



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

2287

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo del Organismo autónomo de la Residencia Miquel Mir y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100842012022)

Antecedentes

1. El 26 de noviembre de 2004, el pleno del Ayuntamiento de Inca aprobó el texto del Convenio colectivo de trabajo del Organismo autónomo de la Residencia Miguel Mir para el periodo 2005-2008.
2. El 21 de mayo de 2018, María Antonia Mulet Ros, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

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

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del Organismo autónomo de la Residencia Miquel Mir, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 22 de marzo de 2022

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo (BOIB 97/2019)



Convenio colectivo del personal laboral de la residencia Miquel Mir de Inca (2004)

Artículo 1

Partes que conciertan el Convenio colectivo

De una parte, actúa el Ayuntamiento de Inca por medio del Sr. Bmè. Seguí Prat, designado para este efecto, y de la otra, los representantes de los trabajadores. Las dos partes se reconocen con capacidad suficiente para suscribir este documento.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Inca y su personal laboral de la Residencia Miquel Mir, según aquello que prevé la Ley del Estatuto de Trabajadores (LET).

Artículo 3

Ámbito de aplicación

El presente Convenio se aplicará a todo el personal laboral que preste sus servicios retribuidos en la Residencia Miquel Mir de Inca, bien fijado en plantilla, interinos o con contratos, inscritos como tales en el régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 4

Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación será todo el municipio de Inca.

Artículo 5

Ámbito temporal y vigencia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, independientemente del día de su publicación en el BOIB, y acabará el día 31 de diciembre de 2008.

Sus efectos económicos se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2005, según anexo I.

Cualquiera de las partes firmantes del Convenio podrá denunciarlo dentro de los tres últimos meses de su vigencia. Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciarán las deliberaciones del próximo Convenio en un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de registro de la denuncia.

En caso de no haber denuncia, se prorrogará tácitamente por periodos anuales.

Desde la denuncia hasta la firma del nuevo Convenio, se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas, exceptuando los efectos económicos y de jornada laboral, los cuales serán objeto de revisión anual negociada.

Artículo 6

Comités y delegados

El Comité de Empresa y los delegados de personal, en su caso, tendrán las competencias, las garantías y los deberes señalados en la normativa vigente y los dispuestos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 7

Salarios

Los salarios serán percibidos mensualmente. Mientras sea vigente el presente Convenio colectivo no podrán afectarlos convenios colectivos de otro ámbito.

Por lo que se refiere a la estructural salarial, se adjunta anexo I.

El incremento propuesto se distribuirá en dos anualidades, un 50 % durante el año 2005 y el otro en el 2006.



Artículo 8

Pagas extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias; las mencionadas pagas serán iguales a las retribuciones mensuales, una de ellas serán prorrateada.

Artículo 9

Horas extraordinarias

Los trabajadores deberán estar de acuerdo con la realización de horas extraordinarias, en el caso de realizarlas serán retribuidas con el 75 % de incremento sobre el salario real que correspondería a cada hora ordinaria de la jornada laboral. Si la hora extraordinaria es nocturna o festiva, el incremento sobre el salario se calculará sobre el valor de la hora nocturna o festiva. El cálculo del módulo/hora será el resultado de dividir la totalidad de retribuciones anuales por el número de horas de trabajo efectivo anual.

La elección del tipo de compensación se convendrá entre la dirección del centro y la persona afectada. Pactada la compensación en descanso, la concreción del disfrute la harán la dirección y el trabajador consensuadamente, siempre teniendo en cuenta que el puesto de trabajo debe quedar cubierto con personal de la misma categoría. En el supuesto de compensación económica, el empleado/a podrá elegir si ésta se realiza mediante un pago único anual o mensualmente.

Artículo 10

Plus de festividad, nocturnidad, trabajos específicos y por conducción

PLUS DE FESTIVIDAD: se consideran horas festivas los domingos y las comprendidas entre las 0 horas y las 24 horas del día señalado como festivo. El incremento para la prestación del servicio será del 25 % sobre el módulo/hora establecido para el cálculo de las horas extraordinarias. La compensación de los días libres por festivos se llevará a cabo preferentemente de forma programada entre los representantes de los trabajadores y la dirección del centro.

Por su especial significado se consideran festivos especiales Navidad y Noche Vieja para el personal que lleve a cabo sus servicios desde el comienzo del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde de día 25, y desde el comienzo del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y finalización del turno de tarde de día 1 de enero.

PLUS DE NOCTURNIDAD: se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 8 horas. El incremento será del 25 % sobre el módulo/hora extraordinaria.

PLUS POR CONDUCCIÓN: el incremento será del 25 % sobre el módulo/hora establecido para el cálculo de las horas habituales.

PLUS DE DESPLAZAMIENTO: el personal laboral de la Residencia Miquel Mir cobra 48,00 € mensuales como plus de desplazamiento.

Artículo 11

Licencias retribuidas

El personal laboral al servicio de la Residencia Miquel Mir de Inca tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas por la duración que se señala en los siguientes casos, y por los cuales la empresa podrá solicitar la justificación documental pertinente:

- a) MATRIMONIO: quince días naturales.
- b) PARTO DE LA ESPOSA O COMPAÑERA: tres días naturales si se produce en la misma isla y 5 días si es fuera.
- c) MUERTE, ACCIDENTE, ENFERMEDAD O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA DEL CÓNYUGE, COMPAÑERO O PARIENTES DE 1r ORDEN: cinco días naturales si se produce en la misma isla y siete días si es fuera.
- d) MATRIMONIO DE PADRES, HIJOS O HERMANOS: un día natural si se produce en la misma isla, ampliable a tres si es fuera.
- e) LACTANCIA DE UN HIJO: una hora diaria hasta los doce meses del nacimiento. Dicho permiso podrá ser utilizado indistintamente por el padre o la madre, pero no simultáneamente, y en el caso que los dos cónyuges tengan trabajo remunerado.
- f) POR ASISTIR A EXÁMENES y otras pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de realización.
- g) POR EL TIEMPO INDISPENSABLE para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) POR EL TIEMPO INDISPENSABLE para acudir a consultorios médicos y especialistas que le correspondan por la Seguridad Social y equivalente.
- i) POR TRASLADO DE DOMICILIO: dos días.
- j) POR PARTO, ADOPCIÓN O ACOGIDA: se tendrá derecho a 120 días naturales, ampliables en el supuesto de parto, adopciones o acogidas múltiples en 15 días naturales más por cada hijo a partir del segundo, que se podrán repartir según la ley vigente.
- k) POR HIJOS MENORES O MINUSVÁLIDOS: los que por razones de guarda legal tengan que tener cuidado de algún menor de 8 años, o disminuido psíquico o físico que no desarrolle otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.





l) A LO LARGO DEL AÑO, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO a disfrutar de hasta nueve días de licencia o permiso por asuntos particulares, en todo caso deberá garantizarse que se pueda disfrutar un asunto particular durante cada jornada laboral a cada colectivo.

m) PERMISO POR ASISTIR a curso, jornadas, congresos, etc., previa autorización del Ayuntamiento, con la finalidad de fomentar el nivel de trabajo y el cultural del personal.

n) PODRÁN ACUMULARSE al periodo de vacaciones las licencias contenidas en los apartados a), b), c) y k).

En cualquier momento, la empresa podrá solicitar la justificación documental de cualquiera de los apartados, a excepción del I.

Artículo 12

Vacaciones

Todo el personal tiene derecho a un mes de vacaciones. El personal que lo desee podrá disfrutar de las vacaciones en días laborales; estos días no podrán exceder de 25 al año.

Antes de que acabe el último trimestre del año, los trabajadores y la empresa se comprometen a confeccionar un calendario de vacaciones, con la finalidad de ajustar las necesidades del servicio lo más eficazmente posible.

Durante el periodo en el que los trabajadores de la Residencia Miquel Mir disfruten de sus vacaciones, la empresa se compromete a cubrir con personal estos puestos de trabajo de manera que el funcionamiento del centro no se vea afectado.

En el caso de que en los meses de junio a septiembre, por exceso de peticiones, se ultrapase el porcentaje establecido para las vacaciones, se fijará un turno rotatorio, atendiendo a las fechas en las que los solicitantes las disfrutaron en los años anteriores.

Se asignará un nuevo período de vacaciones al personal laboral que por baja de enfermedad o accidente inmediatamente anterior al inicio de las vacaciones no pudieran disfrutarlas.

Artículo 13

Excedencias no retribuidas

Serán:

a) FORZOSAS: se concederá excedencia con reserva del puesto de trabajo al trabajador/a que haya accedido a cargo público, político o sindical incompatible con su actividad normal. Esta situación persistirá durante la ocupación del cargo al que acceda. Una vez finalizada la actividad pública se dispondrá de 30 días naturales para reintegrarse en su puesto habitual; si no se lleva a cabo la reincorporación, se entenderá que renuncia.

b) VOLUNTARIA: para poder acceder el personal laboral fijo se tienen que dar los siguientes requisitos: 1. Haber trabajado dos años como mínimo en el Ayuntamiento; 2. No haber disfrutado de otra excedencia en la misma empresa en los tres años anteriores; 3. Se tendrá derecho a un período de licencia no retribuida de un mínimo de tres meses dentro de un período de dos años. La solicitud de licencia se presentará como mínimo con una antelación de siete días al inicio; 4. La duración de la excedencia no podrá ser superior a cinco años.

El reingreso del trabajador/a, transcurrida la excedencia, se efectuará cuando en la empresa se produzca una vacante, si no la hubiera de igual o parecida a la que tenía antes de solicitar su excedencia.

Artículo 14

Jornada de trabajo

La jornada laboral será la vigente al conjunto de las administraciones locales según el cómputo anual.

Artículo 14.1 Turnos de trabajo

No se pueden cambiar los turnos arbitrariamente, siempre se debe consensuar con el conjunto de los trabajadores; no serán válidos los pactos individuales con esta materia.

Si es necesario y por motivos justificados se puede llevar a cabo un cambio de turno siempre y cuando sea para ajustar la organización y poder ofrecer un servicio adecuado a los usuarios de la Residencia; en este caso se puede recurrir al personal que está disfrutando de sus días libres; se le pagará este día o se podrá compensar con dos días libres por cada día trabajado. La organización del trabajo, en los términos que prevé expresamente este Convenio, debe respetar los criterios de:

- PUBLICIDAD, en el sentido que el establecimiento de turnos, destinos y vacaciones se haga con conocimiento de todos los afectados.





- EQUIDAD, en el sentido que dichos temas se decidan entre todos los afectados, ateniéndose a criterios objetivos.

En todo caso, primará el ejercicio del servicio y el interés de la totalidad de los empleados sobre los intereses o las circunstancias personales.

Si el cambio operado se puede considerar, a parecer del empleado/a y/o de los delegados de personal y sindicales, como un cambio arbitrario, se tratará en una reunión con dirección, o se llevará a la Comisión Paritaria.

Artículo 15

Incapacidad temporal y control de la misma, riesgo durante el embarazo

Se abonará la diferencia entre la prestación correspondiente y la base reguladora que corresponda; en ningún caso, dicha diferencia no dará lugar a mayor percepción anual que si el trabajador/a se encontrase en activo.

Las pagas extraordinarias se abonarán en su totalidad.

El Ayuntamiento satisfará la diferencia de la ILT hasta al salario real, desde el primer día que se produzca la baja. En caso de baja por enfermedad o accidente, con independencia del hecho causante, los informes de baja por ILT se presentarán semanalmente.

La ILT la controlarán los servicios médicos en la forma que tengan establecida. Si se da el caso que el trabajador/a no acude al control o lo rehúsa, no percibirá lo dispuesto en este artículo.

Los trabajadores que pasen a la situación de "riesgo durante el embarazo" recibirán un complemento igual a la diferencia del porcentaje de la base reguladora que abone la Seguridad Social y la totalidad de la misma, durante todo el tiempo que se encuentren en esta situación.

Artículo 16

Jubilación anticipada

El trabajador/a podrá solicitar jubilación anticipada en las cantidades siguientes, si se han cumplido tres trienios de servicio en la propia Residencia:

De los 60 años a los 61	12.020 €
De los 61 años a los 62.....	10.217 €
De los 62 años a los 63.....	8.414 €
De los 63 a los 64	6.010 €
De los 64 a los 65.....	4.200 €

Para tener derecho a percibir las anteriores indemnizaciones, el trabajador/a deberá notificarlo a la empresa con una antelación mínima de tres meses antes del cumplimiento de la respectiva edad. Quedará bien entendido que la cantidad a percibir será la que corresponda a la edad a que pertenezca según la fecha de la solicitud.

Dado el caso que por decisión legal la edad de jubilación se anticipase, el presente baremo se anticipará según disposición siempre y cuando la Seguridad Social asuma y autorice la jubilación del trabajador/a.

Artículo 17

Seguridad e higiene en el trabajo

Ambas partes acuerdan promover la seguridad y la salud laboral de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo dentro del marco de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos posteriores que la complementen.

En este marco de actuación, se desarrollará un Sistema de Gestión de la Prevención, el cual se considera como la herramienta eficaz ideada para la consecución del programa de objetivos y metas, que se llevará a cabo mediante la implantación de una serie de procedimientos, medidas y normas de seguridad destinadas a eliminar o controlar los riesgos específicos de nuestro entorno, previo debate y aprobación en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para su funcionamiento, el citado Comité se dotará de un reglamento interno.

La planificación de la acción preventiva y su implantación práctica en los diferentes servicios de la empresa se realizará con la participación de mandos y de trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, teniendo en cuenta las evaluaciones de riesgos de cada centro de trabajo y de cada actividad.

La empresa asume la responsabilidad directa de llevar a cabo las acciones establecidas en la planificación y en el desarrollo del Plan de Prevención derivado de las evaluaciones de riesgos, con todas las prestaciones de apoyo que sean precisas, considerando la prevención de

riesgos laborales como objetivo permanente y prioritario. Esta responsabilidad será compartida por los trabajadores en función de las respectivas competencias, estando aquellos obligados a aceptar las normas de los principios mencionados y toda la normativa vigente.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, integrado por el número de miembros según lo establecido en el ordenamiento jurídico en vigor.

Los delegados de Prevención de Riesgos serán designados por los miembros del Comité de Empresa entre los representantes legales de los trabajadores, igual número será designado por la empresa.

Tendrán las funciones y competencias definidas en la ley y normas complementarias. Habrá representación del delegado de Prevención de Riesgos de la Residencia en el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento de Inca.

Reconocimientos médicos

Anualmente se realizará un reconocimiento a todos los trabajadores, en dependencias que reúnan las condiciones sanitarias establecidas por la ley.

A todo el personal femenino de la Residencia Miquel Mir se le realizará anualmente una revisión ginecológica a cargo de la empresa. Estas revisiones se efectuarán en el horario de trabajo.

La programación de las revisiones y la ubicación donde vayan a realizarse la revisiones serán aprobadas por el Comité de Seguridad y Salud, previo informe de los servicios médicos.

Las revisiones se registrarán conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores de nueva incorporación deberán pasar un reconocimiento médico previo en el que se declare su aptitud para el trabajo.

Artículo 18

Comité de Empresa. Delegados de personal. Derechos y garantías

El Comité de Empresa del personal laboral tendrá derecho al uso de un local de empresa.

El tiempo sindical disponible para cada uno de los miembros del Comité será de 15 horas mensuales retribuidas como de trabajo efectivo.

El uso de las horas sindicales será notificado a la empresa. No se computarán en estas horas las que se dediquen a negociación con la Administración.

El tiempo sindical podrá acumularse entre los miembros del Comité y/o delegados sindicales.

La empresa dispondrá de un tablón de nuncios para el normal desarrollo de las actividades sindicales y de la información, que se debe hacer llegar a los trabajadores, el cual estará en las dependencias destinadas al personal laboral.

Artículo 19

Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia

Composición:

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por seis miembros: tres en representación de la empresa y los otros tres serán los delegados de personal y sindical de la Residencia. La Comisión se entenderá válidamente formada siempre y cuando asistan como mínimo dos personas en representación de ambas partes.

Sus resoluciones se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones:

- Interpretar las normas establecidas en el Convenio.
- Llevar a cabo el seguimiento y la vigilancia del cumplimiento de éste.



- Mediar y conciliar, a instancias de cualquiera de las partes, en cuantas cuestiones de carácter individual o colectivo puedan suscitarse, como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Interpretación:

La interpretación del Convenio se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) El sentido propio de las palabras.
- b) El contexto del artículo y el capítulo en el cual la norma está incluida.
- c) Los antecedentes de la negociación.
- d) El espíritu y la finalidad de la norma que se interpreta.

Procedimientos:

Cualquier discrepancia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del Convenio, ya sea de carácter individual o colectivo, deberá de someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluida la jurisdiccional, a la Comisión Paritaria, siendo sus resoluciones vinculantes.

En la adopción de los acuerdos deberán prevalecer los principios de equidad y buena fe. Los acuerdos serán publicados el día siguiente de su adopción en el tablón del centro de trabajo.

La convocatoria de las reuniones de la Comisión Paritaria se realizará por escrito a propuesta de cualquiera de las partes indicando el carácter ordinario o extraordinario de la misma.

Se clasifican como reuniones ordinarias aquellas que se convocan para resolver los asuntos normalizados en este Convenio que no tengan carácter urgente. Dichas reuniones se convocarán siempre y cuando haya asuntos a tratar con una antelación mínima de quince días naturales. Las sesiones ordinarias se realizarán como máximo una vez al mes.

Se clasifican como reuniones extraordinarias las que se convocan por aquellos asuntos que se hayan de resolver de forma urgente. Las reuniones extraordinarias deberán celebrarse como máximo dentro de los siete días naturales siguientes a la fecha de la convocatoria, indicando el asunto o asuntos y fundamentando la urgencia del tema a tratar.

En el supuesto de que no haya acuerdo, ambas partes se comprometen, como paso previo y preceptivo a cualquier actuación jurisdiccional, a solicitar la mediación y/o arbitraje del TAMIB.

Artículo 20

De las secciones sindicales

Los sindicatos podrán constituir, de acuerdo con sus Estatutos internos, la correspondiente sección sindical.

Según el número de trabajadores, el número de delegados será el siguiente:

- De 40 a 100 trabajadores, un delegado.
- De 101 a 500 trabajadores, dos delegados.

Los delegados de las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación unitaria del Ayuntamiento tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros de estos órganos y podrán acumular horas entre sí y/o entre los miembros del Comité.

La sección sindical contará con las siguientes garantías:

- a) Utilización por medios lícitos, cobro de cuotas, reunión fuera de las horas de trabajo y utilización de un crédito de 15 horas de tiempo sindical notificadas a la empresa. En el caso de que el miembro sindical ejerza el cargo de miembro del Comité podrá utilizar los dos créditos.
- b) Las secciones sindicales de empresa podrán distribuir libremente publicaciones de su central sindical entre el personal laboral.
- c) En medidas disciplinarias, la empresa libraré simultáneamente a la sección sindical copia de la medida adoptada.
- d) Las secciones sindicales podrán disponer de un tablón de anuncios para las publicaciones y, preferentemente, se utilizará el mismo que el del Comité de Empresas o delegados de personal.
- e) Los sindicatos representantes en el Comité de Empresa tendrán derecho a designar un representante, con voz y voto, en los tribunales de concurso, de concurso-oposición que realice este Ayuntamiento.





Artículo 21

Accidentes de circulación

En caso de que el trabajador/a, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particular al servicio del Ayuntamiento, tenga un accidente de circulación durante la jornada de trabajo o in itinere, el Ayuntamiento le garantizará las siguientes coberturas:

1. Asumir la defensa letrada ante los juzgados, tribunales u otros organismos cuando sea necesario.
2. Prestar fianza carcelaria que se establezca, abonar los gastos judiciales y los honorarios profesionales incluidos los de perito.
3. Si a causa del accidente el conductor/a es privado/a temporalmente de libertad, se le respetará mientras dure ésta el salario real que percibiera.
4. La privación de libertad o del permiso de conducir como resultado de lo que en este artículo se contempla no será en ningún caso motivo de sanción independientemente de la resolución que dicten los organismos competentes, salvo que fuese condenado/a con sentencia firme por imprudencia temeraria o conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas.
5. Durante el periodo en que el conductor/a se vea privado del permiso de conducir, el Ayuntamiento podrá destinarlo/a a tareas propias de otra categoría dentro de su propio nivel. Lo dispuesto en este artículo afectará también a aquellos trabajadores que, por encargo del Ayuntamiento, conduzcan algún vehículo.

En caso de que el conductor/a resultara condenado/a por sentencia firme por imprudencia temeraria o conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas, sólo se aplicarán los puntos 1 y 2 del primer párrafo.

Si el accidente se hubiera producido en coche particular o propio fuera de los periodos señalados en el párrafo primero del presente artículo, se respetará al conductor/a durante la privación del permiso de conducir el salario correspondiente al puesto de trabajo que se le asignase por el Ayuntamiento, dentro de la categoría o subgrupo al que pertenezca, excepto cuando fuera condenado/a por sentencia firme por imprudencia temeraria o conducción bajo el efecto de bebidas alcohólicas o drogas.

Artículo 22

Personal con capacidad disminuida

La empresa y los órganos de representación del personal son conscientes de la repercusión moral y económica en que pueda quedar el personal laboral que por cualquier circunstancia vea disminuida su capacidad física, psíquica o sensorial, para el normal desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo. Con este fin la empresa promocionará su recolocación en el lugar más idóneo según sus capacidades actuales, en los casos en que no se hubiera declarado, mediante resolución, la invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 23

Asistencia jurídica

El personal laboral que sea inculgado en procesos judiciales como consecuencia del desarrollo de sus funciones contará con la asistencia adecuada para la defensa de sus intereses y podrá nombrar abogado y procurador previa autorización de Alcaldía. En caso de no ser autorizados los profesionales propuestos por el trabajador/a, éstos serán llamados por el propio Ayuntamiento.

El Ayuntamiento podrá cubrir los riesgos a los que se refiere el presente precepto mediante póliza de seguro de su cuenta y cargo.

Artículo 24

Dotación de herramientas

Se dotará a todos los trabajadores de las herramientas y del vestuario adecuado en cada caso y en cada sección de trabajo. Estas herramientas, propuestas por el jefe de servicio, se deben acoger a las más estrictas normas sobre seguridad en el trabajo; de lo contrario, no se podrá exigir al trabajador/a ningún tipo de responsabilidad en cuanto a la calidad del trabajo ni en cuanto a su rendimiento.

El Comité de Seguridad y Salud determinará la selección del material y de las herramientas más idóneas, con su correspondiente homologación.

La empresa debe consensuar con el delegado de Riesgos Laborales los tipos de uniformes y zapatos más adecuados para el personal de la Residencia Miquel Mir.

Artículo 25

Promoción interna

Cuando se produzcan vacantes de superior categoría, el Ayuntamiento convocará pruebas para cubrirlas en el plazo mínimo posible, y destinará el 50 % mínimo a la promoción interna.

En caso de que no sean ocupadas por personal fijo, estas plazas saldrán a concurso libre. Por ello, se establecerán, junto con los delegados de Personal y sindicales, los oportunos criterios de calificación y de puntuación para lograr la mayor operatividad en las actividades profesionales sacadas a concurso.

Artículo 26

Fondo social

Se crea un fondo social con cargo al cual se satisfarán las ayudas para todos los conceptos sociales, asistenciales, etc., que se determinarán por la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se creará al firmar el Convenio, la cual estará integrada por dos miembros del Ayuntamiento y dos miembros sujetos al Convenio.

Al iniciarse este fondo social, la aportación de la empresa será del 1 % €, y la del personal laboral será del 0,5 % de su masa salarial. Se entenderá como masa salarial para este concepto la masa salarial efectivamente percibida. Este 0,5 % se deducirá de la nómina mensual pertinente.

Para los casos especiales en los que se solicite una ayuda especial no contemplada en los baremos establecidos, se podrá solicitar, previa aprobación de la Comisión Evaluadora, que se autorice la mencionada ayuda especial por parte de la Junta de Gobierno del Ayuntamiento.

La empresa adquiere el compromiso de suplir durante la vigencia del presente Convenio colectivo la aportación de los trabajadores hasta llegar a asumir la totalidad del porcentaje destinado a fondo social.

Artículo 27

Trabajos de superior categoría

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador/a podrá ser destinado/a a realizar trabajos de categoría superior a la que tiene legalmente reconocida, siempre y cuando su capacidad profesional lo permita.

Cuando un puesto de trabajo se vea desarrollado en superior categoría por un período igual a doce meses continuos o discontinuos en un periodo de dos años, se creará una vacante con la categoría del puesto y se cubrirá mediante el sistema de promociones establecido, lo cual no implicará necesariamente un aumento de plantilla.

Superar los seis meses en superior categoría dará derecho a las percepciones económicas de la misma categoría.

La empresa garantizará la formación anual de todos los trabajadores a los efectos de que puedan ocupar, en igualdad de condiciones, las superiores categorías que la empresa precise.

Cuando se realicen parte de las funciones del puesto superior al afectado tendrá derecho a percibir un complemento de productividad de 50,00 € mensuales.

La empresa intentará ocupar las plazas de superior categoría con personal fijo.

Las retribuciones serán las correspondientes a la categoría que le haya sido asignada.

Artículo 28

Antigüedad

Este complemento se adquirirá en el transcurso de tres años de servicios efectivos o múltiples de tres años de servicios continuados.

Dicho complemento será el dos por mil del salario base anual, percibido en forma mensual (prorrataada).

El plazo inicial del abono es el día 1 del mes siguiente de la adquisición del tramo.

La aplicación de este complemento se realizará de la siguiente forma:

- Para aquellos trabajadores que lleven más de tres años trabajando se les computará el equivalente a un trienio de forma inmediata y el inicio del cómputo para el siguiente tramo será a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, o sea el 1 de enero de 2005.
- Para aquellos que lleven menos de tres años, el cómputo de tiempo será el del ingreso como trabajador/a de este Ayuntamiento, hasta que se cumplan los tres años, y así sucesivamente.

El reconocimiento de la antigüedad no implicará remuneración o incremento hasta que las leyes de presupuestos lo permitan.



Artículo 29**Anticipos**

El personal laboral fijo tendrá derecho, siempre y cuando exista consignación suficiente y líquida, y se justifique adecuadamente la petición, a la concesión de un anticipo de hasta 3.606,07 euros a devolver en 24 meses, sin interés.

Dicho anticipo se descontará de las siguientes pagas, excluidas las extraordinarias, por la cantidad que resulte de dividir la cantidad prestada por el período a devolver.

No podrá concederse otro adelanto al mismo trabajador/a hasta que no haya sido amortizado el anterior.

Artículo 30**Seguro de vida**

Para el personal laboral se contratará un seguro para cubrir riesgos de muerte e invalidez permanente, siempre y cuando esta contingencia se haya producido con motivo de accidente laboral, y que tendrá las siguientes prestaciones mínimas cubiertas:

- En caso de muerte natural o en accidente no laboral, 9.015,18 €.
- En caso de muerte por accidente laboral, 36.060,73 €.
- Incapacidad permanente para la profesión, 9.015,18 €.
- Incapacidad absoluta todo tipo de profesión y gran invalidez, 18.030,36 €.

En todos los casos, la invalidez y su graduación deberán ser reconocidas por el órgano competente.

Artículo 31**Calendario laboral**

Las fiestas anuales estarán reguladas por lo dispuesto por el Gobierno balear; se incluirán las dos fiestas locales que establecerá el Ayuntamiento más los días 24 y 31 de diciembre.

La empresa negociará con los representantes de los trabajadores el calendario laboral en el que quedarán reflejadas las festividades anuales y el cómputo anual de horas efectivas.

Este calendario laboral será expuesto en el tablón de anuncios habilitado al efecto en cada centro de trabajo, en un plazo máximo de quince días desde su publicación en el BOIB de las festividades oficiales.

Artículo 32**Vestuario**

La empresa entregará a todos los trabajadores los elementos y/o equipos de protección y prevención personal adecuados para las características de los puestos de trabajo, y las prendas del uniforme preceptivas adecuadas en cantidad y calidad para cada temporada según el anexo del presente Convenio.

Las fechas de entrega del vestuario son: la primera quincena de enero y la primera quincena de junio.

Como norma general, el uniforme se entregará en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

En el caso de contrataciones temporales, se entregará la ropa necesaria para poder llevar a cabo el trabajo; en períodos que se prevén inferiores a tres meses, será obligatoria su devolución al finalizar el contrato, incumplimiento que se penalizará con el descuento en la liquidación correspondiente del importe de las prendas entregadas al trabajador/a que no haya efectuado tal devolución.

Se presenta anexo II. Periodo de renovación de prendas de vestir del personal laboral de la Residencia Miquel Mir.

Artículo 33**Concurrencia**

El presente Convenio no podrá ser afectado durante su vigencia por otros de ámbito distinto o categoría.

Artículo 34**Contratos de trabajo: periodo de prueba**

Se concertará por escrito un periodo de prueba con una duración mínima del máximo que establezca la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Puede haber no superación del periodo de prueba.

Artículo 35
Faltas y su tramitación

Seguirá vigente el Reglamento del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36
Derechos sindicales

Los delegados de Personal y delegados sindicales de la Fundación Pública Miquel Mir de Inca tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Libertad Sindical y las pactadas en el Convenio de Personal Laboral del Ayuntamiento de Inca.

Artículo 37
Catálogo de puestos de trabajo

Las funciones del personal de la Fundación Pública Miquel Mir de Inca están contempladas en el Catálogo de puestos de trabajo de dicha entidad quedando a disposición de la empresa.

Cláusulas adicionales:

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible

El presente Convenio y anexos son de obligado cumplimiento para las dos partes que lo firman, una vez aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, y forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación, por lo que, si se propone la modificación de alguna de las partes, cualquiera de éstas podrá solicitar la reconsideración global o parcial de su contenido.

En el caso de que fuera anulada o modificada alguna parte del Convenio por la jurisdicción competente, el resto del Convenio seguirá siendo vigente, durante el tiempo pactado, siempre y cuando la Comisión Paritaria determine que esta nulidad o anulación no afecta de manera sustancial a su totalidad o no hubiera acuerdo al respecto.

Análogamente, el Convenio devendrá ineficaz si la jurisdicción competente interpreta alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada mediante acuerdo unánime por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Mientras no se llegue a un nuevo acuerdo, el presente Convenio regiría provisionalmente a todos los efectos, salvo en lo anulado o modificado.





ANEXO II

RESIDENCIA MIQUEL MIR 2005-2006

	RELACIÓN DE PERSONAL LABORAL		PRES. 2004	PROPUESTA 2005-2006	DIFERENCIA GLOBAL	DIFERENCIA PUESTO DE T.	APLICACIÓN 50 %	PRES. 2005	PRES. 2006
1	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
2	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
3	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
4	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
5	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
6	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
7	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
8	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
9	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
10	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
11	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
12	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
13	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
14	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
15	AUXILIAR ASISTENTE/GERIATRÍA	VACANTE	0,00 €	16.710,00 €	16.710,00 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
16	ATS/DUE	VACANTE	16.497,32 €	23.800,00 €	7.302,68 €	7.302,68 €	3651,34	20.148,66 €	23.800,00 €
17	ATS/DUE	VACANTE	0,00 €	23.800,00 €	23.800,00 €	7.302,68 €	3651,34	20.148,66 €	23.800,00 €
18	FISIOTERAPEUTA/EDUCADOR	VACANTE 50 %	8.590,82 €	11.900,00 €	3.309,18 €	3.309,18 €	1654,59	10.245,41 €	11.900,00 €
19	MÉDICO	VACANTE 25 %	4.543,56 €	7.907,50 €	3.363,94 €	3.363,94 €	1681,97	6.225,53 €	7.907,50 €
20	TRABAJADORA FAMILIAR	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
21	TRABAJADORA FAMILIAR	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
22	COCINERO	VACANTE	14.209,58 €	15.224,55 €	1.014,97 €	1.014,97 €	507,485	14.717,07 €	15.768,28 €
23	COCINERO	VACANTE	14.209,58 €	15.224,55 €	1.014,97 €	1.014,97 €	507,485	14.717,07 €	15.768,28 €
24	AYUDANTE DE COCINA	VACANTE	13.367,76 €	14.322,60 €	954,84 €	954,84 €	477,42	13.845,18 €	14.834,12 €
25	PERSONAL DE LIMPIEZA	VACANTE	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €
26	PERSONAL DE LIMPIEZA	VACANTE	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €
27	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	VACANTE	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
28	LAVAPLATOS	VACANTE	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2022/42/1108053



ANEXO II

VESTUARIO DEL PERSONAL DE LA RESIDENCIA MIQUEL MIR

MÉDICO

- Bata sanitaria 2 unidades 1 año

DUE Y FISIOTERAPEUTA

- Bata sanitaria 2 unidades 1 año
- Pijama sanitario 1 unidad 1 año
- Zapatos sanitarios 2 pares 1 año

AUXILIAR DE ENFERMERÍA

- Pijama sanitario 2 unidad 1 año
- Zapatos sanitarios 2 pares 1 año
- Chaqueta de punto 1 unidad 2 años

LIMPIADORAS/CAMARERAS

- Camisa con botones 2 unidades 1 año
- Pantalones 2 unidades 1 año
- Chaqueta 1 unidad 2 años
- Zapatos anatómicos 2 pares 1 año

COCINA

- Camisa con botones 2 unidades 1 año
- Pantalones 2 unidades 1 año
- Delantal 2 unidades 1 año
- Gorras 2 unidades 1 año
- Picos 2 unidades 1 año
- Zapatos de seguridad 2 pares 1 año"

