

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

12560

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100775012021)

Antecedents

1. El 19 de febrer de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí aplicable al personal laboral per al període 2018-2021.
2. El 4 de novembre de 2020, Laura Rigo Valero, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 29 de novembre de 2021

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

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

Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí

Capítol I. Disposicions Generals.

Article preliminar. Determinació i reconeixement de les parts. En virtut de les negociacions mantingudes entre els representants de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, per una part, i pel Comitè d'Empresa, per l'altra, es concerta el present Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

Article 1r. Àmbit d'aplicació funcional.

L'objecte de les disposicions contingudes en el present Conveni Col·lectiu és la regulació de les relacions laborals entre l'Ajuntament de Santa Maria del Camí i el personal laboral al seu servei.

Article 2n. Àmbit d'aplicació personal.

Les disposicions i continguts del present Conveni Col·lectiu afectaran a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, independentment de la seva modalitat de contracte.

Article 3r. Àmbit d'aplicació territorial.

El present Conveni Col·lectiu és d'aplicació al personal previst a l'article anterior que desenvolupi les seves funcions a qualsevol Centre, Dependència, Àrea o Servei dependents directament de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, així com d'altres que en un futur es poguessin crear.

Article 4t. Àmbit d'aplicació temporal, denúncia i pròrroga.

1. El present Conveni Col·lectiu, una vegada signat per les parts, serà elevat al Ple de l'Ajuntament per a la seva aprovació i posterior publicació en el B.O.I.B.

2. Independentment del que s'ha establert al punt anterior, entrarà en vigor una vegada signat per les parts, amb efecte d'1 de gener de 2018, i estarà vigent fins al 31 de desembre de 2021

3. Anualment es procedirà a negociar, d'acord a la normativa vigent, la revisió de tots els aspectes econòmics i retributius.

4. Qualsevol de les parts signants podrà denunciar-ho dins els darrers tres mesos de vigència del mateix, o dins dels darrers tres mesos de cada un dels anys en els quals es mantingui prorrogat. La denúncia i sol·licitud d'una nova negociació es formularà mitjançant una comunicació escrita dirigida a l'altra part.

5. Una vegada denunciat, les parts estan obligades a reunir-se per constituir la Comissió Negociadora i iniciar les deliberacions del pròxim Conveni, en un termini màxim de 30 dies, des de la data de recepció de la denúncia.

6. Una vegada finalitzat el període de vigència sense que s'hagi produït denúncia, el Conveni es considerarà prorrogat cada any, excepte els aspectes econòmics i retributius del mateix, la revisió dels quals serà objecte de negociació tal com s'ha previst en el punt 3 del present article.

7. El present Conveni Col·lectiu serà vigent mentre es desenvolupi la negociació d'un nou Conveni.

8. Des de la denúncia fins a l'aprovació, la inscripció i la publicació del nou conveni s'entendrà prorrogat el present en totes les seves clàusules,

Article 5è. Comissió Paritària, d'Interpretació, Seguiment, Vigilància, conciliació i arbitratge.

1. Per a la interpretació i seguiment de l'aplicació i fidel compliment del Conveni Col·lectiu, es constituirà una Comissió de caràcter paritari, dins dels 15 dies següents a la seva publicació en el B.O.I.B.

2. La Comissió Paritària estarà formada per 1 representant de cada un dels sindicats amb representació al Comitè d'Empresa i per 1 representant de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí per cada un dels representants sindicals que hi formen part, de forma paritària i en igualtat de condicions.

3. La Comissió estarà presidida per qui es designi per acord de les parts. De la mateixa manera es designarà un secretari, que serà l'encarregat d'aixecar les actes. Els acords que s'adoptin quedaran reflectits a les actes que s'aixequin en cada reunió, signades per les parts, tenint totes elles caràcter vinculant.

4. La Comissió Paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts, en el termini màxim de 7 dies des de la data de la seva sol·licitud, i s'adjuntarà a la convocatòria el corresponent ordre del dia. A aquestes reunions podran assistir-hi assessors nomenats per cada una de les parts, en un màxim d'1 per cada part, els quals tindran dret a veu però no a vot.

5. Són funcions de la Comissió:

Vigilància, seguiment i estudi de l'aplicació del Conveni.





Interpretació de les clàusules del mateix en els casos de dubtes i divergències en la seva aplicació correcta.

Actualització de les normes del Conveni.

Instrument de desenvolupament i resolució de conflictes de tots i cada un dels aspectes regulats pel present Conveni i en particular de tot el que està relacionat amb les condicions de treball i les relacions laborals.

Intent de mediació, arbitratge i conciliació en el tracte i solució de qüestions i conflictes de caràcter individual o col·lectiu que puguin sorgir.

En general, qualsevol altre que contribueixi a l'eficàcia de l'aplicació del Conveni.

Acordar la definició, l'assimilació i la integració dels distints nivells de les categories professionals o llocs de feina no contemplats en aquest Conveni que vengin aconsellades per les necessitats de l'organització del treball o per la integració de nous treballadors.

Article 6è. Vinculació a la totalitat.

El present Conveni Col·lectiu és vinculant i l'han de complir, obligatòriament, les parts signants a partir de la seva entrada en vigor.

Les disposicions i el contingut del Conveni Col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible als efectes de la seva aplicació, i no es pot aplicar parcialment.

Tampoc podran ser renegociades separatament del seu context. En cas de que la jurisdicció laboral declares ineficaç algun dels seus preceptes, haurà de negociar-se la totalitat de la part declarada com a ineficaç.

Mentre no s'acordi un nou Conveni, el present regirà fins que entri en vigor el següent.

Article 7è. Condicions més avantatjoses.

Prèvia consulta amb la Comissió Paritària, totes les condicions establertes en el present Conveni, en cas de dubte, ambigüitat, foscor i contradicció, pel que fa al seu sentit o abast, hauran de ser interpretades i aplicades de la forma que resulti més avantatjosa per als treballadors.

Article 8è. Empresa i representants dels treballadors.

Als efectes d'aplicació d'aquest Conveni, s'entendrà com a Empresa l'Ajuntament de Santa Maria del Camí.

Els representants dels treballadors tindran les competències, les facultats, els drets i les garanties que es determinen a l'Estatut dels Treballadors, al Text Refós de l'EBEP, a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i al present Conveni Col·lectiu.

Capítol II. Organització Del Treball.

Article 9è. Direcció i control del treball.

1. L'organització i la planificació del treball serà competència de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí. A través dels òrgans de l'Ajuntament i de les direccions o responsables de cada una de les àrees, serveis, seccions o unitats, correspondrà a l'Ajuntament, l'organització, la direcció i el control tècnic i pràctic del treball, i es poden establir les mesures de racionalització, mecanització i distribució del treball que resultin aconsellables. Tot això conforme a la legislació vigent.

2. Respecte a les conseqüències que les decisions de l'Ajuntament puguin tenir repercussió sobre les condicions de treball dels treballadors, es procedirà a la negociació i la consulta amb el comitè.

3. En l'exercici de les seves atribucions, els òrgans de l'Ajuntament, així com les direccions i/o responsables de cada àrea, servei, secció o unitat, tindran sempre en compte les vies de participació, les facultats i competències dels representants legítims dels treballadors.

4. La planificació dels recursos humans a l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, tindrà com a objectiu la seva adequada dimensió, distribució i capacitació per a la millora de la prestació dels serveis.

5. Els treballadors inclosos a l'àmbit d'aplicació del present Conveni no podran ser destinats a cap organisme autònom, fundació, consorci, institut o qualsevol entitat municipal amb personalitat jurídica pròpia, si no és de forma voluntària i sempre que una Llei no disposi el contrari.

6. El personal municipal que hagi estat adscrit provisionalment a alguna de les entitats abans esmentades i, per la causa que sigui, s'ha de reincorporar a l'Ajuntament, ho farà amb la mateixa categoria, nivell i retribucions que corresponguin a la plaça que ocupava.



7. L'Ajuntament es compromet a mantenir, sempre que sigui legalment possible, tots els llocs de treball existents actualment a la plantilla de personal laboral.

Article 10è. Relació de Llocs de Treball, Plantilles, reorganització i reestructuració del treball.

1. L'instrument per a l'ordenació del personal laboral al servei de l'Ajuntament serà la Relació de Llocs de Treball (RLLT). La RLLT, o en el seu cas la plantilla, així com les seves modificacions o reestructuracions, independentment del tipus que siguin i dels motius que les promoguin, es negociaran amb el Comitè.

2. Els projectes de reorganització administrativa que impliquin canvis d'adscripció de llocs de treball, supressió de serveis, etc. seran tractats, en totes les seves fases amb el Comitè a través de la consulta i la negociació.

3. Es mantindran, llevat que de forma justificada es demostrï que són econòmicament inviables, els serveis que actualment es duen a terme a l'àrea de gestió pública, evitant la seva privatització. En qualsevol cas, si no es pot encabir dins la plantilla municipal, es subrogarà el personal que fins aleshores tengués encomanades les tasques en qüestió.

4. Tota reestructuració que afecti a la distribució i les funcions del personal haurà de tenir en compte la participació del Comitè d'Empresa a través de la consulta i la negociació.

5. Les vacants existents a la plantilla es proveiran a través dels procediments legalment establerts, amb el següent ordre de preferència:

- a. Reingrés personal excedent
- b. Reassignació d'efectius
- c. Provisió de llocs de treball
- d. Promoció interna
- e. Personal de nou ingrés.

Article 11è. Substitució de vacants

L'Ajuntament substituirà, com més aviat millor, a tot el personal de baixa per llarga durada, maternitat, paternitat, jubilació o promoció.

Article 12è. Plantilla laboral, classificació del personal i reclassificacions.

1. Els treballadors al servei de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí tenen dret a una classificació professional d'acord amb les funcions efectivament desenvolupades en el seu lloc de treball, la definició de la qual, tant nominal, substancial, com de contingut, figura a l'Annex I (Grups i categories professionals) del present conveni.

2. L'Ajuntament, prèvia negociació amb el Comitè es compromet a revisar i reclassificar aquelles categories professionals i llocs de treball que, en virtut de la pròpia evolució de l'Administració, es demostrï la seva necessitat de realitzarho.

Article 13è. Registre de personal.

1. L'Ajuntament disposarà d'un registre general de personal en el qual constaran, al menys, les següents dades:

- a. Identificació del treballador.
- b. Adscripció al lloc de treball.
- c. Situació laboral (actiu, baixa per malaltia o altres causes, excedència, etc.).
- d. Mèrits i reconeixements especials.
- e. Sancions i expedients disciplinaris.
- f. Altres dades d'interès professional o laboral: títols acadèmics, o professionals, cursos de formació, etc.

2. El Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament permetrà al personal laboral, prèvia petició, l'accés al propi expedient individual que existeixi al registre general de personal.

Article 14è. Centre de treball.

1. És el lloc on el treballador realitza la seva jornada laboral de treball.
2. Es podran constituir altres centres de treball, sempre i quan estiguin ubicats al terme municipal.

Capítol III. Ingress, Promoció, Provisió i Formació.

Article 15è. Oferta Pública d'Ocupació.

1. L'Ajuntament de Santa Maria del Camí seleccionarà al personal laboral al seu servei d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació.
2. Les necessitats de plantilla de personal laboral que no puguin ser proveïdes amb els efectius del personal existent a la Corporació, seran objecte, anualment, de la corresponent Oferta Pública d'Ocupació.
3. L'Oferta Pública d'Ocupació s'elaborarà anualment i serà objecte de negociació amb el Comitè en els termes legalment establerts .
4. A les diferents ofertes d'ocupació que es produeixin dins la vigència del present Conveni es contemplaran les vacants existents a la plantilla del personal laboral.
5. Sense perjudici del punt 4, les vacants produïdes podran ser reconvertides segons les necessitats i sense que això produeixi una disminució en els llocs de feina laborals.
6. L'Oferta determinarà el número de llocs de treball que s'han de cobrir pel sistema de selecció, amb indicació del número de llocs de treball que s'han de cobrir per promoció interna.

Article 16è. Selecció del personal laboral.

1. Tota selecció del personal laboral per a l'ingrés a l'Ajuntament de Santa Maria del Camí es realitzarà d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació, mitjançant convocatòria pública i lliure, a través dels sistemes selectius d'oposició, concurs-oposició i concurs. En tot cas es garantirà l'efectivitat dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat, i es durà a terme d'acord amb el que es preveu en l'Estatut de l'Empleat públic i en la resta de l'ordenament jurídic.

Les bases generals i les bases específiques de cada una de les convocatòries es negociaran amb el Comitè.

2. Un representat dels treballadors pertanyent a les organitzacions sindicals amb representació al Comitè d'Empresa podrà participar en les reunions dels Tribunals de selecció com a observador, amb veu i sense vot. Els membres del Tribunal hauran d'estar en possessió d'una titulació o bé d'una especialització iguals o superiors a les exigides per a l'accés a les places convocades.

Article 17è. Contractes temporals.

1. Per cobrir vacants produïdes amb motiu de l'aprovació de la RLLT i l'Oferta Pública d'Ocupació, així com per cobrir vacants produïdes per jubilacions, baixes de llarga duració, maternitat, incapacitat per al lloc de treball, promoció, ascensos i excedències, de manera transitòria, conjuntural i fins que el lloc es cobreixi de manera fixa mitjançant el procediment reglamentari, o per la reincorporació d'aquells que es trobin en qualsevol de les situacions administratives corresponents, es faran contractes temporals.

2. Per això l'Ajuntament crearà llistats o borses de treball temporal o interí, a partir de convocatòries específiques realitzades amb aquesta finalitat, les bases de les quals hauran de ser negociades amb el Comitè.

Aquestes borses de treball es crearan per a cobrir vacants de qualsevol de les categories professionals que formen la plantilla del personal laboral.

3. També es crearan llistats o borses de treball temporal o interí amb els opositors que tot i haver participat als diferents processos selectius no hagin obtingut plaça i que com a mínim, hagin aprovat els dos primers exercicis de l'oposició.. Aquestes borses tendran caràcter preferent sobre les borses del punt 2 d'aquest article.

4. Les necessitats de contractació temporal s'efectuarà seguint el llistat per estricte ordre de puntuació i segons el nombre d'exercicis superats. Els llistats seran públics.

5. Cada convocatòria específica realitzada amb aquesta finalitat establirà la vigència de la borsa o llistat en qüestió, la qual no podrà ser superior als 4 anys.

6. Cada borsa de feina establirà en les pròpies bases el seu funcionament específic.

Article 18è. Integració social i laboral dels discapacitats físics i psíquics.

Es donarà compliment al que estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre del Text Refós de la Llei General de Drets de les Persones



amb Discapacitat i la seva inclusió social i la resta de normativa vigent sobre integració social i laboral dels discapacitats i especialment en allò que fa referència a les proves d'accés, contractació i feina. Igualment, a les proves selectives, s'establiran per les persones discapacitades que ho demanin, les adaptacions possibles de mitjans i temps per a la seva realització.

Article 19è. Mobilitat i provisió de llocs de feina.

1. La provisió de llocs de feina consisteix en cobrir vacants del mateix grup de titulació o categoria professional, sempre que es compleixi amb els requisits exigits per a l'ocupació del lloc al qual s'opta. Per tant, no suposa canvi de grup o categoria professional.

2. Aquests llocs de feina es proveiran d'acord amb els sistemes de concurs de mèrits, que serà el sistema general i ordinari i, excepcionalment, atenent a la naturalesa de les funcions del lloc de treball, el de lliure designació, si així ho contempla la RLLT.

Les bases i els barems de les convocatòries per proveir llocs vacants pel sistema de concurs de mèrits, seran aprovades pel òrgan competent prèvia negociació amb el Comitè.

3. Els barems dels concursos de mèrits per a la provisió de vacants hauran d'incloure: la valoració de l'antiguitat, l'experiència en els llocs desenvolupats, la valoració dels cursos de formació, la formació acadèmica, el coneixement del català, així com altres aspectes que, per les característiques específiques del lloc de feina, es puguin considerar.

4. Els membres de la Comissió de Valoració hauran de posseir una titulació o especialització igual o superior a la del lloc que es convoca.

5. Els que hagin estat designats per cobrir el lloc de treball per al qual hagin concursat hauran d'estar un mínim de dos anys abans de poder tornar a concursar.

6. El trasllat o canvi de destí consisteix en el canvi d'un treballador a un lloc de treball diferent del que ocupa per a exercir funcions de naturalesa anàloga a les desenvolupades en el d'origen, sense que suposi canvi de categoria o de nivell retributiu. Els trasllats es faran per concurs de mèrits entre el personal laboral fix que tingui dos anys o més d'antiguitat en el darrer lloc de feina.

El concurs es farà mitjançant convocatòria interna i abans que es confeccioni l'Oferta Pública d'Ocupació, i en qualsevol cas, abans que siguin ocupades pel personal de nou ingrès. El barem del concurs serà objecte de negociació amb el Comitè.

7. La Corporació respectarà els destins que habitualment tinguin assignats els treballadors, exceptuant els casos en què per causes degudament justificades el servei ho requereixi.

8. Es podran realitzar permutes entre els treballadors de la mateixa categoria o especialitat, sempre i quan hagin estat autoritzades prèviament per l'òrgan competent de l'Ajuntament i sempre que concorrin els següents requisits:

- a. Que les persones interessades siguin titulars dels llocs de treball objecte de la permuta.
- b. Que l'antiguitat de les persones interessades no difereixi en més de cinc anys.
- c. Que els llocs de treball siguin genèrics, de retribucions semblants i els correspongui la mateixa forma de provisió.

9. No podrà autoritzar-se la permuta quan a alguna de les persones interessades se li hagi concedit una en els últims cinc anys o bé li faltin menys de deu anys per a complir l'edat de jubilació ordinària.

10. La permuta té caràcter definitiu, excepte en el cas que en el termini dels dos anys algun dels permutants sol·liciti la jubilació voluntària. En aquest cas els permutants tornaran a la destinació d'origen.

11. El personal que obtingui destinació mitjançant una permuta ha de romandre un mínim de dos anys en el lloc de treball permutat.

12. Sense perjudici de tot l'anterior i de manera general, quan la Corporació tingui previst realitzar qualsevol tipus de trasllat, ho posarà en coneixement, amb caràcter previ, de Comitè, perquè aquest informi al respecte.

Article 20è. Treballs de superior categoria.

1. Quan, per necessitats urgents del servei, l'Ajuntament hagi de proveir provisionalment una vacant de la plantilla del personal laboral amb personal propi fins a la seva cobertura definitiva a través d'algun dels procediments legals establerts, ho farà nomenant de forma provisional algun treballador fix que reuneixi els requisits exigits a la plaça o lloc que es trobi vacant. Aquests nomenaments tindran una duració màxima d'un any, que excepcionalment es podrà ampliar fins a dos anys. El procediment s'iniciarà amb una convocatòria interna entre els treballadors fixos que compleixin els requisits de la vacant. Si n'hi hagués més d'un es resoldrà mitjançant concurs atenent l'experiència i formació dels aspirants.

2. Aquest nomenament no es tindrà en compte com a mèrit per a l'accés als llocs de treball de manera definitiva.



3. Quan un treballador realitzi funcions de categoria superior a les que corresponen a la categoria professional de la plaça que ocupa tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi. En cas que la situació es perllongui més de 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys, el Comitè, a l'empar de l'article 39.2 de l'Estatut dels Treballadors, en el cas que el treballador afectat reclami l'ascens, haurà d'emetre informe sobre la necessitat de cobertura reglamentària del lloc en qüestió.

4. Quan un treballador també realitzi funcions que no corresponguin a les que té assignades la plaça o lloc de treball que ocupa, segons la RLLT o el present Conveni, tindrà dret a un plus per treballs aliens l'import del qual serà d'un 10% de les retribucions íntegres del període treballat.

5. Cap treballador no estarà obligat a realitzar funcions d'inferior categoria. Es podrà assumir, no obstant això, aquest tipus de funcions de forma voluntària.

Article 21è. Promoció interna.

La promoció interna del personal laboral fix consisteix en l'ascens des de qualsevol grup de titulació, cos o escala, o bé des de qualsevol categoria professional, a un altra superior (promoció vertical) o igual (promoció horitzontal).

Per participar a les convocatòries de promoció interna s'ha d'haver prestat serveis com a personal laboral fix a l'Ajuntament un mínim de dos anys i s'han de reunir els requisits de titulació i qualsevol altre que estableixin les bases de la convocatòria o la corresponent RLLT.

El sistema que s'utilitzarà per a les convocatòries de promoció interna serà el concursoposició. Les bases de les respectives convocatòries seran objecte de negociació amb el Comitè.

A la fase d'oposició de les convocatòries de promoció interna s'eximirà als candidats d'aquelles matèries el coneixement de les quals s'hagi acreditat suficientment a les proves d'ingrés. Per aplicar aquest criteri es tindrà en compte les bases de la darrera convocatòria.

Els aspirants que hagin aprovat però no obtinguin plaça tendran dret a presentar-se a la següent convocatòria amb la nota obtinguda.

D'altra banda, els aspirants que hagin aprovat al menys un exercici, però no hagin obtingut plaça formaran un llistat que s'utilitzarà per realitzar possibles nomenaments de forma provisional, moment en el qual romandrien en la situació d'excedència per prestacions de serveis en el sector públic descrita a l'article 31 d'aquest conveni.

Article 22è. Formació.

De conformitat amb el que s'assenyala al article 23.2 de l'Estatut dels Treballadors, per facilitar la seva formació i promoció, el personal inclòs a l'àmbit del present Conveni tindrà dret, sempre que estiguin relacionats amb el lloc de feina i el servei ho permeti, a la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals, així com a cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i capacitació professional que s'organitzin per la pròpia Corporació, per L'EBAP o per qualsevol altre Administració o Institució pública.

L'accés als cursos, estudis, etc., es farà de forma rotatòria, de manera que totes les persones interessades hi puguin accedir en igualtat de condicions.

En qualsevol cas els treballadors tindran dret a 60 hores de formació dins el seu horari laboral. El Pla de formació i qualsevol tipus d'acció formativa que es dugui a terme es negociarà amb el Comitè.

Capítol IV. Temps De Treball, Horaris I Descans.

Article 23è. Calendari laboral anual.

1. El calendari anual aplicable a tots els serveis de l'Ajuntament serà el que l'organisme competent de l'Administració Autònoma determini per a Santa Maria del Camí, sense perjudici del que es preveu en el present Conveni.

2. A tots els centres, dependències i serveis s'exposarà el calendari laboral anual que comprendrà la distribució anual dels dies festius i inhàbils.

3. Als efectes dels drets i les normes que s'estableixen al present Conveni i a la resta de normativa aplicable en matèria de condicions de treball, els dissabtes i els dies de descans setmanal, no es consideren hàbils o laborals. Es garanteix a tots els treballadors dos dies de descans setmanal, que seran els dissabtes i diumenges, excepte en el cas del personal la jornada del qual contempli fer feina dissabte i/o diumenge.

Article 24è. Jornada laboral.

1. En còmput setmanal, la jornada laboral ordinària per a tota la plantilla serà la que marqui la llei vigent.
2. La jornada diària serà continuada de dilluns a divendres, en horari matinal, com a norma general.
3. Els dies 24 i 31 de desembre les dependències municipals romandran tancades. Tot el personal gaudirà d'aquests dies, excepte el personal adscrit a alguns serveis considerats essencials, els quals seran negociats amb el Comitè. A les persones que no puguin gaudir d'algun o dels 2 dies, se les compensarà amb un dia lliure i una gratificació de 20 € per cada dia que no hagin pogut gaudir.

Article 25è. Descans setmanal i diari.

1. Cada treballador disposarà d'un període de 30 minuts diaris per a descans, que serà computat com a treball efectiu.
2. Tots els treballadors tendran dret a un descans setmanal de dos dies continuats. Es garanteix com a norma general, que els dies de descans seran els dissabtes i diumenges.
3. Els treballadors tindran dret a un descans diari de 12 hores, com a mínim, entre la finalització de la seva jornada diària i el reinici de la següent.
4. El personal que realitzi funcions de forma continuada i habitual davant pantalles LCD, de visualització gràfiques i d'enregistrament de dades i els restituïdors disposaran d'un descans diari de deu minuts cada dues hores. El temps per berenar és compatible a aquests efectes.

Article 26è. Horari de treball.

Amb caràcter general, l'horari de treball de tot el personal serà normalment de 7'45 a 15'15 h., permetentse 15 minuts de cortesia a l'entrada i/o a la sortida, sense perjudici de les conciliacions de la vida familiar i laboral que es puguin acordar.

A l'annexe III d'aquest conveni es recullen tots els horaris especials.

Article 27è. Reducció de la jornada habitual de treball.

1. Per interès particular. A petició justificada de l'interessat, i sempre que resulti compatible amb la naturalesa del lloc de treball desenvolupat, es podrà concedir el reconeixement d'una reducció de jornada diària ininterrompuda del 25%, percebut el 75% de les seves retribucions mensuals. Aquesta reducció es mantindrà per períodes mínims mensuals i serà revisable anualment.
2. Per proximitat de l'edat forçosa de jubilació. Podrà concedir-se una reducció diària per períodes ininterromputs d'un mes, d'entre 30 minuts i la meitat de la jornada habitual, a aquells treballadors a qui falti menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació ordinària vigent a cada moment, amb la reducció proporcional de les seves retribucions.
3. Les reduccions de jornada indicades anteriorment són incompatibles entre sí.

Capítol V
Vacacions, Permisos, Excedències i Llicències.

Article 28è. Vacances.

a. Tot el personal tindrà dret a gaudir, per any complet de servei efectiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes natural o de vint-i-dos dies hàbils o laborals, o els dies que proporcionalment correspongui al temps de servei efectiu, per norma general dins el mateix any natural. Aquest dret no es renunciable ni abonable.

Així mateix, es tindrà dret als dies hàbils o laborals addicionals que s'indiquin a continuació en complir els anys de servei efectiu a les Administracions Públiques següents; en aquest cas el dret es farà efectiu a partir de l'endemà del compliment dels anys de servei:

- 15 anys: 1 dia.
- 20 anys: 2 dies.
- 25 anys: 3 dies.
- A partir de 30 anys: 4 dies.

Els referits dies tindran el caràcter d'hàbils i es podran gaudir addicionats a algun dels períodes de vacances o per dies hàbils elegits

lliurement. Tot això llevat que en els horaris especials es prevegi una altra cosa.

b. El calendari de vacances de tot el personal es fixarà, d'acord amb els criteris d'aquest article, en el mes de març. Els Caps de Servei i Àrea corresponents són els responsables del seu compliment. D'aquest calendari s'informarà i es lliurarà còpia, des de cada Àrea o Servei, al Comitè d'empresa.

Les modificacions del calendari abans de l'inici del gaudi seran competència dels mateixos serveis. Amb una antelació mínima de 7 dies els Caps de Servei o Àrea seran responsables de lliurar al Servei de Recursos Humans o regidor delegat, les comunicacions del gaudi efectiu de les vacances, de forma única o fraccionada, les quals haurà d'autoritzar en el termini màxim de cinc dies.

El personal adscrit a l'Escoleta Municipal disposarà de les seves vacances en el període en què l'escoleta romanguí tancada.

c. Les vacances es gaudiran, si és possible, dins el període comprès entre el dia 1 de juny i 30 de setembre, ambdós inclosos, d'una tongada per mesos naturals o en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius. El personal adscrit a la Brigada d'obres no podrà gaudir de vacances en període d'organització de festes i esdeveniments diversos, excepte els supòsits excepcionals degudament autoritzats pel regidor delegat.

Quan per exigències de l'Ajuntament o necessitats del servei suficientment acreditades i justificades, s'haguessin de gaudir en període diferent de l'indicat, es tindrà dret a una bonificació d'un nombre de dies igual al 33% del nombre de dies que s'hagin de gaudir fora del citat període d'estiu, els quals s'hauran d'addicionar a algun dels períodes vacacionals.

Dins el període vacacional no es podran fer serveis extraordinaris de cap tipus.

d. Mitjançant la corresponent justificació, el personal podrà gaudir les vacances per dies hàbils o laborals elegits lliurement en qualsevol període de l'any, sempre que el seu còmput anual sigui de 22 dies hàbils o laborals, sempre i quan les autoritzi el regidor delegat de l'àrea.

e. Si el personal abans o durant el gaudi de les vacances sofrís malaltia acreditada facultativament davant la Corporació, es renegociaran les esmentades vacances en el cas de no poderse gaudir dins el període concedit, amb els mateixos criteris establerts al present article.

f. Si per exigències del servei corresponent, degudament acreditades i justificades davant el Servei de Recursos Humans fos necessari interrompre el gaudi de vacances del personal, es tindrà dret, a més dels dies interromputs, a un dia d'increment del nombre de dies que li corresponguin per cadascun dels que s'interrompi. En altres casos no es podrà interrompre els períodes de vacances. En cas d'anul·lació de les vacances ja autoritzades es compensarà el treballador com a la lletra b) d'aquest article.

El personal tindrà dret a modificar les vacances establertes al calendari, abans de l'inici de les mateixes, per raons justificades i amb l'autorització prèvia del regidor delegat del servei.

Article 29è. Llicències i permisos

Tots els treballadors subjectes al present Conveni tindran dret a gaudir, prèvia autorització i amb l'obligació de justificar-los, dels permisos i llicències retribuïdes que s'especifiquen a l'article 48 del Text Refós de l'EBEP. A continuació, sense perjudici dels canvis de caràcter legal que es puguin produir en un futur, es detallen els prevists el dia de la signatura del present conveni.

a. Per raó de matrimoni, 15 dies; podent-se iniciar en qualsevol moment dins els 30 dies anteriors o posteriors al matrimoni. Si el personal ho sol·licita i el servei ho permet, tindrà dret a l'acumulació d'aquesta llicència al període de vacances que li pertoqui, sempre que ho sol·liciti amb quinze dies d'antelació. Es tindrà dret a aquesta llicència per raó d'inscripció de parelles de fet en el registre oficial constituït a l'efecte.

b. Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a Mallorca, i cinc dies hàbils si es produeix fora de Mallorca. S'entendrà com a malaltia greu les incloses al decret 1148/2011 així com qualsevol ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica. Els 3 o 5 dies es podran agafar a lliure disposició del treballador mentre es continui produint el fet causant.

Quan es tracti de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan es produeix en una localitat distinta.

c. Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

d. Per realitzar funcions sindicals o de representació de persona, en els termes que es determini.

e. Per a concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud a centres oficials, el dia complet de la seva celebració.

f. Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les embarassades, previ avís amb set dies d'antelació a la Corporació i tot acreditant la impossibilitat de fer-ho fora hores de feina.

g. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir-se en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal de mitja hora a l'inici i al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin a l'Ajuntament. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.





Igualment la treballadora podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

h. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altre causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el personal laboral tindrà dret a absentarse del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Així mateix, tendran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

i. Per raons de guarda legal, quan el personal laboral tingui cura directe d'algun menor de dotze anys, de persona major que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada laboral, amb la disminució corresponent de les seves retribucions. Tindrà el mateix dret el personal laboral que hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

j. Per tenir cura d'un familiar de primer grau, el personal laboral tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre ambdós, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

k. Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i pels deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral. Sense caràcter exhaustiu s'entén que concorren aquests deures en els casos següents:

Citacions davant òrgans judicials o administratius.

Compareixences davant fedataris públics.

Designació com a membre de meses electorals a processos de qualsevol tipus.

Exercici de dret de participació a eleccions de qualsevol tipus.

Renovació del DNI, passaport i aquells permisos o carnets professionals que siguin requisit per al lloc de feina que s'ocupa.

Atenció als deures com a càrrec públic electe.

Acompanyament, pel temps indispensable, a visites mèdiques de fills menors o persones depenents a càrrec del treballador.

l. Per assumptes particulars, segons normativa de funció pública, que no podran acumularse al període vacacional.

2. A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració Pública, el personal laboral tindrà dret al gaudi del dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir de vuitè.

Article 30è. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

En tot cas se concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a. Permís per part: tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i per cada fill a partir del segon, en el supòsit de part múltiple. El permís se distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat, o en el seu cas, de la part que resti de permís.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas de que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per què l'altre progenitor pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol altre causa, el nouat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nouat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

b. Permís per adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent o simple: tindran una duració de 16 setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini es comptarà a elecció del funcionari a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual se constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de gaudi d'aquest permís.

En el cas de que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ne de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determini.





Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís fins a dos mesos de duració, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat a dit paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució judicial d'acolliment.

Durant el gaudi d'aquest permís se podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, prevists en aquest article seran els que així estableixin en el Codi Civil o en les Lleis Civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, sempre que l'acolliment simple tingui una duració no inferior a un any.

c. Permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill: tindrà 28 dies, ampliables en 2 dies més per cada fill a partir del segon en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual se constitueix l'adopció. En qualsevol cas seran d'aplicació els terminis establerts a la legislació vigent.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats en els apartats a) i b).

En els casos prevists en els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, en el seu cas, de l'altra progenitor treballador, durant el període de duració del permís, i en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte se determina en funció del període de gaudi del permís.

El personal laboral que hagi gaudit del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acollida tendran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de feina en termes i condicions que no els resultin menys favorables que abans del gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hagués pogut tenir dret durant la seva absència.

d. Permís per raó de violència de gènere sobre la treballadora: les faltes d'assistència del personal laboral víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tendran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a assistència social integral, tendran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent en cada cas.

e. Per motius de malaltia greu i cura d'un menor de primer grau o persona al seu càrrec, el treballador podrà sol·licitar l'adaptació de la seva jornada segons la necessitat del servei i treballador.

f. Llicències sense retribució: podran concedir-se llicències no retribuïdes sempre que les necessitats del Servei ho permetin en els següents supòsits:

Estudis acadèmics reglats a centres oficials i a tots els nivells, amb una duració màxima de dos mesos fraccionables anualment, per períodes mínims d'un dia natural.

Participació en organismes de Cooperació Internacional i ONGs, pels dies naturals que s'acrediti la participació i amb un màxim de dos mesos anuals no fraccionables.

Per assumptes propis, sense justificar, fins a un màxim de tres mesos acumulables cada dos anys, i per períodes mínims de set dies naturals consecutius, sempre que les necessitats del Servei ho permetin.

La coincidència de més d'un dels supòsits anteriors no podrà excedir de tres mesos anuals. En qualsevol cas hauran de ser adequadament justificades les llicències concedides. Transcorreguts quinze dies des del gaudiment de la llicència sense que s'hagi justificat, es procedirà a la deducció de les retribucions proporcionalment a la seva durada.

Qualsevol referència a dia hàbil, laboral o de treball efectiu, s'entén referida a un període de jornada de treball.

Article 31è. Excedències.

1. En general, les situacions administratives en què es puguin trobar el personal afectat per aquest Conveni, relacionades amb les excedències, i que no s'hagin previst en aquest article, s'ajustaran estrictament al que prevegi la legislació vigent que sigui d'aplicació, en especial l'Estatut dels Treballadors, l'EBEP i la Llei de Funció Pública de les Illes Balears. El passi a qualsevol situació diferent de l'actiu generarà l'obligació per a l'interessat de cancel·lació dels bestretes reintegrables.

2. L'excedència suposa el cessament temporal de la relació de treball, no computant-se com a servei actiu el temps de permanència en aquesta situació.

3. El personal, inclòs el temporal o indefinit no fix amb una antiguitat d'un any, i fins que la taxa de temporalitat de l'Ajuntament no superi el 15%, té dret a gaudir de les excedències següents:

Excedència per interès particular. El personal fix amb més d'un any d'antiguitat té dret a la concessió d'un període d'excedència entre



4 mesos i 5 anys, d'acord amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Excedència per cura de fills. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de fills, naturals o adoptius. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball.

Excedència per cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de familiars fins a 2n grau que per edat, malaltia, accident o discapacitat no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball.

Excedència per agrupació familiar. El personal fix té dret a la concessió d'un període d'excedència quan el seu cònjuge o parella de fet resideixi a un altre municipi per haver obtingut un lloc de feina definitiu com a empleat en el sector públic. La durada mínima serà de dos anys i la màxima serà de quinze.

Excedència per prestacions de serveis en el sector públic. El personal laboral fix tindrà dret a un període d'excedència, amb reserva del lloc de treball durant el primer any, quan per qualsevol procediment de provisió de llocs de treball en el sector públic accedeixi a un lloc de treball com a funcionari interí o laboral temporal en un altre administració durant tot el temps que duri la prestació de serveis. En aquesta mateixa situació, però sense cap limitació temporal quant a la reserva del lloc de feina, quedarà el personal municipal fix que, mitjançant un contracte d'interinitat o temporal, accedeixi a un altre lloc de feina pertanyent a la Relació de Llocs de Feina de l'Ajuntament de Santa Maria. Un cop acabada la prestació haurà de demanar el reingrés en un període màxim de 30 dies.

Excedència especial per millora professional. El personal laboral fix tindrà dret a un període d'excedència de fins a un any, amb reserva del lloc de treball, quan accedeixi a un lloc de treball de categoria superior al sector privat. Transcorregut aquest període haurà de sol·licitar el reingrés. En cas contrari passarà a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Excedència per violència de gènere. Les víctimes de violència de gènere, com a part del dret a la protecció i a l'assistència social, podran sol·licitar, sense que calgui un temps mínim de servei a l'administració pública, una excedència amb els següents característiques:

- Els dos primers mesos es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, els ajuts per fill a càrrec.
- Els primers 6 mesos, prorrogables per 3 més, fins a un màxim de 18 mesos, tindrà reserva del lloc de treball, quan l'actuació judicial així ho exigeixi.
- Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat, carrera administrativa, i els drets que corresponguin en el règim de la seguretat social.

Excedència voluntària per motius de salut. El personal laboral, fix o indefinit no fix, pot sol·licitar l'excedència voluntària quan, després d'haver exhaurit el període màxim d'incapacitat temporal, ho necessiti durant els processos de recuperació com a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys.

Capítol VI. Prestacions Socials.

Article 32è. Ajudes sanitàries, assistencials i mèdiques.

L'Ajuntament facilitarà la prestació de les ajudes sanitàries, assistencials i mèdiques pels conceptes, imports i condicions que s'estableixen a continuació sempre que no resultin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurança.

A aquest efecte, l'Ajuntament destinarà una partida pressupostària per import de 6.000 €.

El procediment de concessió d'aquestes ajudes serà el següent:

- Les ajudes s'abonaran sempre i quan ho sol·licitin els treballadors per a ells o per als fills dependents menors de 21 anys sense ingressos propis o bé discapacitats, sense límits d'edat, i s'acrediti la seva necessitat a través d'un informe mèdic facultatiu i la corresponent factura oficial, la qual podrà ser investigada per la Comissió Paritària.
- Les ajudes no s'abonaran en el supòsit que estiguin cobertes per qualsevol assegurança de caràcter públic, o assegurança privada que pugui tenir concertada l'Ajuntament.
- Les sol·licituds podran ser presentades fins al 31 d'octubre i seran resoltes per la Comissió Paritària abans del 30 de novembre. Si les ajudes sol·licitades superassin en conjunt el pressupost assignat per la corporació anualment, els imports es reduïrien proporcionalment segons la fórmula següent:

$$\frac{\text{Import sol·licitat pel treballador}}{\text{-----X Pressupost anual}} = \text{Suma dels imports de totes les ajudes sol·licitades}$$

d. Relació d'ajudes:

- Ajudes dentàries (l'import de la factura o com a màxim)
 - Dentadura completa: 390 €
 - Dentadura superior o inferior: 200 €





- Fases d'ortopèdia funcional (aparell): 225 €
Corones i fundes: 65 €/ud
Desvitalització: 65 €/ud
Profilaxi – neteja bucal (2 anuals): 30 €/ud
2. Ajudes auditives (l'import de la factura o com a màxim) Audífons: 360 €/ud
3. Ajudes visuals (l'import de la factura o com a màxim) Vidres: 130 € el parell
Renovació de vidres: 130 € el parell Muntures: 65 €
Lents de contacte: 60% del seu import
Renovació de lents de contacte: 60% del seu import
Cirurgia correctiva amb làser i altres intervencions semblants: 60% del seu import
4. Ortopèdiques (l'import de la factura o com a màxim) Plantilles ortopèdiques: 50 €
Calçat ortopèdic: 50 €
Cadira de rodes o llit articulat per a discapacitats (un sol cop): 75% del seu import
Vehicle d'invàlids: 320 €
5. Períodes de renovació
Empastats, corones i fundes: 3 anys
Dentadura completa, superior, inferior i ortopèdia: 5 anys Ulleres: 3 anys
Lents de contacte: 3
D'ulleres a lents de contacte: 1 any De lents de contacte a ulleres: 3 anys
Renovació d'ulleres o lents de contacte (nova graduació): 1 any
Audífons: 3 anys
Plantilles (fins als 14 anys d'edat):
1 any Plantilles (a partir dels 14 anys):
2 anys Calçat ortopèdic: 1 any
Vehicles d'invàlids: Únic
Altres pròtesis: 2 anys

Aquests períodes de renovació quedaran sense efecte en cas de pèrdua o rompuda per accident de treball o qualsevol altra causa derivada de l'activitat laboral.

Article 33è. Ajuda per fills.

S'estableix una ajuda per fills de 40€ euros mensuals durant tot l'any per cada fill amb una edat compresa entre la data de naixement i el compliment dels 19 anys d'edat.

Article 34è. Ajuda per fills amb discapacitat

En cas que el fill tingui una discapacitat igual o superior al 33% l'ajuda mensual serà de 100 € fins que compleixi 21 anys i mentre no tingui ingressos propis, tant de retribucions del treball o pensions públiques.

Article 35è. Assegurança de vida i invalidesa permanent absoluta

En cas de mort d'un treballador o ser declarat en situació d'invalidesa permanent en grau d'absoluta o de total per a la professió habitual arran d'accident de treball, l'Ajuntament, prèvia concertació de la pòlissa corresponent abonarà a l'interessat o als hereus legals l'import, en cas de mort, de 30.000 € i, en cas d'invalidesa permanent absoluta, 60.000 €, i en cas d'invalidesa total per a la professió habitual, 20.000 €.

Article 36è. Beques d'estudis per als treballadors.

Amb la finalitat de fomentar la formació acadèmica del seu personal, amb l'objectiu de millorar les seves possibilitats d'ascens dins la carrera administrativa i professional, i dins els límits de la partida pressupostària prevista per a cada any, l'Ajuntament concedirà beques d'estudi als treballadors que realitzin els següents estudis a centres oficials:

1. Graduat en educació secundària obligatòria.
2. Batxillerat o equivalent.
3. Formació professional o Cicles formatius mitjans i superiors.
4. Accés a la Universitat per a majors de 25 anys i 40 anys
5. Estudis universitaris (graus, masters i doctorats), presencials o a distància.
6. Idiomes en centres oficials.
7. Llibres de text per als que es concedeixi beca per matrícula o en els casos prevists anteriorment que no tinguin cost de matrícula.

El fons pressupostari per als estudis abans esmentats serà distribuït per la Comissió Paritària amb els següents criteris :



- a. El 60% de les taxes de la matrícula oficial dels següents estudis:
ESO, Batxillerat, BUP o equivalents.
Prova d'accés a la Universitat per a majors de 25 anys i 40 anys
- b. El 60% de les taxes de la matrícula oficial per als estudis universitaris següents:
 - Estudis universitaris superiors i mitjans.
 - Formació professional i Cicles formatius mitjans i superiors.
- c. En primer lloc s'abonaran les beques dels estudis corresponents a l'apartat

a) i si encara queda fons, s'abonaran les beques de l'apartat b). Si després de tot l'anterior quedés fons es destinarà a llibres de text.

S'estableix una partida pressupostària inicial de 3.000 € per ajudes en beques d'estudis als treballadors de com a màxim de 60 % de les taxes de matrícula.

Aquestes beques seran abonades un cop s'hagi acreditat a l'Ajuntament el pagament de la matrícula amb indicació del número d'assignatures cursades i aprovades. Només s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures aprovades en relació a les cursades.

Article 37è. Renovació permís de conducció.

La Corporació es farà càrrec de les despeses necessàries per a l'obtenció i la renovació del permís de conducció A, B, i C als dels treballadors que el necessitin de forma obligatòria per mor de la seva feina, així com als xofers. Així mateix, al personal que, posteriorment a l'ingrés, se'ls canviï de funcions i per al desenvolupament d'aquestes per la Corporació o per Llei s'exigeixi un permís de conducció diferent al requerit inicialment, s'abonaran les despeses d'obtenció i la seva posterior renovació.

En cas que un treballador/a perdi, per qualsevol motiu, un permís de conducció de caràcter obligatori per al lloc de feina que n'ocupa, se l'adscriurà provisionalment a un lloc de feina de semblants característiques que no compti amb aquest requisit per a ser ocupat.

Article 38è. Concessió de bestretes.

Tots els treballadors amb una antiguitat d'un any o més tindran dret, si existeix consignació suficient i líquida, que:

1. Se'ls concedeixi una bestreta de fins a cinc pagues i amb un màxim de 5.500 euros que s'haurà de tornar en terminis entre cinc i dotze mesos sense interessos. No podrà concedir-se cap altra bestreta al mateix treballador fins que no hagi amortitzat l'anterior i hagin transcorregut un any des de la devolució de la darrera bestreta.
En el supòsit que no s'hagi reintegrat la totalitat de la bestreta o no hagin transcorregut l'any des de la total devolució de la darrera, la Comissió Paritària prèvia demanda del treballador estudiarà la possibilitat de la concessió d'una nova bestreta per motius d'urgència.

Article 39è. Responsabilitat civil.

L'Ajuntament es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys i els perjudicis ocasionats pel seus treballadors per l'exercici de les funcions que se li encomanin. Satisfeta la indemnització, la Corporació exigirà als seus treballadors la responsabilitat per frau, culpa o negligència greu, prèvia instrucció del procediment regulat a la normativa de responsabilitat patrimonial de les administracions públiques.

Article 40è. Assistència jurídica.

1. Tots els treballadors que siguin inclosos en processos judicials i resultin perjudicats, inculpats o processats judicialment com a conseqüència de l'exercici de les funcions que se li encomanin rebran assistència a càrrec de l'Ajuntament.
2. Una vegada fets els tràmits de l'apartat anterior, les despeses de fiança, costes judicials i responsabilitats civils seran abonades per l'Ajuntament. Se'n deduiran les quantitats que fossin cobertes per la pòlissa d'assegurança del treballador que hagués concertat en l'exercici de la seva funció.
3. El temps que el treballador ocupi en accions derivades d'actuacions judicials esmentades a l'apartat anterior serà considerat com a temps de treball efectiu si és justificat mitjançant certificat del temps transcorregut.

Article 41è. Accidents de circulació.

1. Si el treballador, conduint vehicles de propietat municipal o particulars al servei de l'Ajuntament, sofreix un accident de circulació durant la jornada de treball, l'Ajuntament garantirà les següents cobertures:
 - a. La d'assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes quan fos necessària.

- b. Prestar la fiança carcellera que es pogués establir i abonar les costes judicials i els honoraris professionals, inclosos els de perits, que es poguessin produir.
- c. La privació de llibertat o del permís de conduir a causa del que es preveu en aquest apartat no es considerarà motiu de sanció disciplinària, tret del que disposa el paràgraf tercer d'aquest article.

2. Durant el període en què el treballador estigui privat del permís de conduir, l'Ajuntament el podrà destinar a altres feines alienes a la seva categoria o funció, però sempre en el mateix nivell.

3. Als treballadors que sofreixin un accident de circulació dels denominats in itinere i per aquest motiu siguin privats temporalment de llibertat se'ls respectarà, mentre duri aquesta privació, la retribució real, llevat que siguin condemnats per sentència ferma.

4. Si l'accident es produeix amb cotxe particular i fora dels períodes assenyalats als paràgrafs primer del present article, es respectarà al conductor, durant la privació del permís de conduir, la retribució corresponent al lloc de treball que l'assignarà l'Ajuntament dins la categoria, el grup o el subgrup al qual pertany, tret de quan sigui condemnat, per sentència ferma, per imprudència temerària o per conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

Article 42è. Baixes per I.T.

En cas d'accident laboral o malaltia professional tots els treballadors, rebran durant tot el període d'incapacitat temporal el 100% de les seves retribucions, fins a la data de l'alta o reconeguda la seva incapacitat laboral.

En cas d'accident no laboral o malaltia no professional es complementarà fins el 100% de la paga les malalties greus incloses a l'annex IV, així com les malalties contagioses, les relacionades amb l'embaràs i qualsevol altra que vengui derivada de les condicions de feina del treballador. A la resta de situacions es complementaran de la següent forma:

Els tres primers dies fins el 50% de les retribucions del dia 4 al 20 fins el 75% de les retribucions del dia 21 a endavant el 100% de les retribucions

Article 43è. Indemnització especial.

L'Ajuntament es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys materials ocasionats als béns patrimonials del personal laboral de forma intencionada per tercers, així com també dels danys personals soferts com a conseqüència de l'exercici de les funcions que els hi són encomanades, quan els responsables siguin declarats insolvents.

La procedència i la quantia de la indemnització vendrà determinada per l'establert en el corresponent procediment judicial o, en el seu defecte, per resolució dictada a l'expedient tramitat pel Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament, prèvia aportació de la corresponent factura o informe pericial per part del treballador, i previs els informes dels departaments municipals que es considerin necessaris; i sense que la indemnització pugui suposar un benefici econòmic pel treballador.

L'Ajuntament estudiarà la concertació d'una pòlissa d'assegurança per cobrir les indemnitzacions previstes en aquest article. Queden expressament exclosos del que disposa el present article, els casos regulats en altres articles del present Conveni.

Capítol. VII. Seguretat i Salut A La Feina.

Article 44è. Prevenció de riscos laborals.

1. El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament.

2. En aquesta matèria es donarà compliment al que estableix la normativa de Prevenció de Riscos Laborals i les seves disposicions de desenvolupament reglamentari que, aplicable a les Administracions Públiques i Corporacions Locals, estigui vigent en cada moment, així com a les normes de règim intern.

3. En tots els centres de treball existiran farmacioles portàtils o fixes per a primers auxilis, que hauran d'estar regularment equipats.

4. Els treballadors, individualment tindran dret a tenir tota la informació corresponents als estudis sobre el seu medi ambient en el treball i sobre el seu estat de salut, incloent resultats d'exàmens, diagnòstics i tractaments que se'ls efectui. També tenen dret a que aquests resultats els siguin entregats per escrit.

Article 45è. Comitè de Seguretat i Salut (CSS)

1.El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) és l'òrgan únic, paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions municipals en matèria de prevenció de riscos, essent l'instrument legal al servei de l'Ajuntament i el seu personal per al compliment de les prescripcions legals en aquesta matèria.

2.Composició. Estarà format pels Delegats de Prevenció d'una part, i per representants de la Corporació d'altra banda en número igual al de Delegats de Prevenció.

A les reunions del CSS participaran amb veu però sense vot els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la Prevenció a l'Ajuntament que no hi siguin inclosos a la composició.

El CSS se reunirà d'acord amb els requisits i la periodicitat fixada al Reglament Municipal (RMSS). Mentre no existeixi aquest reglament la periodicitat serà cada tres mesos.

3.Competències del CSS. Són les fixades a l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 46è. Reconeixements mèdics.

1.Tot el personal laboral té dret a un reconeixement mèdic anual de caràcter optatiu, que es realitzarà dins l'horari de treball, aquests reconeixements es realitzaran amb el respecte a la confidencialitat de la informació relacionada amb l'estat de salut.

2.L'Ajuntament concertarà amb els serveis mèdics la realització dels reconeixements esmentats en el punt anterior. Els resultats d'aquests reconeixements es lliuraran en un sobre tancat a l'interessat. El Servei de Prevenció Municipal podrà sol·licitar-li informe de conclusions relatives a l'aptitud del treballador per al desenvolupament del seu lloc de feina o dels factors de risc detectats que puguin fer recomanable l'adopció de mesures de protecció i prevenció.

3.Es farà un reconeixement mèdic, exhaustiu i sobretot relacionat amb el producte utilitzat, anualment amb caràcter obligatori, a tots els treballadors i que pel tipus de feina tenen manipulació o proximitat amb productes tòxics.

4.Després d'una incapacitat temporal perllongada (més de 4 mesos), abans de la reincorporació s'ha de fer un reconeixement mèdic tot tenint en compte la recuperació del treballador, per si s'han de prendre mesures preventives de forma temporal.

Article 47è. Personal amb capacitat disminuïda.

1.L'Ajuntament i els representants dels treballadors són conscients de la situació moral i econòmica en què poden quedar els treballadors quan disminueixi la seva capacitat física o psíquica per al desenvolupament normal de les funcions pròpies del seu lloc de feina.

2.Amb la finalitat d'adaptar les condicions de treball a l'estat de salut dels treballadors, l'Ajuntament, a iniciativa pròpia o del treballador afectat, en els casos que les funcions desenvolupades comportin esforç o una especial penositat, després de l'informe favorable del Servei de Salut Laboral o de Prevenció, acceptarà traslladar el personal la capacitat del qual hagi disminuït

per raó d'edat, estat de salut, accident, etc. a llocs de treball vacants més adequats a les seves condicions, sempre i quan reuneixin el requisits de titulació legalment exigits, i sempre que conservin l'aptitud suficient per a l'exercici del nou lloc de treball. En qualsevol cas la Relació de llocs de Treball haurà de preveure que l'adscripció als citats llocs de treball corresponguin a places del grup de titulació de l'afectat.

En cas necessari l'ajuntament promourà les accions formatives per l'adaptació del treballador el nou lloc de treball.

3.El personal que hagi patit un accident de treball o malaltia professional tindrà preferència absoluta per a la seva readaptació i en el futur seguirà les vicissituds i les modificacions econòmiques que experimenti la seva antiga categoria, tret que ocupi una plaça diferent a la que detingui en propietat. En aquests casos es procurarà l'adscripció a un lloc de feina més adient al seu estat de salut i respectant el seu grup de titulació, sempre i quan no resultés més convenient la tramitació de la jubilació anticipada.

4.Es donarà una nova destinació a les treballadores en període de gestació quan per prescripció ginecològica es determini la inconveniència d'alguna característica del seu actual lloc de feina.

Article 48è. Uniformitat i vestuari.

Serà la que s'estableix a l'annex II del present Conveni. Previ acord amb la Comissió Paritària, es podrà modificar la periodicitat, suplir els períodes de carència o canvi dels tipus de les peces de vestit de treball. Serà obligatori utilitzar-la durant la jornada de treball sense poder anar amb roba diferent a aquesta, i es prohibeix expressament utilitzar la roba assignada per l'Ajuntament fora de la jornada de treball.

Capítol VIII. Sistemes De Representació, Participació I Drets Generals I Sindical.

Article 49è. Drets de participació i negociació.

1. El personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí té dret a la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les seves condicions de treball, que s'efectuarà en concordança amb el que disposa l'article 129 de la Constitució Espanyola, l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i el present Conveni Col·lectiu i la resta de normativa d'aplicació.

2. A tal efecte es constituirà la Comissió negociadora integrada, per una part, pels representants de l'Administració nomenats per l'Ajuntament de Santa Maria del Camí i, per altra part, representants dels treballadors nomenats per l'òrgan de representació corresponent. Ambdues parts designaran per mutu acord un president i un secretari. Podran assistir a les reunions i deliberacions assessors nomenats per cada una de les parts, que participaran amb veu però sense vot. A la reunió constitutiva, les parts acordaran els procediments a seguir així com la forma en la qual es formalitzaran les actes i acords.

3. La part que promogui la negociació ho comunicarà a l'altra part per escrit, detallant els àmbits del Conveni i les matèries objecte de negociació. En el termini màxim de 15 dies a partir de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la Comissió negociadora. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i establir el calendari de reunions o pla de negociació. Són matèries objecte de negociació qualsevol aspecte relacionat amb les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí, sense perjudici del que estableix l'article 37 del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual es regula el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

4. El temps que es dediqui a les negociacions del Conveni, per part dels representants dels treballadors, anirà a càrrec de la Corporació.

5. L'Ajuntament facilitarà a l'òrgan de representació tota la documentació i informació que sol·liciti amb la finalitat de facilitar el desenvolupament de la negociació.

6. En qualsevol moment de les negociacions les parts podran nomenar de mutu acord un mediador en no resultar possible arribar a un acord en la negociació o en cas de sorgir conflictes.

Article 50è. Òrgan de representació.

L'òrgan de representació de tot el personal laboral de l'Ajuntament de Santa Maria del Camí serà, tenint en compte el número de treballadors:

- a. El/la Delegat/da de Personal
- b. Els/les Delegats/des de Personal
- c. El Comitè d'Empresa

Article 51è. Drets generals.

Tot els treballadors inclosos a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, tendran els drets col·lectius generals que legalment els siguin reconeguts i particularment els següents:

- a. A la lliure sindicació i associació.
- b. A la negociació col·lectiva.
- c. A la reunió.
- d. A l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu i vaga, segons els termes establerts a la legislació.
- e. A la promoció i formació professional a la feina.
- f. A la promoció econòmica en funció del treball desenvolupat.
- g. A la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.
- h. Al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

Article 52è. Dret de reunió.

1. El personal laboral afectat per aquest Conveni té dret a celebrar assemblees dins la jornada i horari laboral. El número d'hores dedicat a aquest tipus d'assemblees serà com a màxim de quatre hores al mes.

2. Estan legitimats per a convocar assemblees de treballadors el Comitè d'Empresa i els propis treballadors de l'Ajuntament, sempre que la sol·liciti un número no inferior al 33% de la plantilla.

3. Les convocatòries de treballadors que es realitzin dins la jornada i horari de treball hauran de reunir els següents requisits:



- a. Formular per escrit la convocatòria o sol·licitud d'assemblea amb 48 hores com a mínim d'antelació.
- b. Assenyalar l'hora i el lloc on es farà.
- c. Transmetre l'ordre del dia.
- d. Citar les dades dels signants de la convocatòria i acreditar llur legitimació per fer-la.
- e. Que es convoqui a la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
- f. Assenyalar el nom i llinatges de les persones externes a l'empresa que hi assistiran.
- g. Si en el termini de 24 hores anteriors a la data de la reunió el president de la Corporació no hi fa cap objecció, podrà fer-se sense cap requisit posterior.

4.El/la Delegat/da o comitè d'empresa podrà convocar assemblees per a col·lectius determinats que existeixin dins la plantilla del personal laboral, sempre i quan no sobrepassi el número màxim d'hores al mes establert anteriorment.

5.Els treballadors afiliats a un sindicat amb representació al Comitè d'Empresa tenen dret, a través de les seves seccions sindicals o organitzacions sindicals, a celebrar reunions dins la jornada i horari laboral. El temps que es dediqui a aquestes reunions no podrà ser superior a 4 hores mensuals.

Article 53è. Competències i facultats del Delegat/da de Personal o òrgan de representació corresponent.

Les competències i les facultats del Delegat/da de Personal són les establertes i reconegudes a la normativa vigent, i particularment les que es relacionen a continuació:

- a. Participar en la negociació i la determinació de qualsevol de les condicions de treball del personal afectat per aquest Conveni.
- b. Rebre la documentació i informació relacionada amb qualsevol aspecte de les condicions de treball del personal, així com de la política d'ocupació.
- c. Participar en l'elaboració de plans d'ocupació i formació que es poguessin dur a terme per l'Ajuntament.

Article 54è. Drets i garanties dels membres del Delegat/da de Personal o òrgan de representació corresponent.

Els drets i les garanties dels membres del són els establerts i reconeguts a la normativa vigent, i particularment els que s'indiquen a continuació:

- a. A un local per al Comitè d'Empresa i als mitjans corresponents per poder dur a terme la seva tasca.
- b. A reunir-se dins i fora de la jornada laboral. Aquest dret no estarà supeditat a cap tipus de requisit, llevat de la disponibilitat de temps sindical que tenguí cada Delegat/da de Personal.
- a. A un crèdit de 35 hores sindicals mensuals per al exercici de les seves funcions. La utilització de les hores sindicals requerirà la comunicació prèvia, sempre que sigui possible.
- b. Les hores que es dediquin a la negociació del Conveni no es comptabilitzaran en el còmput de les 35 hores de crèdit sindical.
- c. El temps sindical es podrà acumular en un o diversos Delegats/des de Personal, que poden quedar rellevats de la seva feina sense que sobrepassi el còmput d'hores totals de tots els Delegats/des de Personal.
- d. Les hores sindicals dels Delegats de Personal o òrgans corresponents, es poden acumular a les hores sindicals dels delegats de les seccions sindicals si coincideixen en un mateix sindicat.
- e. A circular lliurement per les dependències de la Corporació sempre que això no perjudiqui el normal funcionament dels serveis.
- f. A disposar del material d'oficina, fotocopiadores i maquinària anàloga durant l'horari laboral de les oficines.
- g. A difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.
- h. Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el que seran escoltats, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa.
- i. Prioritat de permanència en el seu lloc de treball quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitat del servei, si així ho vol, serà el darrer en ser canviat de torn o traslladat.
- j. Audiència en els supòsits que se segueixi expedient disciplinari a un dels Delegats de Personal, sense perjudici de la de l'interessat.
- k. A no ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins els dos anys següents a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o sanció es base en l'acció del treballador a l'exercici de la seva funció de representació.

Article 55è. Competències i facultats de les seccions sindicals.

1. Les seccions sindicals constituïdes segons el que establert la Llei Orgànica de Llibertat Sindical 11/1985, i sense perjudici de la resta de funcions i competències establertes per les lleis i normativa aplicable, tindran, entre altres, les següents competències i facultats :

- a. Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials que els afectin i plantejar-les davant la Corporació i de l'òrgan de representació dels treballadors.
- b. Convocar reunions per als seus afiliats, dins la jornada de treball, en les condicions establertes en el present conveni.
- c. Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen, els d'aquella a la qual estan afiliats i servir





d'instrument de comunicació entre la Corporació i la seva organització.

d. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Ajuntament posi a disposició de l'òrgan de representació. Els delegats sindicals estaran obligats a guardar el sigil professional en aquelles matèries en què legalment escaigui.

e. Ser informats, a través de llurs delegats sindicals, de les propostes d'acord en matèria de personal.

f. Assistir a les reunions de l'òrgan de representació i del Comitè de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.

g. Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.

h. Per facilitar i difondre aquest dret, els delegats sindicals disposaran de taulers d'anuncis facilitats per l'Ajuntament que s'instal·laran a tots els centres de treball.

i. Ser escoltats per la Corporació després de la mesura de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular, especialment a les sancions d'aquests darrers.

j. Recaptar les cotitzacions dels seus afiliats en el lloc d'ocupació. Quan la secció sindical de l'Ajuntament ho sol·liciti, aquest estarà obligat a efectuar el descompte de la quota sindical en nòmina dels treballadors afiliats, amb les suficients garanties d'identitat i la conformitat de l'interessat.

2. Els delegats de les seccions sindicals tindran les següents garanties:

a. No poder ser discriminat en la seva promoció econòmica i professional per raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.

b. Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un delegat sindical, aquest, si així ho vol, serà el darrer a ser traslladat o canviat de torn.

c. En el supòsit d'obertura d'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus haurà de ser escoltat, a més de l'interessat, l'altre delegat sindical de la secció o, en el seu defecte, el representant del seu sindicat.

Capítol IX. Retribucions Salarials.

Article 56è. Condicions econòmiques.

a. L'Ajuntament, cada any, establirà l'increment màxim autoritzat per la llei de pressupostos de l'Estat pel que fa a les retribucions econòmiques del personal laboral.

b. També es revisaran, en el mateix percentatge que el punt anterior, els conceptes corresponents als capítols d'acció social i ajudes socials.

c. L'ordenació del pagament de les despeses de personal tindrà caràcter preferent sobre qualsevol altre que s'hagi de realitzar a càrrec de la Corporació.

d. Entre els objectius d'aquest Conveni es persegueix que no es produeixi per al personal laboral al servei de l'Ajuntament, una pèrdua del poder adquisitiu al final del període acordat, per una part, i d'altra banda recuperar el poder adquisitiu perdut. Per això, s'estableix:

e. Una clàusula de revisió salarial anual, per compensar el desviament que es produeixi entre l'IPC previst i l'IPC real de cada any, sempre i quan no se superin els màxims que estableixi anualment la Llei de pressupostos estatals

Article 57è. Conceptes retributius.

1. Les retribucions del personal laboral afectat per aquest Conveni es componen de:

a. Bàsiques:

Sou base segons el grup de pertinença (A1, A2, C1, C2 o Agrupació Professional)

Antiguitat o trienni segons el grup de pertinença.

Pagues extraordinàries.

b. Complementàries:

Complement de destinació d'acord amb la Relació de Llocs de Feina

Complement específic.

c. Altres:

Carrera Professional

Les gratificacions per serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada i horari habitual de treball.

Les ajudes socials.

Aquestes retribucions seran satisfetes en períodes mensuals, el seu pagament es farà dins del mes del mes de meritació, excepte en el mes de



desembre, que es realitzarà abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en el compte bancari indicat per cada treballador.

Així mateix, es proveirà al treballador del rebut individual justificatiu del pagament del salari, d'acord amb la normativa vigent.

1. Sou Base.

El Sou Base es la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps. La seva quantia és la que marca la normativa bàsica i ve determinada en funció dels cinc grups professionals.

2. Trienni o Antiguitat.

- a. El trienni retribueix cada període de tres anys de serveis reconeguts a l'Administració Pública. Es computaran quan es compleixi el trienni.
- b. Tots els treballadors laborals, independentment del tipus de contracte que tinguin, tenen dret a cobrar per aquest concepte. El valor de cada trienni serà el que estableix la Llei de Pressupostos de l'Estat segons el grup de pertinença.

3. Pagues Extraordinàries.

- a. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'abonaran els mesos de juliol i desembre, sempre amb referència a la situació i drets del treballador en les esmentades dates. S'establiran en funció del que determini anualment la Llei de Pressupostos estatals.

4. Gratificacions Per Serveis Extraordinaris Realitzat Fora De La Jornada De Treball (hores extres).

- a. Tindran caràcter excepcional i únicament podran ser reconegudes per serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada habitual de treball.
- b. El valor de l'hora extraordinària serà el que resulti de l'aplicació de les següents fórmules:

Grup Professional A1

- Hores laborals diürnes: 32 euros
- Laborals nocturnes 34 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 34 euros
- Festives nocturnes 37 euros

Grup Professional A2

- Hores laborals diürnes: 29 euros
- Laborals nocturnes 31 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 31 euros
- Festives nocturnes 34 euros

Grup Professional B

- Hores laborals diürnes: 26 euros
- Laborals nocturnes 28 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 28 euros
- Festives nocturnes 31 euros

Grup Professional C1

- Hores laborals diürnes: 23 euros
- Laborals nocturnes 25 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 25 euros
- Festives nocturnes 28 euros

Grup Professional C2

- Hores laborals diürnes: 20 euros
- Laborals nocturnes 22 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 22 euros
- Festives nocturnes 25 euros

Grup Professional AP

- Hores laborals diürnes: 17 euros
- Laborals nocturnes 19 euros
- Festives diürnes i cap de setmana 19 euros
- Festives nocturnes 22 euros

- c. S'entendran com a hores extraordinàries nocturnes aquelles efectuades entre les 22.00 h i les 6.00 h.

- d. La realització d'hores extraordinàries té caràcter voluntari i, per tal que la seva distribució sigui equitativa, s'oferiran a tots els treballadors del mateix servei o categoria professional, exceptuant-ne els treballadors que ocupin llocs de feina que tinguin assignada disponibilitat.





e. Per a certs esdeveniments, i sempre amb previ acord amb el Comitè d'Empresa, es podrà abonar una quantitat fixa per la realització de serveis extraordinaris amb uns objectius concrets prèviament establerts.

f. Les quantitats abans establertes pujaran d'acord a allò establert als Pressuposts Generals de l'Estat per a la resta de conceptes retributius.

5. Indemnització Per Raons De Servei.

Constitueixen comissions per raó del servei amb dret a indemnitzacions les comeses especials que circumstancialment s'ordenin al personal i que s'hagin de fer fora del terme municipal de residència del comissionat.

La mateixa consideració té l'assistència, expressament autoritzada, a cursos de capacitat, especialització, ampliació d'estudis o perfeccionament del personal que es duguin a terme fora del terme municipal de residència del comissionat.

La comissió per raó del servei ha de ser autoritzada pel superior jeràrquic.

Les indemnitzacions a què poden donar lloc les comissions per raó del servei es classifiquen en dietes, despeses de viatge i despeses d'allotjament.

Dieta és la quantitat que es merita diàriament, en concepte de manutenció, per satisfer les despeses que origina l'estada fora del terme municipal. Si la comissió per raó del servei es desenvolupa íntegrament dins de l'horari de treball, no es devengarà dieta. En cas de que la comissió es desenvolupi totalment o parcial fora de l'horari de treball es devengarà la quantia íntegra.

Sense pernoctació

Sense sortir de l'Illa: 14,98 euros.
Dins del territori de l'Estat: 71,60 euros.
Fora del territori de l'Estat: 83,24 euros.

Amb pernoctació

Dins del territori de l'Estat 86,57 euros.
Fora del territori de l'Estat s'estarà al dispost a l'Annex 4 del Decret 16/2016, de 8 d'abril, pel qual s'aprova el Text consolidat del Decret pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

Les despeses de viatge comprenen:

- El reemborsament dels bitllets o passatges corresponents al desplaçament per qualsevol mitjà de transport o, en el seu defecte, que haurà de ser en classe turista o anàloga,
- La quantitat establerta per l'ús de vehicles particulars en els casos que estigui autoritzat i que serà de 0,24 euros per km en cas de automòbils i de 0,127 euros per km en cas de motocicletes. No s'abonarà més que l'import corresponent a l'itinerari adequat per la realització del servei.
- Les despeses derivades del desplaçament des del domicili fins les estacions, ports o aeroports o d'aquests fins el lloc on s'ha d'exercir la comissió per raó del servei.
- Les despeses derivades per l'ús d'aparcaments públics, fins a un màxim de 72 hores i les derivades de peatges que s'hagin de satisfer obligatòriament durant l'itinerari.

Les despeses d'allotjament són:

El reemborsament de les despeses d'allotjament efectivament satisfetes pel comissionat amb motiu del servei amb el límit màxim que s'assenyali a la autorització i en tot cas, l'allotjament a hotels de categoria màxima de 4 estrelles.

6. Horari nocturn.

Es consideren hores nocturnes les compreses entre les 22'00 hores i les 06'00 hores.

Article 58è. Ús de la llengua catalana

Els treballadors de la corporació tenen el dret i el deure de conèixer la llengua catalana, com a pròpia de les Illes Balears, durant la seva activitat laboral i, per tant, tenen dret a accedir a vies de formació lingüística en relació al seu lloc de feina.

L'ajuntament proporcionarà els instruments adequats per proporcionar els coneixements pertinent de llengua catalana. Els treballadors tenen

dret a assistir a cursos d'aprenentatge, perfeccionament i especialització de català dins l'horari de feina. El temps que s'hagi invertit en l'assistència als cursos esmentats serà computat com a temps efectiu de feina.

En el cas que els cursos no es realitzin dins d'un pla de formació lingüística del personal al servei de l'ajuntament o no siguin organitzats per la mateixa corporació, l'Ajuntament abonarà al treballador, si fos el cas, les despeses de matriculació i desplaçaments degudament justificades.

Així mateix, i per tal d'incentivar el coneixement i l'ús de la llengua catalana, els treballadors que acreditin un nivell de català superior en un grau al requerit al seu lloc de feina, rebran un plus mensual de 15 €. Els treballadors que acreditin uns coneixements de català dos nivells per damunt del requerit al seu lloc de feina, percebran un plus mensual de 30 €.

CAPÍTOL X: IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

Article 59è

L'Ajuntament es compromet a implantar, en el termini màxim d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, un Pla d'Igualtat entre Homes i Dones i a vetlar per la correcta implantació de les accions i mesures que aquest contempli.

Disposició transitòria primera

L'equiparació de l'estructura salarial dels laborals amb la dels funcionaris que s'estableix a l'article 57è entrarà en vigor un cop acordada i publicada la nova Relació de Llocs de Feina. Fins llavors, continuarà en vigor l'establerta en el conveni col·lectiu anterior.

ANNEX I: Grups i categories professionals

El sistema de classificació professional previst a aquest conveni s'estructura en grups professionals.

Cada grup professional agrupa de forma unitària les aptituds professionals i continguts generals de la prestació, enquadrant-se als grups les diferents funcions, activitats principals i especialitats professionals, assignades al personal.

La pertinença o adscripció a un grup professional capacita per a l'acompliment de totes les funcions pròpies d'aquest grup professional.

Els diferents llocs de feina s'estructuren en els grups següents:

GRUP	LLOCS DE FEINA
A1	Director/a Escola de Música
	Professor/a Escola de Música
A2	AODL (Agent d'ocupació i desenvolupament local)
	Treballador/a Social
	Bibliotecari/Bibliotecària
B	Educador/Educadora
C1	Auxiliar Biblioteca
	Capatàs
C2	Auxiliar Administratiu/va
	Treballador/a Familiar
	Dinamitzador/a
	Oficial Mercat
	Operari/a Especialista Brigada
	Operari/a Brigada
	Operari/a Mercat
	Ordenança
	Bidell





GRUP	LLOCS DE FEINA
AP	Netejador/a

Annexe II: Uniformitat i vestuari

La dotació inicial s'entregarà quan s'incorpori un nou treballador a la brigada d'oficis.

Quan la prenda no estigui en condicions adequades, es donarà la prenda deteriorada a canvi de la nova.

La roba la triarà l'ajuntament amb els delegats de cada sector.

Roba de treball per al personal d'oficis.

- a. hivern (1 d'octubre a 1 d'abril):
 - 2 pantalons.2 camises o dos jerseis (dessuadores)
 - 2 jerseis.
 - 1 parell de botes
 - 1 jaqueta
 - 2 parells de guants de pel homologats.
 - 1 parell botes hivern
- b. estiu (1 d'abril a 1 d'octubre) :
 - 2 pantalons
 - 3 camises, camisetes o polos
 - 1 parell de botes d'estiu
 - 1 jaqueta
 - 1 parell de guants de pell homologats.
 - 2 peces de vestit de duració bianual.
 - hivern: 1 impermeable

3. se compraran guants per aquells treballadors que els necessitin per a la prestació dels seus serveis.

Roba de treball per a operaris netetja, treballadors familiars, notificadors i algutzirs.

- a. Operaris neteja: 3 bates o pijames, 1 sabates, 1 jaqueta i 2 guants homologats anuals.
- b. Treballadores familiars: 3 bates, 1 jaqueta, 1 sabates,
- c. Personal de l'escoleta: 3 bates, 1 dessuadora o jersei de màniga llarga, 1 parell de sabates...
- d. Agents notificadors i saig: 1 impermeable.

ANNEX III: Temps de treball del personal de l'Escoleta Municipal

L'horari de l'escoleta, la qual forma part de la xarxa municipal d'escoletes públiques de les Illes Balears, serà de dilluns a divendres de 7.15 a 15.45h.

Les treballadores faran dos torns rotatius segons organització:

De 7'15h. a 14'45h.

De 8'15h a 15'45h.

El calendari escolar serà el que estipuli anualment la Conselleria d'Educació, amb la diferència que durant el mes de juliol l'escoleta romandrà oberta.

Per temes d'organització, programació, etc, l'escoleta tindrà 5 dies lectius sense infants a principi de setembre i 3 dies lectius més a finals de juliol.

Els claustres seran setmanals o mensuals fora de la jornada estipulada.

ANNEX IV: Llista de malalties greus

I. Oncologia:

1. Leucèmia linfoblàstica aguda.
2. Leucèmia aguda no linfoblàstica.
3. Limfoma no Hodgkin.
4. Malaltia de Hodgkin.
5. Tumors del Sistema Nerviós Central.
6. Retinoblastomes.
7. Tumors renals.
8. Tumors hepàtics.
9. Tumors ossis.
10. Sarcomes de teixits blans.
11. Tumors de cèl·lules germinals.
12. Altres neoplàsies greuss.

II. Hematologia:

13. Aplàsia medul·lar greu (constitucional o adquirida).
14. Neutropènies constitucionals greus.
15. Hemoglobinopaties constitucionals greus.

III. Errors innats del metabolisme:

16. Desordres d'aminoàcids (fenilcetonúria, tirosinèmia, malaltia de l'orina amb olor a xarop d'auró, homocistinúria i altres desordres greus).
17. Desordres del cicle de la urea (OTC).
18. Desordres dels àcids orgànics.
19. Desordres de carbohidrats (glucogenosi, galactosèmia, intolerància hereditària a la fructosa y altres desordres greus).
20. Alteracions glicosilació proteica.
21. Malalties lisosomials (mucopolisacaridosi, oligosacaridosi, esfingolipidosi i altres malalties greus).
22. Malalties dels peroxisomes (Síndrome de Zellweger, condrodisplàsia punctata, adenoleucodistròfia lligada a X, malaltia de Refsum y altres desordres greus).
23. Malalties mitocondrials: per defecte d'oxidació dels àcids grassos i de transport de carnitina, per alteració del DNA mitocondrial, per mutació del DNA nuclear.

IV. Al·lèrgia i immunologia:

24. Al·lèrgies alimentàries greus sotmeses a inducció de tolerància oral.
25. Asma bronquial greu.
26. Immunodeficiències primàries per defecte de producció d'anticossos.
27. Immunodeficiències primàries per defecte de limfòcits T.
28. Immunodeficiències per defecte de fagòcits.
29. Altres immunodeficiències:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectes de reparació de l'ADN (Atàxia-telangiectàsia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Altres immunodeficiències ben definides.
30. Síndromes de desregulació immune i limfoproliferació.

V. Psiquiatria:

31. Trastorns de la conducta alimentària.
32. Trastorn de conducta greu.
33. Trastorn depressiu major.
34. Trastorn psicòtic.
35. Trastorn esquizoafectiu.



VI. Neurologia:

36. Malformacions congènites del Sistema Nerviós Central.
37. Traumatism craneoencefàlic sever.
38. Lesió medul·lar severa.
39. Epilèpsies:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilèpsia secundària a malformació o lesió cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopaties epilèptiques.
 - g. Epilèpsia secundària a malalties metabòliques.
 - h. Altres epilèpsies ben definides.
40. Malalties autoimmunes:
 - a. Esclerosi múltiple.
 - b. Encefalomièlitis aguda disseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatia crònica desmielinizant.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Altres malalties autoimmunes ben definides.
41. Malalties neuromusculars:
 - a. Atròfia muscular espinal infantil.
 - b. Malaltia de Duchenne.
 - c. Altres malalties neuro musculars ben definides.
42. Infeccions i parasitosis del Sistema Nerviós Central (meningitis, encefalitis, paràsits i altres infeccions).
43. Accident cerebrovascular.
44. Paràlisi cerebral infantil.
45. Narcolèpsia-cataplèxia.

VII. Cardiologia:

46. Cardiopaties congènites amb disfunció ventricular.
47. Cardiopaties congènites amb hipertensió pulmonar.
48. Altres cardiopaties congènites greus.
49. Miocardiopaties amb disfunció ventricular o arrítmies greus.
50. Cardiopaties amb disfunció cardíaca i classe funcional III-IV.
51. Trasplantament cardíac.

VIII. Aparell respiratori:

52. Fibrosi quística.
53. Neumopaties intersticials.
54. Displàsia broncopulmonar.
55. Hipertensió pulmonar.
56. Bronquiectàsies.
57. Malalties respiratòries d'origen immunològic:
 - a. Proteinosi alveolar.
 - b. Hemosiderosi pulmonar.
 - c. Sarcoidosi.
 - d. Colagenopaties.
58. Trasplantament de pulmó.
59. Altres malalties respiratòries greus.

IX. Aparell digestiu:

60. Resecció intestinal àmplia.
61. Síndrome de dismotilitat intestinal greu (Pseudo-obstrucció intestinal).
62. Diarrees congènites greus.
63. Trasplantament intestinal.



- 64. Hepatopatia greu.
- 65. Trasplantament hepàtic.
- 66. Altres malalties greus de l'aparell digestiu.

X. Nefrologia:

- 67. Malaltia renal crònica terminal en tractament substitutiu.
- 68. Trasplantament renal.
- 69. Malaltia renal crònica en el primer any de vida.
- 70. Síndrome nefròtic del primer any de vida.
- 71. Síndrome nefròtic corticorresistent i corticodepenent.
- 72. Tubulopaties d'evolució greu.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosi.
- 75. Acidosi tubular renal.
- 76. Malaltia de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesèmia amb hipercalciúria i nefrocalcinosi.
- 79. Malformacions nefrourològiques complexes.
- 80. Síndromes polimalformatius amb afectació renal.
- 81. Bufeta urinària neurògena.
- 82. Defectes congènits del tub neural.
- 83. Altres malalties nefrourològiques greus.

IX. Reumatologia:

- 84. Artritis idiopàtica juvenil (AIJ).
- 85. Lupus eritematós sistèmic.
- 86. Dermatomiositis juvenil.
- 87. Malaltia mixta del teixit connectiu.
- 88. Esclerodèrmia sistèmica.
- 89. Malalties autoinflamatòries (Febre Mediterrànea Familiar, Amiloidosi i altres malalties autoinflamatòries greus).
- 90. Altres malalties reumatològiques greus.

XII. Cirurgia:

- 91. Cirurgia de cap i coll: hidrocefàlia/vàlvules de derivació, mielomeningocele, craneostenosi, llavi i paladar fes, reconstrucció de deformitats craniofacials complexes, etc.
- 92. Cirurgia del tòrax: deformitats toràciques, hèrnia diafragmàtica congènita, malformacions pulmonars, etc.
- 93. Cirurgia de l'aparell digestiu: atrèsia esofàgica, cirurgia antirrefluxe, defectes de paret abdominal, malformacions intestinals (atrèsia, vòlvul, duplicacions), obstrucció intestinal, enterocolitis necrotizant, cirurgia de la malaltia inflamatòria intestinal, errada intestinal, Hirschprung, malformacions anorrectals, atrèsia vies biliars, hipertensió portal, etc.
- 94. Cirurgia nefro-urològica: malformacions renals i de vies urinàries.
- 95. Cirurgia del politraumatitzat.
- 96. Cirurgia de les cremades greus.
- 97. Cirurgia dels bessons siamesos.
- 98. Cirurgia ortopèdica: cirurgia de les displàsies esquelètiques, escoliosi i displàsia del desenvolupament del maluc, cirurgia de la paràlisi cerebral, malalties neuromusculars i espina bifida, infeccions esquelètiques i altres cirurgies ortopèdiques complexes.
- 99. Cirurgia d'altres trasplantaments: vàlvules cardiaques, trasplantaments ossis, trasplantaments múltiples de diferents aparells, etc.

XIII. Cures pal·liatives:

- 100. Cures pal·liatives a qualsevol pacient en fase final de la seva malaltia.

XIV. Neonatologia:

- 101. Grans prematurs, nascuts abans de les 32 setmanes de gestació o amb un pes inferior a 1.500 grams i prematurs que requereixin ingressos perllongats per complicacions secundàries a la prematuritat.

XV. Malalties infeccioses:



- 102. Infecció per VIH.
- 103. Tuberculosi.
- 104. Pneumònies complicades.
- 105. Osteomielitis i artritis sèptiques.
- 106. Endocarditis.
- 107. Pielonefritis complicades.
- 108. Sepsis.

XVI. Endocrinologia:

- 109. Diabetis Mellitus tipus I.

