



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE CAMPANET

2635 *Acord Condicions Treball Personal Funcionari*

Fent pública l'aprovació de l'Acord sobre les condicions de treball del Personal Funcionari de l'Ajuntament de Campanet, en sessió ordinària del Ple de la Corporació de dia 2/3/2023, conformement articulat transcrit seguidament:

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 Campanet, per una part, i els representants dels treballadors, per l'altra, es concerta el present Acord sobre les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Campanet.

Article 1. Àmbit d'aplicació funcional.

L'objecte de les disposicions contingudes en el present Acord és la regulació de les relacions laborals entre l'Ajuntament de Campanet i el personal funcionari al seu servei.

Article 2. Àmbit d'aplicació personal.

1. Les disposicions i continguts del present Acord afectaran a tot el personal funcionari de l'Ajuntament de Campanet, independentment de la seva modalitat de nomenament o de contracte.

2. Queden exclosos de l'àmbit personal d'aquest Acord el personal que exerceix càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu (regulat per la Llei de Contractes).

Article 3. Àmbit d'aplicació territorial.

El present Acord és d'aplicació al personal prevista a l'article anterior que desenvolupi les seves funcions a qualsevol centre, dependència, àrea o servei dependents directament de l'Ajuntament de Campanet, així com d'altres que en un futur es poguessin crear.

Article 4. Àmbit d'aplicació temporal, denúncia i pròrroga.

1. El present Acord, una vegada signat per les parts, serà elevat al Ple de l'Ajuntament per a la seva aprovació i posterior publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

2. Independentment del que s'ha establert al punt anterior, entrarà en vigor una vegada signat per les parts, i estarà vigent durant 4 anys.

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-lo 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 Acord, 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, l'Acord 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 Acord serà vigent mentre es desenvolupi la negociació d'un nou Acord.

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



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

1. Per a la interpretació i seguiment de l'aplicació i fidel compliment de l'Acord, es constituirà una Comissió de caràcter paritari dins dels 15 dies següents a la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
2. La Comissió Paritària estarà formada per 1 representant de cada un dels sindicats amb representació entre els representants dels treballadors i per 1 representant de l'Ajuntament per cada un dels representants sindicals que hi formen part, de forma paritària i en igualtat de condicions. A les reunions de la Comissió hi podran assistir fins a 2 assessors nomenats per cada una de les parts, els quals tendran dret a veu però no a vot.
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. Celebrarà sessió ordinària cada sis mesos i extraordinària a proposta formal de qualsevol de les parts, es convocarà amb una antelació de deu dies naturals per a les sessions ordinàries i cinc dies naturals per a les sessions extraordinàries.
5. S'adjuntarà a la convocatòria el corresponent ordre del dia.
6. Són funcions de la Comissió:
 - a) Vigilància, seguiment i estudi de l'aplicació de l'Acord.
 - b) Interpretació de les clàusules del mateix en els casos de dubtes i divergències en la seva aplicació correcta.
 - c) Actualització de les normes de l'Acord a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius.
 - d) Instrument de desenvolupament i resolució de conflictes de tots i cada un dels aspectes regulats pel present Acord i en particular de tot el que està relacionat amb les condicions de treball i les relacions laborals.
 - e) Intent de mediació, arbitratge i conciliació en el tracte i solució de qüestions i conflictes de caràcter individual o col·lectiu que puguin sorgir.
 - f) Acordar la definició, l'assimilació i la integració dels distints nivells de les categories professionals o llocs de feina no contemplats en aquest Acord que vengin aconsellades per les necessitats de l'organització del treball o per la integració de nous treballadors.
 - g) Estudiar i resoldre les sol·licituds de prestacions socials previstes en el capítol VI del conveni.
 - h) En general, qualsevol altre que contribueixi a l'eficàcia de l'aplicació de l'Acord o qualsevol altre que se li reconegui en el present Acord.
7. Totes les sessions conclouran redactant l'acta de la sessió on només hi constaran – a més del dia, hora i lloc de la celebració i els assistents - les propostes presentades, els resultats de les votacions i els acords adoptats. Aquesta acta s'aprovarà en la mateixa sessió.
8. Per a l'adopció d'acords serà necessari obtenir el vot majoritari de la part social i el vot de la part municipal. S'entén com a vot majoritari de la part social la obtenció de més vots a favor que en contra de la proposta presentada a votació. El resultat dels acords és de caràcter obligatori i vinculant per ambdues parts, tenint el mateix valor que el conveni. Per arribar a un acord hi ha d'haver la meitat més un dels membres de cada part.
9. Qualsevol discrepància de les parts s'haurà de sotmetre, prèviament a l'exercici d'accions davant la jurisdicció o al plantejament de qualsevol mesura de conflicte, a la Comissió Paritària. Les qüestions a dirimir hauran de ser exposades per escrit.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

1. El present Acord és vinculant i l'han de complir, obligatòriament, les parts signants a partir de la seva entrada en vigor.
2. Les disposicions i el contingut de l'Acord formen un tot orgànic i indivisible pel que fa a la seva aplicació, i no es pot aplicar parcialment. Tampoc podran ser renegociades separatament del seu context
3. En el supòsit que la jurisdicció laboral o qualsevol autoritat competent, declarés la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, ambdues parts es comprometen a iniciar, en el termini d'un mes a comptar des de la notificació, la nova negociació de les clàusules esmentades i les d'aquelles altres que es vegin afectades, en el benentès que la nul·litat d'alguna o algunes d'elles no suposa la nul·litat de tot l'Acord.
4. Mentre no s'acordi un nou Acord, el present regirà fins que entri en vigor el següent.

Article 7. Condicions més avantatjoses.

1. Prèvia consulta amb la Comissió Paritària, totes les condicions establertes en el present Acord, en cas de dubte, ambigüitat o 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 8. Empresa i representants dels treballadors.

1. Als efectes d'aplicació d'aquest Acord, s'entendrà com a Empresa l'Ajuntament de Campanet.
2. Els representants dels treballadors tendran les competències, les facultats, els drets i les garanties que es determinen al RDL 5/2015 (Text Refós de l'EBEP), a la Llei Orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical i al present Acord.

Capítol II
Organització Del Treball

Article 9. Direcció i control del treball.

1. L'organització i la planificació del treball serà competència de l'Ajuntament. 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 d'acord a la legislació vigent.
2. Quan les decisions de l'Ajuntament puguin tenir repercussió sobre les condicions de treball dels treballadors, es procedirà a la negociació i la consulta amb els representants dels treballadors.
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, tendran sempre en compte les vies de participació, les facultats i competències dels representants legítims dels treballadors.
4. La planificació dels recursos humans de l'Ajuntament tendrà com a objectiu la seva adequada dimensió, distribució i capacitat per a la millora de la prestació dels serveis.
5. Els treballadors inclosos a l'àmbit d'aplicació del present Acord 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 i excepte en el cas esmentat en l'article 10.3 d'aquest Acord, tots els llocs de treball existents actualment a la plantilla de personal funcionari.

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

1. L'instrument per a l'ordenació del personal funcionari 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 els representants dels treballadors.
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 els representants dels treballadors 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 dels representants dels treballadors 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 de personal en excedència.
 - b) Reassignació d'efectius d'acord amb els procediments legalment establerts.
 - c) Provisió de llocs de treball.
 - d) Promoció interna



e) Personal de nou ingrés a través de convocatòries d'oferta pública d'ocupació, borses de feina per a personal temporal o, en darrer extrem, i només en cas d'urgència motivada, la selecció mitjançant oferta genèrica del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) si es compleixen els supòsits següents:

- A) Que la vigència de la borsa de feina hagi caducat.
- B) Que la borsa de feina hagi quedat exhaurida per la indisponibilitat de tots els membres, una vegada hagin estat cridats seguint l'ordre de prelación.
- C) Que l'Ajuntament no disposi de cap borsa de feina per cobrir un determinat lloc de feina o servei que es necessiti.

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

Article 11. Plantilla, classificació del personal i reclassificacions.

1. Els treballadors al servei de l'Ajuntament 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 la corresponent descripció del lloc de feina.

2. L'Ajuntament, prèvia negociació amb els representants dels treballadors es compromet a revisar i reclassificar aquelles categories professionals i llocs de treball que, en virtut de la pròpia evolució de l'Administració, es demostri la seva necessitat de realitzar-ho.

Article 12. 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 funcionari, prèvia petició, l'accés al propi expedient individual que existeixi al registre general de personal.

Article 13. 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 **Ingrés, Promoció, Provisió i Formació**

Article 14. Oferta Pública d'Ocupació.

- 1. L'Ajuntament seleccionarà el personal funcionari al seu servei d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació.
- 2. Les necessitats de plantilla de personal funcionari 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 els representants dels treballadors en els termes legalment establerts.
- 4. A les diferents ofertes d'ocupació que es produeixin dins la vigència del present Acord es contemplaran les vacants existents a la plantilla del personal funcionari.
- 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.
- 6. L'Oferta determinarà el nombre de llocs de treball que s'han de cobrir pel sistema de selecció, amb indicació del nombre de llocs de treball

que s'han de cobrir per promoció interna.

Article 15. Selecció del personal funcionari.

1. Tota la selecció del personal funcionari per a l'ingrés a l'Ajuntament es realitzarà d'acord amb l'Oferta Pública d'Ocupació, mitjançant convocatòria pública i lliure, a través dels sistemes selectius d'oposició, concurs-oposició o concurs. En qualsevol 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.
2. Les bases generals i les bases específiques de cada una de les convocatòries es negociaran amb els representants dels treballadors.
3. Un representat dels treballadors pertanyent a les organitzacions sindicals amb representació a l'Ajuntament 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 16. Contractes interins.

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, dins el termini màxim de 3 anys, 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 interins.
2. Per això l'Ajuntament crearà llistats o borses de treball interí, a partir de convocatòries específiques realitzades amb aquesta finalitat, les bases de les quals hauran de ser negociades amb els representants dels treballadors.

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

3. També es crearan llistats o borses de treball interí amb els opositors que tot i haver participat als diferents processos selectius no hagin obtingut plaça i que hagin aprovat almenys un dels exercicis de l'oposició. Aquestes borses tendran caràcter preferent sobre les borses del punt 2 d'aquest article.
4. Les necessitats de contractació interina 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. Només en cas d'urgència, i tal com indica l'article 10.5 e) d'aquest Acord, es podrà acudir al SOIB per cobrir places de forma interina.

Article 17. 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 a les persones discapacitades que ho demanin, les adaptacions possibles de mitjans i temps per a la seva realització.

Article 18. Mobilitat i provisió de llocs de feina.

1. Seran d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament les normes de mobilitat recollides al Títol VII de la Llei de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 3/2007 o, en el seu cas, les normes de caràcter legal que les substitueixin.
2. 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.
3. 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 els representants dels treballadors.
4. 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.

5. Els membres de la Comissió de Valoració hauran de posseir una titulació o especialització igual o superior a la del lloc que es convoca.
6. Les persones que hagin estat designades 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.
7. 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 funcionari de carrera 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 ingrés. El barem del concurs serà objecte de negociació amb els representants dels treballadors.
8. La Corporació respectarà els destins que habitualment tinguin assignats els treballadors, exceptuant els casos en què per causes degudament justificades el servei ho requereixi.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. El personal que obtingui destinació mitjançant una permuta ha de romandre un mínim de dos anys en el lloc de treball permutat.
13. 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, dels representants dels treballadors, perquè aquests n'informin al respecte.

Article 19. Treballs de superior categoria.

1. Quan, per necessitats urgents del servei, l'Ajuntament hagi de proveir provisionalment una vacant de la plantilla del personal funcionari 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 funcionari de carrera 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 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.
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 Acord, tindrà dret a un complement 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 20. Promoció interna.

1. La promoció interna del personal funcionari de carrera 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).
2. Per participar a les convocatòries de promoció interna s'han de reunir els requisits de titulació i qualsevol altre que estableixin les bases de

la convocatòria o la corresponent RLLT.

3. El sistema que s'utilitzarà per a les convocatòries de promoció interna serà el concurs-oposició. Les bases de les respectives convocatòries seran objecte de negociació amb els representants dels treballadors.

4. 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.

5. 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, d'acord a l'establert a l'article 82.bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Article 21. Formació.

1. La corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica, de tot el personal comprés en l'àmbit del present Acord, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei .

2. El personal inclòs a l'àmbit del present Acord 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 altra Administració o Institució pública.

3. Es garanteix el dret de tots els treballadors a participar a cursets de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en pla d'igualtat i publicitat, motiu pel qual l'accés als cursos de formació contínua es farà de forma rotatòria, de manera que totes les persones interessades hi puguin accedir en igualtat de condicions.

4. Els treballadors hauran de participar en els cursos obligatoris de reciclatge que se'ls ordeni. En aquest cas, el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com a treball efectiu.

Capítol IV **Temps De Treball, Horaris i Descans**

Article 22. Calendari laboral anual.

1. El calendari laboral vindrà determinat pels organismes competents de l'Administració Estatal i Autònoma, i pel Plenari municipal en allò que afecta a les festes corresponents al municipi, sense perjudici del que es preveu en el present Acord.

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 Acord 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 48 hores continuades de descans setmanal, que seran, per norma general, els dissabtes i diumenges, excepte en el cas del personal la jornada del qual contempli fer feina en dissabte i/o diumenge.

Article 23. Jornada laboral.

1. La jornada de treball serà en còmput anual l'establerta per la legislació vigent, actualment 35 hores setmanals.

2. La jornada diària, com a norma general, serà continuada de dilluns a divendres, en horari matinal.

3. Els dies 24 i 31 de desembre les dependències municipals romandran tancades. Tot el personal gaudirà d'aquests dos dies. En cas que cert personal adscrit a alguns serveis considerats essencials, que seran negociats amb els representants dels treballadors, no puguin gaudir d'aquests 2 dies, se'ls compensarà amb un dia lliure i una gratificació de 20 € per cada un dels dies no gaudits.

Article 24. Descans setmanal i diari.

1. Tot el personal en règim de jornada superior a les 6 hores diàries ininterrompudes tindrà dret a un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. Quan la jornada sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:





- a) De 5 a 6 hores: 25 minuts.
- b) De 4 a 5 hores: 20 minuts.
- c) De 3 a 4 hores: 15 minuts.

El responsable del servei distribuirà aquest període de descans atenent a les necessitats del servei. En cap cas, excepte en casos excepcionals degudament justificats i amb permís del superior jeràrquic, aquest període de descans es podrà gaudir a principi o final de jornada.

2. Tots els treballadors tendran dret a un descans setmanal de 48 hores continuades. Es garanteix, com a norma general, que els dies de descans seran els dissabtes i diumenges.

3. El personal que estigui obligat a treballar dissabtes i/o diumenges, també tindrà dret a 48 hores seguides de descans.

4. Els treballadors tendran 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.

5. Aquest descans no és substituïble per cap mena de compensació, excepte si per raons de servei sobrevingudes és impossible gaudir-ne. La compensació que excepcionalment s'hagués de realitzar ho seria en temps a raó de 1,5 per 1 tan aviat com les necessitats del servei ho permetin.

Article 25. Horari de treball.

1. L'horari de treball dels diferents llocs de treball s'establirà a la Relació de Llocs de Treball. En cap cas es podrà treballar més de 7 dies seguits sense gaudir d'un dia de descans.

2. La jornada setmanal s'ha de realitzar, amb caràcter general, de dilluns a divendres, en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. La part fixa de l'horari serà la franja que estigui establerta com a horari d'atenció al públic. La part flexible de l'horari que, amb caràcter general es distribueix a voluntat del personal, és la compresa entre els trams horaris següents:

- a) Entrada: entre les 7.00 h i les 8.30 h.
- b) Sortida: entre les 14.00 h i les 16.00 h.
- c) Per al personal administratiu, excepte del 15 de juny al 15 de setembre, que treballa els dimecres de 16.00 h a 18.30 h, el dia que els correspongui el torn, l'horari flexible estarà comprès entre les 7.00 h i les 20.00 h.

3. Quan es produeixin, per causes justificades, retards en l'hora d'entrada o sortides abans d'hora, a l'efecte del còmput, es considerarà que l'entrada ha estat a les 8.00 h i la sortida a les 15.00 h.

4. Horaris especials: es poden fixar, prèvia negociació, horaris especials quan els serveis, els centres o les dependències de l'Ajuntament de Campanet, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demanin un horari diferent de l'habitual.

5. Es podran efectuar, en els llocs en què siguin necessaris, torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran amb els representants dels treballadors i es contemplaran a la Relació de Llocs de Treball.

6. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors d'un mateix departament, i amb la mateixa categoria, caldrà la notificació prèvia, amb la suficient antelació, al cap del seu servei.

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

8. Recuperació d'horari

La recuperació d'horari es realitzarà:

- a. Durant els trams horaris de jornada flexible dels dies següents al que es produís el defecte horari.
- b. Durant les hores establertes per a la recuperació horària entre les 17:00 h i les 20:00 h amb informe de les tasques a realitzar i autorització prèvia de la Batlessa.
- c. El número màxim d'hores de defecte horari que es podran acumular per mes, és de 10 hores. El nombre màxim també fa referència a l'excés d'horari. Aquelles persones que a final de l'any tenguin més de 10 hores en positiu, se'ls ajustarà l'horari a + 10 hores, sent eliminades la resta d'hores.
- d. En el cas que funcionari excedeixi de les hores per defecte establertes al punt c), l'últim dia del mes, podrà optar entre: bescanviar hores per assumptes propis i/o vacances, fins a que el nombre total d'hores acumulades a recuperar quedi per sota de la quantitat assenyalada, o la deducció d'havers segons assenyalada la normativa vigent.





e. En cap cas es podrà compensar econòmicament o per dies lliures un excés d'horari voluntari. Per tant, l'excés d'horari flexible només es podrà compensar dins la franja d'horari flexible.

9. Tot el personal municipal està sotmès a mesures de control amb la finalitat d'assegurar la presència en el seus llocs de treball i d'incrementar el rendiment laboral. A més, els superiors jeràrquics, en funció de la conducta del personal al seu càrrec, podran sol·licitar la incoació d'un expedient de remoció del lloc de treball amb motiu de l'incompliment de les seves obligacions, d'acord amb allò que preveu la normativa a l'efecte.

Article 26. 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

Vacances, Permisos, Excedències i Llicències

Article 27. 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 següents de servei efectiu a les Administracions Públiques; 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 dies esmentats tendran 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.

A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, es tendran en compte la totalitat dels serveis prestats en qualsevol Administració pública, reconeguts i acreditats. Els serveis prestats s'acreditaran mitjançant l'aportació del corresponent certificat emès pel Servei de Registre de Personal de l'administració on s'hagin prestat els serveis.

b) El calendari de vacances de tot el personal es fixarà, d'acord amb els criteris d'aquest article, com a màxim el 15 d'abril. 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, als delegats sindicals.

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.

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 diferents períodes. 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.

El personal de neteja adscrit als centres educatius prioritzarà les seves vacances durant les temporades de vacances del calendari escolar.

En la concessió de vacances es tendran en compte les sol·licituds del personal i les propostes i informes de cadascun dels departaments i serveis, i si escau s'atorgaran d'acord amb l'ordre de prioritats següent:



- a) Personal amb fills menors de 12 anys, sempre que existeixi coincidència amb el període vacacional escolar.
- b) Personal amb fills majors de 12 anys, escolaritzats, sempre que també hi hagi coincidència amb el període de vacances escolars.
- c) Qualsevol altra causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.
- d) Personal que tengui reconeguda una antiguitat major.
- e) Personal que opti per la modalitat de gaudir d'un mes natural.
- f) La preferència establerta en les lletres a) i b) d'aquest punt es refereix al període de vacances escolars complet i no a un mes concret.

En el cas de conflicte d'interessos, l'òrgan competent resoldrà amb audiència prèvia del personal afectat. Per fomentar la resolució, l'òrgan superior o directiu, segons com estiguin adscrits els empleats públics afectats, emetrà un informe sobre l'esmentat conflicte d'interessos, el qual inclourà una proposta de resolució.

Quan per necessitats del servei suficientment acreditades i justificades, les vacances s'haguessin de gaudir en període diferent de l'indicat (entre l'1 de juny i el 30 de setembre), 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.

g) 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.

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

i) Si per necessitats del servei, excepcionals i 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 amb una bonificació d'un nombre de dies igual al 33% del nombre de dies anul·lats.

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 28. 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, malaltia greu o hospitalització d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils si es produeix a una altra localitat. S'entendrà com a malaltia greu les incloses al decret 1148/2011 així com qualsevol ingrés hospitalari o intervenció quirúrgica.

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.

El gaudi per causa de mort s'inicia el dia del fet causant o l'endemà de produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu es pot iniciar en qualsevol moment i gaudir-se de forma discontinua mentre dura la malaltia o l'hospitalització.

En cas que es tracti d'una malaltia crònica greu o de llarga durada només es pot gaudir pel temps que dura aquesta i per una sola vegada, excepte quan es tracta d'una recaiguda, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que existeix un nou fet causant.

En cas de permís per malaltia greu o hospitalització, si la situació que motiva el permís és inferior a aquesta durada, només es genera el dret pel temps que subsisteix el fet causant.





- c) Per trasllat de domicili, un dia.
- d). Per realitzar funcions sindicals o de representació de persona, en els termes que la llei 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). Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, 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. El permís contemplat en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Igualment el treballador/a podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es podrà gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiu, o una vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els citats permisos.

Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

- h). Per raons de guarda legal, quan el personal funcionari 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 tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, que per raons d'edat, incapacitat, accident, malaltia o en casos degudament justificats, i previ informe de la Comissió Paritària, no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda

Quan es tracta de la guarda legal de menors de dotze anys, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor compleixi un any; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi els tres anys.

Quan es tracta d'una adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi els tres anys.

Quan la discapacitat es superior al 65 % i les percepcions econòmiques de la persona discapacitada són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció de temps correspon a menys d'una hora diària, s'han de percebre les retribucions íntegres durant el període d'un any; i si la reducció és superior, s'han de percebre les retribucions amb la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.

- i). Per tenir cura d'un familiar de primer grau, el personal funcionari 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.

- j). 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:

1. Citacions davant òrgans judicials o administratius.
2. Compareixences davant fedataris públics.
3. Designació com a membre de meses electorals a processos de qualsevol tipus.
4. Exercici de dret de participació a eleccions de qualsevol tipus.
5. Renovació del DNI, passaport i aquells permisos o carnets professionals que siguin requisit per al lloc de feina que s'ocupa.
6. Atenció als deures com a càrrec públic electe.





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

k). Per assumptes particulars, 6 dies a l'any.

2. A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració Pública, el personal funcionari 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.

3. Amb caràcter general, en els supòsits establerts als apartats h), i) i j) anteriors, la jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social. Aquestes reduccions de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Article 29. 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 naixement per a la mare biològica:

Tindrà una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part seran en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, conforme a les regles establertes en el present article.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent:

Tindrà una durada de setze setmanes. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de forma obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

El còmput del termini es comptarà a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

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, conforme a les regles establertes en el present article.

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 de fins a dos mesos de durada, 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 en aquest paràgraf, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, prevists en aquest article seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment temporal una durada no inferior a un any.

c) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o filla:

Tindrà una durada de setze setmanes de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant seran en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, i per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, a gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís podrà distribuir-se pel progenitor que vagi a gaudir del mateix sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís podrà dur-se a terme de manera interrompuda i exercitar-se des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requerirà, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i es realitzarà per setmanes completes.

En el cas que s'optés pel gaudi del present permís amb posterioritat a la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís hagués sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, serà a la finalització d'aquest període quan es donarà inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, conforme a les regles establertes en el present apartat.

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

En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament.

En els casos previstos en els apartats a), b), i c) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu amb caràcter general, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els treballadors que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tindran dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària:

Les faltes d'assistència, de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tendran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons sigui procedent.



Així mateix, les treballadores víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'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 a aquests supòsits estableixi el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament i la legislació vigent.

e) Permis per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu:

El treballador/a tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebut les retribucions íntegres, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís o, si escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador/a tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o guardador amb finalitats d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que tots dos prestin serveis en l'Ajuntament, aquest podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

S'establiran les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes

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 30. Excedències.

1. En general, les situacions administratives en què es puguin trobar el personal afectat per aquest Acord, 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 el RDL 5/2015 (Text Refós de l'EBEP) i la Llei 3/2007 de Funció Pública de les Illes Balears. El passi a qualsevol situació diferent de l'actiu generà l'obligació per a l'interessat de cancel·lació de les 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 l'interí 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:

a) Excedència per interès particular. L'excedència voluntària per interès particular pot concedir-se a petició del personal funcionari de carrera, per un període mínim de dos anys, quan les necessitats del servei ho permetin i sempre que hagi prestat serveis efectius en qualsevol Administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors.

Aquest dret només el podrà exercir novament la mateixa persona quan hagin transcorregut almenys tres anys des del final de la situació

anterior d'excedència voluntària ordinària.

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, la persona treballadora pot sol·licitar la reincorporació per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral.

La concessió de l'excedència voluntària ordinària s'ha de realitzar, com a màxim, en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

b) 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.

c) 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 a càrrec directe 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.

d) 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.

e) Excedència per prestacions de serveis en el sector públic. El personal funcionari de carrera 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 de carrera 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 Campanet. Un cop acabada la prestació haurà de demanar el reingrés en un període màxim de 30 dies.

f) 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.

g) Excedència voluntària per motius de salut.

El personal funcionari pot sol·licitar l'excedència voluntària quan el necessiti durant els processos de recuperació com a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys, en els termes i les condicions que reglamentàriament s'estableixin.

Capítol VI

Prestacions Socials

Article 31. Ajudes sanitàries, assistencials i mèdiques.

1. 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 en la seva totalitat per la Seguretat Social o qualsevol pòlissa d'assegurança que aboni la corporació.

2. A aquest efecte, l'Ajuntament destinarà una partida pressupostària per import de 5.000 €, conjuntament personal laboral i personal, que s'haurà d'incrementar si augmenta el personal al servei de l'Ajuntament perquè com a mínim hi hagi disponible 133 € per persona i any

3. 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:

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

4. Relació d'ajudes:

a) Ajudes dentàries (l'import de la factura o com a màxim)

- Dentadura completa: 200 €
- Dentadura superior o inferior: 100 €
- Fases d'ortodòncia funcional (aparell): 200 €
- Empastats, corones i fundes: 20 €/ud
- Desvitalització: 20 €/ud
- Profilaxi – neteja bucal (2 anuals): 20 €/ud

b) Ajudes auditives (l'import de la factura o com a màxim)

- Audífons: 300 €/ud

c) Ajudes visuals (l'import de la factura o com a màxim)

- Vidres: 40 € el parell
- Vidres bifocals/progressius: 60 €
- Renovació de vidres: 40 € el parell
- Renovació vidres bifocals/progressius: 60 €
- Muntures: 90 €
- Lents de contacte: 60 €
- Lents de contacte d'un sol ús (anual): 60 €
- Lent terapèutica: 60 €
- Ajudes òptiques per baixa visió (microscopis, lupes, etc): 360 €
- Ajudes prismàtiques per alteracions severes de la motilitat ocular: 160 €

d) Ortopèdiques (l'import de la factura o com a màxim)

- Plantilles ortopèdiques: 50 €
- Calçat ortopèdic: 50 €
- Cadira de rodes o llit articulats per a discapacitats (un sol cop): 75% del seu import
- Vehícle d'invàlids: 320 €

e) Períodes de renovació

- Empastats, corones i fundes: 3 anys
- Dentadura completa, superior, inferior i ortopèdia: 5 anys
- Ulleres: 3 anys
- Lents de contacte: 3 anys
- 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
- Vehícles d'invàlids: Únic
- Altres pròtesis: 2 anys

5. 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 32. 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 33. 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 superiors o iguals al Salari Mínim Interprofessional, tant de retribucions del treball o pensions públiques.

Article 34. Assegurança de vida i invalidesa permanent absoluta.

L'Ajuntament disposarà d'una assegurança que cobresqui els riscos relatius a la defunció per accident i a la invalidesa. En funció del risc cobert, s'abonaran com a mínim les quantitats següents:

• Mort per accident.....	50.000 €
• Invalidesa permanent.....	75.000 €
• Incapacitat professional total.....	50.000 €
• Incapacitat professional absoluta.....	75.000 €

Article 35. Beques d'estudis per als treballadors.

1. 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:

- Graduat en educació secundària obligatòria.
- Batxillerat o equivalent.
- Formació professional o Cicles formatius mitjans i superiors.
- Accés a la Universitat per a majors de 25 anys i 40 anys
- Estudis universitaris (graus, màsters i doctorats), presencials o a distància.
- Idiomes en centres oficials.
- Llibres de text per als que es concedeixi beca per matrícula o en els casos previstos anteriorment que no tinguin cost de matrícula, amb un màxim de 150 €.

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

- El 60% de les taxes de la matrícula oficial dels següents estudis, amb un màxim de 200 €:
 - ESO, Batxillerat o equivalents.
 - Prova d'accés a la Universitat per a majors de 25 anys i 40 anys
- El 60% de les taxes de la matrícula oficial per als estudis universitaris següents, amb un màxim de 400 €:
 - Estudis universitaris superiors i mitjans.
 - Formació professional i Cicles formatius mitjans i superiors.
- 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.

3. S'estableix una partida pressupostària inicial de 2.000 € per ajudes en beques d'estudis als treballadors de com a màxim de 60 % de les taxes de matrícula.

4. 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 36. Renovació permís de conducció.

1. L'Ajuntament es farà càrrec del 50% de les despeses necessàries per a l'obtenció i la renovació dels permisos de conducció 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 el 100% de les despeses d'obtenció i la seva posterior renovació.

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

Article 37. Concessió de bestretes.

1. Tots els treballadors amb una antiguitat d'un any o més tindran dret, si existeix consignació pressupostària suficient, que se'ls concedeixi una bestreta de fins a tres pagues i amb un màxim de 5.500 euros que s'haurà de tornar en terminis entre cinc i divuit mesos sense interessos.

2. Per gaudir la bestreta caldrà que el personal signi un compromís pel qual s'obliga a reintegrar-la en un màxim de divuit mensualitats, si bé aquest el podrà reintegrar en menor temps o liquidar-la íntegrament quan ho estimi convenient, dins del termini convingut.

3. 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.

4. 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.

5. En el cessament del seu nomenament el personal interí haurà d'haver liquidat el total de la seva bestreta.

Article 38. 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 39. 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 40. 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 o *in itinere*, l'Ajuntament garantirà la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes, sempre i quan la seva assegurança no cobreixi la defensa jurídica.

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. 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 41. Baixes per Incapacitat Temporal.

1. Es manté el complement econòmic municipal de la prestació reconeguda per l'INSS al personal empleat públic en cas d'Incapacitat Temporal fins a aconseguir, en tots els casos, el 100% de les retribucions percebudes en el mes anterior al de la incapacitat temporal.

A l'efecte del càlcul d'aquest complement retributiu es tindran en compte les retribucions fixes i periòdiques de meritació mensual.

2. El personal que no pugui acudir al seu lloc de feina per malaltia ho comunicarà al seu superior jeràrquic el més aviat possible durant la mateixa jornada en la qual es produeix l'absència.

3. Indisposicions sense comunicat de baixa per incapacitat temporal: Se'n podran tenir fins a 4 dins l'any natural, 3 dels quals podran ser





consecutius, sense que es produeixi cap tipus de descompte en nòmina, sempre que s'acrediti de forma adequada la impossibilitat de la persona per acudir al treball durant tot el temps que hagi durat la indisposició. No seran vàlids aquells justificants que només refereixen que s'ha acudit a un servei d'urgències i/o a consulta mèdica.

4. Si es produeix la necessitat d'abandonar el lloc de feina per indisposició sobtada, l'absència de la part restant de la jornada s'entendrà justificada com un permís per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter personal, amb l'aportació d'un justificant.

5. En els supòsits de proves mèdiques que impossibilitin reincorporar-se al servei el mateix dia de la prova, o d'intervenció quirúrgica ambulatoria que precisi de repòs domiciliari posterior, s'haurà d'aportar un justificant expedit pel facultatiu o pel centre hospitalari on consti la realització de les proves mèdiques o de la intervenció quirúrgica. Aquest document haurà d'acreditar, si n'és el cas, la durada d'aquest repòs.

En el supòsit d'hospitalització, el justificant haurà d'indicar la data d'ingrés i la data de l'alta hospitalària.

Si l'hospitalització es superior a tres dies o si, com a conseqüència de les proves mèdiques realitzades o de la intervenció quirúrgica ambulatoria, existeix una incapacitat per prestar serveis durant mes de tres dies, la persona haurà de presentar els corresponents parts de baixa, de confirmació, si escau, i d'alta, expedits pel facultatiu del servei públic de salut, i en el termini assenyalat en l'apartat anterior.

6. La documentació original justificativa de la incapacitat temporal s'haurà de presentar físicament, si bé es pot avançar la seva presentació mitjançant correu electrònic.

7. Es podrà denegar el complement econòmic municipal, amb la qual cosa les retribucions seran les corresponents a la prestació d'Incapacitat Temporal a la que tengui dret, quan s'acrediti que la persona treballadora en qüestió es troba en qualsevol del següents casos:

a) Incompliment o negativa a sotmetre's als controls de salut contemplats en l'article 37.3 b.2 del RD 39/1997 Reglament dels Serveis de Prevenció, el qual obliga a dur a terme una avaluació de la salut de les persones treballadores que reprenguin el treball després d'una absència perllongada per motius de salut, amb la finalitat de descobrir els eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per protegir a les persones treballadores, així com en l'article 37.3.d, segons el qual el personal sanitari dels serveis de prevenció haurà de conèixer les malalties que es produeixen entre el personal i les absències del treball per motius de salut, únicament als efectes de poder identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia o de l'absència i els riscos per a la salut que es puguin presentar en els llocs de treball.

b) Incompliment de l'obligació de presentar en els terminis establerts els corresponents parts mèdics de baixa, de confirmació i/o d'alta, segons el procediment establert i tret de casos de força major.

c) Contravenció de les instruccions del metge o metges que ho atenen, sense perjudici de la responsabilitat disciplinària en la qual pugui incórrer.

Article 42. Indemnització especial.

1. L'Ajuntament es farà càrrec de les indemnitzacions que es deriven 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.

2. 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.

3. 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 Acord.

Capítol. VII **Seguretat i Salut A La Feina**

Article 43. Prevenció de riscos laborals.

1. El treballador/a 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 Riscs 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 44. 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 Riscs Laborals.

Article 45. Reconeixements mèdics.

1. Tot el personal 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. Quan es comprovi, amb el control de la inspecció mèdica, que un lloc de treball o activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador/a, aquest obligatòriament serà traslladat a un altre lloc més adient, sempre i quan es pugui reubicar. En cas de que el treballador/a no pugui ser traslladat, es durà a debat amb el Comitè de Seguretat i Salut. Així mateix, es tindrà una cura especial amb les dones embarassades si el treball pot afectar-ne la salut o la del fetus. L'Ajuntament promourà els tràmits de risc d'embaràs davant l'impossibilitat de recol·locació.

5. 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.

6. Abans de formalitzar un nou nomenament, el treballador/a haurà de passar un reconeixement mèdic previ. En el reconeixement s'ha de garantir que la persona està capacitada per desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball al que ha d'accedir.

Article 46. 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 47. Uniformitat i vestuari.

1. Es subministraran a cada empleat públic les peces de roba i de seguretat que en relació amb la seva funció siguin necessàries.
2. Anirà a càrrec de la persona a la qual es lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja, excepte en casos justificats, els quals s'esmenten en l'annex II d'aquest conveni.
3. 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. Es farà la reposició immediata d'aquella roba que, per raons alienes al treballador, resulti deteriorada.
4. 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.
5. Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.
6. La uniformitat i vestuaris dels diferents serveis municipals serà l'establert a l'annex II del present Conveni.

Capítol VIII

Sistemes De Representació, Participació I Drets Generals I Sindical

Article 48. Drets de participació i negociació.

1. El personal de l'Ajuntament 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 Bàsic de l'Empleat Públic, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, el present Acord i la resta de normativa d'aplicació.
2. A tal efecte es constituirà la Mesa negociadora integrada, per una part, pels representants de l'Administració nomenats per l'Ajuntament i, per altra part, els representants dels treballadors. 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 de l'Acord 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 Mesa negociadora. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i establir el calendari de reunions o pla de negociació.
4. Són matèries objecte de negociació qualsevol aspecte relacionat amb les condicions de treball del personal de l'Ajuntament, 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.
5. El temps que es dediqui a les negociacions de l'Acord, per part dels representants dels treballadors, anirà a càrrec de la Corporació.
6. 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.
7. 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 49. Òrgan de representació.

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

- a) El/la Delegat/da de Personal
- b) Els/les Delegats/des de Personal

c) La Junta de Personal

Article 50. Drets generals.

Tot els treballadors inclosos a l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, 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 51. Dret de reunió.

1. El personal afectat per aquest Acord 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 els representants dels treballadors i els propis treballadors de l'Ajuntament, sempre que la sol·licitin 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.

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 els representants dels treballadors podran convocar assemblees per a col·lectius determinats que existeixin dins la plantilla del personal funcionari, sempre i quan no sobrepassi el número màxim d'hores al mes establert anteriorment.

5. Els treballadors afiliats a un sindicat amb representació entre els representants dels treballadors 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 52. 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 Acord.
- 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 53. 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 espai per als representants dels treballadors 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.
- c) A un crèdit de 15 hores sindicals mensuals per al exercici de les seves funcions. La utilització de les hores sindicals requerirà la

comunicació prèvia, sempre que sigui possible.

d) Les hores que es dediquin a la negociació de l'Acord no es comptabilitzaran en el còmput de les 15 hores de crèdit sindical.

e) 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.

f) 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.

g) A circular lliurement per les dependències de la Corporació sempre que això no perjudiqui el normal funcionament dels serveis.

h) A disposar del material d'oficina, fotocopiadores i maquinària anàloga necessaris durant l'horari laboral de les oficines.

i) A difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.

j) 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.

k) 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.

l) Audiència en els supòsits que se segueixi expedient disciplinari a un dels Delegats de Personal, sense perjudici de la de l'interessat.

m) 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.

n) A ser informat de tots els expedients i sancions. Així mateix podrà assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de la persona interessada.

Article 54. 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 55. Condicions econòmiques.

1. 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 funcionari.

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



3. 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.

Article 56. Conceptes retributius.

1. Les retribucions del personal funcionari afectat per aquest Acord es componen de:

a) Bàsiques: Són les que retribueixen al treballador/a segons l'adscripció del seu cos o escala a un determinat Subgrup o Grup de classificació professional, en el cas que aquest no tingui Subgrup (A1, A2, C1, C2 o Agrupació Professional), i per la seva antiguitat en aquest. Dins d'elles estan compreses els components de:

- Sou base, que es la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps.
- Antiguitat o trienni. El trienni retribueix cada període de tres anys de serveis reconeguts a l'Administració Pública. Es computaran quan es compleixi el trienni. Tots els treballadors, independentment del tipus de nomenament 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. Serà d'aplicació a tot el personal laboral allò que disposen la Llei 70/1978, de 10 de gener de 1979, i el Reial decret 1461/1982, de 20 de juny.
- Pagues extraordinàries, que seran dues a l'any i s'abonaran els mesos de juliol i desembre, sempre amb referència a la situació i drets del treballador/a en les esmentades dates. S'establiran en funció del que determini anualment la Llei de Pressupostos estatals.

b) Complementàries: Són les que retribueixen les característiques dels llocs de treball, la carrera professional o l'acompliment, rendiment o resultats aconseguits pel personal funcionari. Dins d'elles estan compreses els components de:

- Complement de destinació d'acord amb la Relació de Llocs de Feina.
- Complement específic.
- Carrera professional horitzontal.
- Les gratificacions per serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada i horari habitual de treball (hores extres).
- Complement de productivitat.
- Indemnització per residència.

2. 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.

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

4. En quant a les hores extres, aquestes tindran caràcter excepcional i únicament podran ser reconegudes per serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada habitual de treball. El valor de l'hora extraordinària serà el següent:

a) Grup Professional A1

- * Hores laborals diürnes: 38 euros
- * Laborals nocturnes: 43 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 39 euros
- * Festives nocturnes: 44 euros

b) Grup Professional A2

- * Hores laborals diürnes: 35 euros
- * Laborals nocturnes: 40 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 36 euros
- * Festives nocturnes: 41 euros

c) Grup Professional B

- * Hores laborals diürnes: 32 euros
- * Laborals nocturnes: 37 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 33 euros
- * Festives nocturnes: 38 euros



d) Grup Professional C1

- * Hores laborals diürnes: 29 euros
- * Laborals nocturnes: 34 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 30 euros
- * Festives nocturnes: 35 euros

e) Grup Professional C2

- * Hores laborals diürnes: 26 euros
- * Laborals nocturnes: 31 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 27 euros
- * Festives nocturnes: 32 euros

f) Grup Professional AP

- * Hores laborals diürnes: 23 euros
- * Laborals nocturnes: 28 euros
- * Festives diürnes i cap de setmana: 24 euros
- * Festives nocturnes: 29 euros
- * Hores dies festius especials Policia (24, 25, 31/12 i 1/1): 40 €

5. 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.

6. Per a certs esdeveniments, i sempre amb previ acord amb els representants dels treballadors, es podrà abonar una quantitat fixa per la realització de serveis extraordinaris amb uns objectius concrets prèviament establerts.

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

8. Indemnització Per Raons De Servei: Constitueixen comissions per raó del servei amb dret a indemnitzacions les comeses especials que circumstancialment s'ordenen 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 capacitació, 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.

9. 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 de 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.

a) Sense pernoctació

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

b) Amb pernoctació

- Dins del territori nacional: 86,57 euros.
- Fora del territori nacional s'estarà al disposat 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.

c) 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 0,25 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.

d) 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.

9. Horari nocturn: Es consideren hores nocturnes les compreses entre les 22'00 hores i les 06'00 hores.

10. Conducció de vehicles: Els treballadors que hagin de fer servir vehicle propi per accedir entre centres de treball situats fora del casc urbà, així com els treballadors que facin servir el seu vehicle particular, en desplaçaments al servei de l'Ajuntament, autoritzats pel corresponent Cap de Serveis, percebran una indemnització de 0.25 euros per quilòmetre. Per anys successius serà el que es tingui negociat amb l'Ajuntament. Amb la finalitat de compensar les despeses generades pel manteniment, conservació i possibles sinistres ocasionats per la utilització de vehicle propi en la prestació de l'activitat laboral semestralment s'abonarà un Complement de Transport l'import del qual serà igual al 25% de les quanties satisfetes en concepte de quilometratge. Les assignacions de complements i gratificacions seran notificades a la representació del personal. El guany econòmic del plus es farà efectiu al mes següent de la seva realització o de la presentació de la part corresponent La Corporació es farà càrrec del pagament necessari per l'obtenció del carnet de conduir i la renovació del mateix en anys venidors sempre que ho necessitin pel desenvolupament del seu treball i l'Ajuntament així ho exigeixi.

Article 57. Ús de la llengua catalana

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 complement mensual de 10 €. Els treballadors que acreditin uns coneixements de català dos nivells per damunt del requerit al seu lloc de feina, percebran un complement mensual de 20 €.

Capítol X

Igualtat entre dones i homes

Article 58. Pla d'Igualtat entre Homes i Dones

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

Capítol XI

Règim disciplinari

Article 59. Faltes disciplinàries

El règim disciplinari del personal funcionari es regirà, pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per la Llei de Funció Pública de les Illes Balears, així com per la resta de normativa aplicable.

Les faltes comeses pel personal funcionari es classifiquen en lleus, greus i molt greus.



1. Faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball que no constitueix falta greu.
- b) La manca d'assistència injustificada d'un dia.
- c) La incorrecció amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- d) La manca de cura o la negligència en l'exercici de les funcions pròpies.
- e) L'incompliment dels deures i les obligacions del personal funcionari, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.

2. Faltes greus:

- a) La manca d'obediència deguda al personal jeràrquicament superior i a les autoritats, que no constitueixi falta molt greu.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec que no constitueixi falta molt greu.
- c) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin dany a l'administració o a la ciutadania i no constitueixin falta molt greu.
- d) La tolerància del personal superior jeràrquicament respecte de la comissió de faltes molts greus o greus del personal que en depèn.
- e) La desconsideració greu amb qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les seves funcions.
- f) La producció de danys greus als locals, al material o als documents dels serveis.
- g) La intervenció en un procediment administratiu quan s'hi doni alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'administració o a la ciutadania, i no constitueixin falta molt greu.
- i) La manca de rendiment que afecti el funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- j) No guardar la discreció professional respecte dels assumptes que conegui per raó de les seves funcions, quan causi perjudici a l'administració o s'utilitzi en profit propi.
- k) L'incompliment de disposicions en matèria d'incompatibilitats, quan no constitueixi falta molt greu.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que acumulat suposi un mínim de deu hores dins un mes natural. A aquest efecte, s'entén per mes natural el període comprès des del primer dia fins al darrer de cadascun dels dotze mesos que integren l'any.
- m) La comissió de la tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

3. Faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears en l'exercici de la funció pública.
- b) La discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'assetjament sexual o psicològic o l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- d) L'abandonament del servei, així com la no assumpció voluntària de les tasques o funcions encomanades.
- e) L'emissió d'informes i l'adopció de resolucions o d'acords manifestament il·legals que causin perjudici a l'administració o a la ciutadania.
- f) L'excés arbitrari en l'ús de l'autoritat que causi perjudici al servei o al personal que en depèn.
- g) La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials així declarats per llei o classificats com a tals, així com la divulgació, la publicació o la utilització indeguda de dades protegides per la normativa vigent en matèria de protecció de dades.
- h) La manca notòria de rendiment que comporti inhibició de l'acompliment de les tasques encomanades.
- i) La violació de la neutralitat o la independència polítiques fent valer la condició de personal funcionari.
- j) Aprofitar-se de la condició de personal funcionari per obtenir un benefici propi o d'una tercera persona.
- k) La realització d'activitats incompatibles legalment que comprometin la imparcialitat o la independència del personal funcionari.
- l) Els actes que impedeixin l'exercici dels drets fonamentals, de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- m) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- n) La participació en vagues, per a les persones que la tinguin expressament prohibida per llei.
- o) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials que s'hagin establert en cas de vaga.
- p) Els actes limitatius de la lliure expressió del pensament, les idees i les opinions.





- q) L'agressió greu a qualsevol persona amb la qual es relacioni en l'exercici de les funcions.
- r) La comissió d'un acte de violència dels que defineix l'article 1 de la Llei Orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que afecti el funcionament del servei.
- s) El consum d'alcohol, de substàncies estupefaents o psicòtropes que afecti el funcionament del servei o posi en perill les persones amb les quals es relaciona per raó del servei.
- t) La comissió de qualsevol altra conducta tipificada legalment com a falta molt greu.

4. Quan s'ha estat sancionat per la comissió de dues faltes greus dins l'any anterior, la comissió d'una nova falta greu tindrà la consideració de falta molt greu.

Article 60. Sancions disciplinàries

1. Les sancions que es poden imposar són:

- a) Separació del servei o revocació del nomenament del personal funcionari interí.
- b) Suspensió de funcions i retribucions.
- c) Traslletat a un lloc de feina situat a la mateixa localitat.
- d) Pèrdua d'un a tres graus personals.
- e) Amonestació.

2. Per la comissió de faltes molt greus es poden imposar les sancions següents:

- a) La separació del servei o la revocació del nomenament del personal funcionari interí.
- b) La suspensió de funcions i retribucions per un període d'entre un i sis anys.
- c) La pèrdua d'entre dos i tres graus personals.

3. Per la comissió de faltes greus es poden imposar les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions i retribucions per un període superior a deu dies i inferior a un any.
- b) El traslletat a un lloc de feina situat a la mateixa localitat.
- c) La pèrdua d'un grau personal.

4. Per la comissió de faltes lleus es poden imposar les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions i retribucions per un període d'un a deu dies.
- b) L'amonestació.

5. La suspensió de funcions per un període superior a sis mesos determina la pèrdua del lloc de feina.

6. La pèrdua del grau personal determina la impossibilitat de consolidar un grau superior durant el període de tres anys.

Article 61 .Procediment per imposar les sancions

1. La facultat d'imposar les sancions correspon a la Batlia de l'Ajuntament.

2. Cal instruir un expedient contradictori per imposar sancions per haver comès presumptes faltes. Les sancions s'han de notificar mitjançant un escrit en el qual s'ha de detallar el fet i la proposta de qualificació de la falta.

3. La persona interessada disposa de deu dies hàbils des de la notificació dels càrrecs per presentar un plec de descàrrec o proposar que es practiquin les proves que convinguin a la seva defensa.

4. Un instructor i un secretari imparcial han d'instruir l'expedient.

5. En totes les diligències té dret a ser-hi present un representant legal dels treballadors i el delegat sindical, si escau, els quals poden presentar, de forma potestativa, un informe en el termini de deu dies naturals des de la conclusió de les diligències.

6. L'instructor pot declarar secretes les diligències que estimi oportunes, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior. En haver acabat la instrucció de l'expedient, l'Ajuntament ha de notificar al treballador o treballadora, per escrit, la sanció imposada, la data en què tindrà efecte i el fet en què es basa, o bé el sobreseïment de l'expedient sancionador i les causes. La imposició de la sanció pot ser recorreguda davant la justícia competent.

7. L'incompliment de qualsevol d'aquests requisits implica la nul·litat de la sanció imposada.

Article 62. Criteris de graduació de faltes i de sancions

Per graduar les faltes i les sancions s'han de tenir en compte els criteris següents:

- La intencionalitat.
- La pertorbació del servei.
- Els danys produïts a l'administració o a la ciutadania.
- La participació en la comissió o en l'omissió.
- L'abús d'autoritat.
- La reiteració.

Article 63. Prescripció de faltes i de sancions

- Les faltes molt greus prescriuen als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos.
- Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus als sis mesos.

Disposició addicional primera

- Amb caràcter urgent, es crearà una comissió per l'estudi de la relació de llocs de feina, la qual estarà integrada per dos membres de cada sindicat i qui designi l'administració. Aquesta comissió emetrà els informes corresponents.
- Mentrestant no s'aprovi la RLLT estaran en vigor els grups i categories professionals assenyalats a l'annex I d'aquest Conveni.

Disposició addicional segona

- La carrera professional horitzontal del personal municipal es regirà pel seu propi reglament, fruit de les adaptacions a les característiques pròpies d'aquest ajuntament del model de carrera professional adoptat per la Comunitat Autònoma que hi siguin necessàries.
- S'haurà de reglamentar l'accés i progressió a la carrera professional horitzontal en el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquest Acord.

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
A2	Secretari
C1	Polícia
C2	Auxiliar Administratiu/va

Campanet, a data de la signatura electrònica (23 de març de 2023)

El secretari
Carlos A. Llorente Sánchez

