferència es refereixi al període de vacances complet, no a un mes concret.
 - Segon. Persones treballadores que tinguin reconeguda una antiguitat major al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.
 - Tercer. Persones treballadores que sol·licitin un únic període coincident amb 22 dies hàbils o 30 dies naturals, en ambdós casos consecutius.
 - Quart. S'ha de possibilitar la coincidència en el període de vacances dels cònjuges o parella de fet estables quan ambdós prestin serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma.
- Si un cop concedides o assenyalades les vacances, la persona treballadora causa baixa i ha de començar el període de gaudi en situació de baixa, té dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances.

- Si la baixa s'esdevé en període de vacances es suspèn el seu gaudi. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període. Si un cop acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, s'ha de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.
- El començament i la finalització de les vacances ha de ser dins l'any natural, tret dels casos en què per necessitats del servei, de mutu acord, o per incapacitat temporal, s'ajornin per a l'any següent o els supòsits als quals fa referència l'article 50 del TREBEP.
- El personal que ingressi durant l'any ha de gaudir les vacances proporcionalment al temps treballat, i s'ha de computar la fracció de mes com a mes complet i per any natural.

Per altra banda, cal recordar que a partir del 12 de setembre de 2015, les administracions públiques poden establir fins un màxim de **quatre dies addicionals** de vacances en funció del temps de prestació de serveis (DA 14a TREBEP).

A la CAIB l'Acord del Consell de 9 de desembre de 2016 preveu els dies addicionals de vacances següents, a més dels dies de vacances establerts per la normativa bàsica estatal:

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