



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

16439

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Son Servera (exp.: CC_TA_02/110, codi de conveni 07100040012015)

Antecedents

1. El dia 17 de desembre de 2014, la representació de l'Ajuntament de Son Servera i la del seu personal laboral subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 19 de febrer de 2015, el senyor Antonio Servera Servera, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Son Servera en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 3 de novembre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)





CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SON SERVERA

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1.- OBJECTE DEL PACTE

ARTICLE 2.- PARTS CONCERTANTS

ARTICLE 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

ARTICLE 4.- ÀMBIT TEMPORAL. VIGÈNCIA. CONCEPTE I EFICÀCIA

ARTICLE 5.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

ARTICLE 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ

ARTICLE 7.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

ARTICLE 8.- PLANTILLES

ARTICLE 9.- DRETS DE LES TREBALLADORES I DELS TREBALLADORS

ARTICLE 10.- OBLIGACIONS GENERALS DEL PERSONAL LABORAL. DEURES I INCOMPATIBILITATS

CAPÍTOL III: JORNADA LABORAL, CALENDARI, HORARIS I DESCANSOS

ARTICLE 11.- JORNADA LABORAL

ARTICLE 12.- ESTABLIMENT DEL DESCANS SETMANAL DE DOS DIES CONSECUTIUS PER LES TREBALLADORES I TREBALLADORS PÚBLICS.

ARTICLE 13.- DIES FESTIUS

ARTICLE 14.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

CAPÍTOL IV: PERMISOS, LLICÈNCIA I VACANCES

ARTICLE 15.-VACANCES

ARTICLE 16.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

ARTICLE 17.- PERMISOS ESPECIALS

ARTICLE 18.- PERMISOS PER ASSUMPTES PROPIS

CAPÍTOL V- SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL. SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

ARTICLE 19.- RISCOS LABORALS

ARTICLE 20.- SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

ARTICLE 21.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

ARTICLE 22.- ASSEGURANÇA DE VIDA, ACCIDENT O INVALIDESA

ARTICLE 23.- COBERTURA DE RESPONSABILITAT CIVIL

ARTICLE 24.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

ARTICLE 25.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS SOCIALS I AJUDES ASSISTENCIALS

ARTICLE 26.- BEQUES PER ESTUDI

ARTICLE 27.- FORMACIÓ

ARTICLE 28.- CONCESSIÓ DE BESTRETES I PRÉSTECES

ARTICLE 29.- AJUDES MEDICOASSISTENCIALS

ARTICLE 30.- AJUDES PER MINUSVALIDESA

ARTICLE 31.- REDUCCIÓ HORÀRIA PER TREBALLADORES I TREBALLADORS DE MÉS DE 60 ANYS

CAPÍTOL VII.- RÈGIM ECONÒMIC

ARTICLE 32.- CONCEPTES RETRIBUTIUS

ARTICLE 33.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

ARTICLE 34.- ANTIGUITAT

ARTICLE 35.- RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

ARTICLE 36.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

ARTICLE 37.- QUILOMETRATGE



ARTICLE 38.- DIETES

ARTICLE 39.- ASSISTÈNCIA A JUTJATS

ARTICLE 40.- DRETS SINDICALS

ANNEX I.- UNIFORMITAT I EQUIPAMENT**CAPÍTOL I.-
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 1.- OBJECTE DEL CONVENI**

El present conveni té per objecte regular els drets i deures que es deriven de les relacions laborals pròpies entre l'Ajuntament de Son Servera i el personal laboral al seu servei.

ARTICLE 2.- PARTS CONCERTANTS

Són parts concertants del conveni, per part de la Corporació, els representants designats per l'Ajuntament, i per la part Social, els representants de les centrals sindicals amb representació a l'Ajuntament: UGT i CCOO.

Queden exclosos del present conveni el següent personal:

- Personal contractat amb contracte d'obra i servei.
- Personal contractat amb contracte de pràctiques o becari.
- Personal professional, la relació del qual derivi d'un contracte subjecte a la Llei de contractes de l'administració pública.
- Personal que presti relació de servei no retribuïda de caràcter temporal com a conseqüència de convenis de col·laboració, inserció, pràctiques, formació o altres semblants.

ARTICLE 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

El present conveni és d'aplicació a tots els treballadors i treballadores públics amb caràcter de personal laboral adscrits al servei de l'Ajuntament de Son Servera.

ARTICLE 4.- ÀMBIT TEMPORAL. VIGÈNCIA. CONCEPTE I EFICÀCIA.

Una vegada signat el present conveni per cadascuna de les parts serà elevat al ple municipal, i en cas d'aprovar-se, després de ser homologat reglamentàriament, entrarà en vigor una vegada publicat al BOIB.

El present conveni, a excepció feta de l'aspecte econòmic o retributiu, que s'anirà modificant tal com s'assenyalarà més endavant, tindrà una vigència de dos anys, amb efectes comptadors des de la seva publicació al BOIB.

El present conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts concertants sis mesos abans de finalitzar, a fi de poder negociar un nou Conveni, i que l'Ajuntament disposi de l'antelació suficient per introduir-hi les possibles modificacions, en els supòsits que correspongui.

Una vegada finalitzat el període de vigència general, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que s'aprovi un conveni posterior prèvia denúncia de qualsevol de les parts concertants. En cas de pròrroga automàtica, únicament en seran objecte de variació els aspectes econòmics que es determinin.

La Comissió Paritària podrà negociar aquells aspectes econòmics d'indole no retributiva, amb caràcter anual (cal entendre per tals conceptes les ajudes assistencials i altres conceptes).

El procediment per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per l'aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, amb indicació de les distintes instàncies a les quals s'haurà d'acudir en cas de persistir les discrepàncies, en tractar-se d'una matèria considerada de contingut mínim per l'article 85.3.c) del mateix text legal.

Les distintes instàncies a les quals es pot acudir són les següents i en l'ordre següent:

Primer.- Sotmetiment de les discrepàncies a la comissió paritària del conveni de caràcter potestatiu segons l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Segon.- Recurs al procediment establert per acord interprofessional d'àmbit autonòmic, quan s'hagi sotmès la discrepància a la comissió



paritària o en aquesta no s'hagi arribat a un acord.

Tercer.- Es pacta que qualsevol de les parts puguin sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

ARTICLE 5.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions establertes en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible quant a la seva aplicació.

El present conveni negociat és vinculant i d'obligat compliment, tant per part de l'Ajuntament com per a la totalitat de treballadores i treballadors públics al servei de l'Ajuntament de Son Servera.

ARTICLE 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Amb la finalitat d'interpretar, vigilar, estudiar i adoptar solucions per a qualsevol de les qüestions de caràcter problemàtic que es derivin de l'aplicació del present acord, i per a totes les funcions complementàries que aquest li atorgui, es crea la denominada "Comissió paritària de seguiment, interpretació i vigilància".

Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de l'articulat del present acord s'haurà de sotmetre amb caràcter previ a la Comissió Paritària, i les resolucions seran vinculants per a ambdues parts, sense perjudici del dret posterior d'acudir a les pertinents instàncies judicials o administratives competents.

Aquesta Comissió quedarà constituïda dins el mes següent d'haver-se aprovat definitivament el present acord.

Estarà composta per:

- Tres membres designats pel ple de l'Ajuntament i els seus assessors.
- Tres membres designats per la representació legal dels treballadors públics, i els seus assessors.

Els assessors hi tindran veu però no tindran vot.

La comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari almenys una vegada cada mes i amb caràcter extraordinari sempre que ho consideri necessari qualsevol de les parts, amb un preavis de 5 dies.

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ

ARTICLE 7.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és competència exclusiva de l'Ajuntament de Son Servera, mitjançant els seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconegudes al personal públic per la legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir més col·laboració entre les parts.

ARTICLE 8.- PLANTILLES

La plantilla teòrica de l'Ajuntament serà la relació qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris per a cada dependència, per cobrir satisfactòriament les necessitats o prestacions assistencials, i és competència exclusiva de l'Ajuntament determinar-les, respectant els drets reconeguts al personal representant dels treballadors a la legislació vigent.

ARTICLE 9.- DRETS DE LES TREBALLADORES I DELS TREBALLADORS

Els empleats públics afectats pel present acord, i en tot que no hi estigui regulat, tindran els drets establerts per la legislació vigent.

En cas d'exercir, amb caràcter excepcional, tasques de categoria superior, el treballadors públics tindran dret a la diferència de retribució que hi hagi entre la categoria assignada i la funció que realment realitzi, des del primer dia que passi a ocupar-la i per l'espai de temps que la realitzi.

Aquest import podrà ser satisfet com a productivitat. (Per la seva especial dedicació o interès, i sempre respectant els límits establerts a l'art. 23 de la Llei 30/84 i al RD 861/86, de 25 d'abril).



En cas que per necessitats peremptòries o imprevisibles, el personal hagi de realitzar tasques corresponents a categories inferiors, aquestes s'efectuaran pel temps imprescindible, i es mantindran la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional.

Aquesta decisió en tot cas s'haurà de comunicar als delegats del personal.

ARTICLE 10.- OBLIGACIONS GENERALS DEL PERSONAL LABORAL. DEURES I INCOMPATIBILITATS

Les obligacions de les treballadores i dels treballadors públics seran les següents, de conformitat amb l'art. 88 de la Llei 2/89, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma dels Illes Balears:

- a) Acatar i complir la Constitució, l'Estatut d'Autonomia i totes les disposicions que afectin l'exercici de les funcions que tenen encomanades.
 - b) Servir amb objectivitat i imparcialitat als interessos generals, complint amb fidelitat les obligacions del càrrec.
 - c) Complir amb eficàcia les funcions que tinguin assignades, i cooperar en la millora dels serveis i la consecució dels fins de la unitat administrativa a la qual estiguin destinats.
 - d) Al respecte i obediència jeràrquics, sense perjudici que puguin formular els suggeriments que considerin oportuns per a una millor atenció de les tasques encomanades.
- Si en opinió del personal, una ordre fos contrària a la regularitat, la podrà sol·licitar a través d'un escrit i podrà comunicar immediatament la seva discrepància al cap superior, qui la decidirà o resoldrà motivadament. En cap cas complirà cap ordre que impliqui la comissió d'un delicte.
- e) Tractar amb correcció els companys, subordinats i administrats, facilitant-los a tots poder exercir els seus drets i complir les seves obligacions.
 - f) Tractar amb cura el material que han de fer servir per exercir la seva feina i procurar la major economia en el funcionament del servei.
 - g) Guardar sigil professional respecte dels assumptes que coneguin a causa del compliment de la seva feina i no donar publicitat, difondre ni utilitzar indegudament els assumptes declarats per Llei o classificats reglamentàriament com a secrets reservats.
 - h) Participar en els cursos de perfeccionament professional que l'Ajuntament organitzi, quan s'estableixi el seu caràcter obligatori.
 - i) Complir amb exactitud la jornada i l'horari de treball, mitjançant l'ús dels mecanismes de control informatitzat dels quals en compte l'Ajuntament de Son Servera, corresponent al lloc que s'ocupa, per a la funció d'atendre millor els administrats, els objectius assenyalats en els serveis i el seu bon funcionament
 - j) Atendre els serveis mínims en cas de vaga, de conformitat amb el que acordi la Comissió de Govern.

Els treballadors públics són responsables de la bona gestió dels serveis que tenen al seu càrrec.

La seva responsabilitat civil i penal es farà efectiva en la forma que les lleis determinin.

Sense perjudici de la responsabilitat que l'Ajuntament local té del funcionament dels serveis públics, previst a la Constitució Espanyola, pot exigir del personal al seu servei la responsabilitat que hagi incorregut en els termes previstos a la Llei.

L'acompliment de la funció pública serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públics o privats, per compte propi o aliè, retribuïts o merament honorífics si això impedeix o menyscaba el compliment exacte dels deures del funcionament, compromet la seva imparcialitat o independència, o perjudica els interessos generals.

L'aplicació del règim d'incompatibilitats s'acomodarà als preceptes o principis de la legislació estatal que sigui base del règim estatutari dels treballadors públics.

Quant als drets dels treballadors, hom s'haurà d'ajustar al que disposen els articles 81 i 82 de la Llei 2/89, que bàsicament estableixen que dispensarà als seus treballadors la protecció que requereixi l'exercici dels seus càrrecs i els atorgarà els tractaments i les consideracions socials, a causa de la jerarquia que s'ocupàs, i a la dignitat de la funció pública.

Els treballadors en situació de servei actiu tindran els següents drets:

- a) Romandre al lloc de treball, si aquest no és de lliure designació, sempre que les necessitats del servei ho permetin i, en tots els casos, ocupar llocs de treball que corresponen al cos o escala al qual pertanyin i al seu grau personal.
- b) A la inamobilitat de residència, exceptuant el que disposa l'article 69.3 de dit text legal.
- c) A les retribucions corresponents, al cos, l'escala, el grup, l'antiguitat i el lloc de treball que tinguin.
- d) A la promoció interna i a la carrera administrativa en els termes establerts en la Llei.
- e) A exercir els drets sindicals i de vaga, de conformitat amb el que disposa la legislació en aquesta matèria.
- f) A les prestacions sanitàries i assistencials que per a ells i els seus familiars i beneficiaris s'estableix a la normativa de Seguretat Social i als drets passius, d'acord amb el règim que els correspongui.





- g) A participar en l'organització i funcionament del servei a través dels representants del personal, en la forma que s'estableixi.
- h) A la millora de les condicions de treball i a la formació i perfeccionament de les seves actituds professionals.
- i) Als premis i recompenses que reglamentàriament s'estableixin.
- j) A gaudir de les activitats socials i recreatives que, en la mesura que les responsabilitats pressupostàries ho permetin, siguin organitzades o fomentades per l'Ajuntament.
- k) A la seguretat o higiene en el treball. Per a això l'Ajuntament haurà d'adoptar les mesures adequades en matèria d'edificis locals de treball, condicions ambientals, seguretat i totes les que contribueixin a aquests fins.
- l) A conèixer el seu expedient individual i a tenir-hi accés lliurement.

CAPÍTOL III:

JORNADA LABORAL, CALENDARI, HORARIS I DESCANSOS

ARTICLE 11.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de les empleades i dels empleats públics de l'Ajuntament de Son Servera es durà a terme durant la vigència del present conveni d'acord amb allò que estableix la Resolució de Batlia 50/2013, de dia 9 d'abril de 2013 i segons els acords adoptats a la Mesa General de Negociació Conjunta d'aquest Ajuntament dels dies 9 de novembre de 2012, 14 de febrer de 2013, 21 de febrer de 2013 i 15 de març de 2013 que foren adoptats d'acord amb els següents règims:

EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SON SERVERA, NO POLICIES

Primer.- Distribució de la jornada general.

1. La jornada de treball anual es distribueix, a l'efecte de còmput, de forma mensual, i és de compliment obligat, en cadascun dels mesos de l'any, el nombre d'hores que resulta de multiplicar el nombre de dies laborables del mes per la jornada legalment establerta.
2. Els dies corresponents a vacances, permisos i dies d'absència del treball justificats es consideren, a l'efecte de còmput, de la jornada legalment establerta.

Segon.- Horari general.

1. La jornada setmanal s'ha de fer, amb caràcter general, de dilluns a divendres en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.
2. La part fixa de l'horari és la franja compresa entre les 9.00 h i les 14.00 h, que és l'horari d'atenció al públic.
3. La part flexible de l'horari, que amb caràcter general es distribueix a voluntat del personal funcionari, és la compresa entre els trams horaris següents:
 - o Entrada: entre les 7.00 h i les 9.00 h.
 - o Sortida: entre les 14.00 h i les 16.00 h.
4. Aquells treballadors/es amb fills amb edat escolar i com a mesura de conciliació, podran realitzar la seva jornada laboral de 9.00 h. a 16.30 h.

Tercer.- Pausa diària.

El personal disposa d'un descans diari de trenta minuts en què pot absentar-se del lloc de treball, que es computa com a treball efectiu.

Perquè no es vegi afectada la prestació dels serveis, cada unitat administrativa es posarà d'acord amb el seu o la seva cap sobre la manera de fer efectiu aquest descans, per no deixar desatès el departament.

Quart.- Guàrdies dels dissabtes.

Tenint en compte l'acompliment de l'horari legalment establert, de dilluns a divendres, les guàrdies dels dissabtes tindran la consideració d'hores extraordinàries, i es compensaran amb dos dies de lliure disposició.

Cinquè.- Control del compliment de la jornada i de l'horari de treball.

1. La regidoria de Recursos Humans vetllarà pel compliment de la jornada i de l'horari de treball del personal funcionari de l'escala



administrativa i tècnica d'Administració General i Especial de l'Ajuntament de Son Servera, amb els mitjans telemàtics que actualment ja es posen en pràctica.

2. El sistema de control de la jornada i de l'horari de treball ha de ser una eina que permeti que la implantació de la jornada legalment establerta es dugui a terme de la manera més adaptada també a les necessitats de les treballadores i treballadors, a la vista dels sacrificis que se'ls imposen per l'actual situació econòmica, la qual no permet entre altres coses, la substitució d'efectius.

ARTICLE 12.- ESTABLIMENT D'UN DESCANS SETMANAL DE DOS DIES CONSECUTIUS PER LES TREBALLADORES I TREBALLADORS PÚBLICS.

El descans setmanal coincidirà amb dissabte i diumenge, amb caràcter general, tret del personal que treballi a departaments específics, que requereixin que el servei s'hagi de prestar en aquests dies, en què hom s'ajustarà a un horari específic amb els dies de descans compensatoris.

La treballadora i el treballador públic té dret a un descans de 30 minuts diaris, que es computaran amb caràcter general com a temps de treball efectiu.

Pel que fa al descans dels que treballin en tasques informàtiques, i en compliment de la normativa sobre pantalles de visualització informàtiques, es reconeix el dret a un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició a pantalles, el qual no s'acumularà al descans de 30 minuts indicat en el paràgraf anterior.

En qualsevol cas, el treballador haurà d'iniciar i acabar la seva jornada al lloc de treball, sense perjudici dels descansos establerts.

L'Ajuntament, si ho estima convenient, establirà els mecanismes de control d'entrada, sortida i permanència que siguin necessaris, tot això encaminat a oferir un millor servei i no perjudicar altres companys de feina.

Quant als incompliments injustificats de jornada, i amb independència de les actuacions disciplinàries que siguin pertinents, totes les treballadores i treballadors públics, amb caràcter general, s'hauran d'ajustar al que disposa l'art. 36 de la Llei 31/91, que modifica la Llei 30/84, de mesures de reforma de la funció pública. Així mateix seran d'aplicació l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les normes estatals de rang superior que es dictin en aquesta matèria.

ARTICLE 13.- DIES FESTIUS

El personal públic gaudirà dels dies festius que la normativa vigent estableixi, tant a nivell estatal com de la comunitat, així com dels festius d'àmbit local.

Si alguna treballadora o treballador de l'Ajuntament de Son Servera no pot gaudir dels dies festius amb caràcter excepcional en les dates assenyalades i ha d'acudir a prestar servei durant la jornada completa, se l'indemnitzarà amb un import de 95 euros per dia realment treballat, que corresponen al festiu de què no s'hagi pogut gaudir.

S'exceptua d'aquesta norma el personal l'horari del qual tingui caràcter habitual en festius, dissabtes, o diumenges.

En els supòsits de treballadors públics de l'Ajuntament de Son Servera que hagin de prestar serveis a la corporació els dies 24 i 31 de desembre, s'estableix el següent règim d'indemnitzacions:

1. El personal que hagi de prestar serveis en torn de matí dels dies 24 i 31 de desembre serà indemnitzat amb l'import de 95 €.
2. El personal que hagi de prestar serveis en torn d'horabaixa dels dies 24 i 31 de desembre serà indemnitzat amb l'import de 150 €.
3. El personal que hagi de prestar serveis en torn de vespre dels dies 24 i 31 de desembre serà indemnitzat amb l'import de 275 €.

En qualsevol cas, els calendaris laborals de l'Ajuntament de Son Servera incorporarà dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb dia festiu, dissabte o dia no laborable.

S'entendrà el mateix que l'indicat a l'apartat anterior quan qualsevol dels dies festius establerts als calendaris de l'Estat, Comunitat Autònoma i del municipi de Son Servera coincideixi amb dia festiu, dissabte o dia no laborable, atorgant un dia de permís per dia festiu que coincideixi amb dia no laborable.

ARTICLE 14.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

Els serveis extraordinaris que s'hagin de realitzar amb caràcter excepcional i com a regla general seran compensats econòmicament, si bé es podran compensar en temps en altres dates, de mutu acord entre l'Ajuntament i el personal.

Es consideraran serveis extraordinaris aquells que per imperiosa necessitat s'hagin d'efectuar de forma imprevista i fora de la jornada laboral (que s'hauran de compensar amb els límits establerts a la normativa vigent).

CAPÍTOL IV:
PERMISOS, LLICÈNCIA I VACANCES

ARTICLE 15.-VACANCES

Cada any natural les vacances retribuïdes tindran una duració de 22 dies hàbils anuals per any complet de serveis, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant d'any fos inferior. A aquests efectes els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin pels horaris especials.

ARTICLE 16.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

Hom s'haurà d'ajustar a la legislació vigent en aquesta matèria.

ARTICLE 17.- PERMISOS ESPECIALS**a) Excedència voluntària especial:**

1. Les treballadores i els treballadors públics de l'Ajuntament de Son Servera podran sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada mínima de 6 mesos i màxima de 3 anys, durant la qual tenen dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps d'excedència a efectes de triennis i grau professional.
2. La concessió d'excedència estarà supeditada a les necessitats dels serveis i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substitut.

b) Llicència especial per assumptes propis:

Les treballadores i els treballadors públics de l'Ajuntament de Son Servera poden sol·licitar una llicència especial per a assumptes propis amb una durada màxima de 6 mesos anuals, sense dret a percebre retribucions, durant la qual tenen dret a la reserva de lloc de treball i al còmput de temps a efectes de triennis i grau personal, amb l'obligació de cotitzar que correspongui d'acord amb la normativa vigent. La concessió d'aquesta llicència, que és discrecional, està supeditada a les necessitats del servei i no pressuposa l'autorització per contractar o nomenar personal temporal substitut.

c) Mesures relatives a la jornada:

Reducció de jornada per a la cura d'infants menors de dotze anys, infants prematurs o persones amb discapacitats i per raó de violència de gènere

Es té dret a una reducció de la jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

Per raó de guarda legal d'un infant menor de dotze anys.

En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec compleixi un any, i, si és superior, la reducció proporcional que pertoquei, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors de tres anys i majors d'un, o bé per la guarda legal d'una persona dependent, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, 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 és superior, la reducció proporcional que pertoquei, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi els tres anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

b) Per naixement de fills prematurs o si, per qualsevol motiu, els fills recentment nats han de romandre hospitalitzats després del part, es té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores.

c) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no aconsegueix cap activitat retribuïda.

En aquest supòsit, quan la discapacitat és superior al 65% i les percepcions econòmiques de la persona amb discapacitat són inferiors al salari mínim interprofessional, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, 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 pertoquei, incrementades en 10 punts percentuals, durant un màxim de tres anys.



- d) Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.
- e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.
- f) Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb una disminució proporcional de les retribucions.

La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria general que correspongui en cada cas.

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, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 71.1 de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, i en el supòsit que estableix la lletra f) d'aquest punt.

La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

Flexibilitat horària.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es pot concedir la flexibilització horària a les treballadores i als treballadors públics que es trobin en alguna de les situacions següents:

- Cura de fills menors de dotze anys.
- Cura de fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- Cura del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

La flexibilització horària s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i la secretaria general que correspongui en cada cas.

Hom haurà d'ajustar-se a la legislació vigent en aquesta matèria.

ARTICLE 18.- PERMISOS PER ASSUMPTES PROPIS

Hom s'haurà d'ajustar a la legislació vigent en aquesta matèria.

CAPÍTOL V.-

SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL. SITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

ARTICLE 19.- RISCOS LABORALS

L'Ajuntament haurà de complir amb allò establert a la Llei de riscos laborals. Per a això està obligat a concertar els serveis de prevenció i assistència amb una Mútua o empresa autoritzada en legal forma per prestar aquest servei.

ARTICLE 20.- SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

El règim de retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Son Servera i en relació a les situacions d'incapacitat temporal es subjectarà pel següent quadre:

1. Incapacitat temporal per malalties comuns	
1. Fins el tercer dia:	El reconeixement d'un complement retributiu del 50% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.



2. Des del quart dia fins el vintè (ambdós inclosos):	El reconeixement d'un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica de la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.
3. A comptar del dia vintè primer, inclòs:	Es reconeixerà una prestació equivalent al 100% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.

2. Incapacitat temporal per malalties professionals:

La prestació de la Seguretat Social serà complementada durant tot el període de durada de la mateixa fins el 100% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.

3. Accidents de treball:

La prestació de la Seguretat Social serà complementada durant tot el període de durada de la mateixa fins el 100% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.

4. Supòsits amb caràcter excepcional i amb justificació adient:

La prestació de la Seguretat Social serà complementada durant tot el període de durada de la mateixa fins el 100% de les retribucions del mes anterior al de la incapacitat.

Llista de supòsits excepcionals	Hospitalització
	Intervenció quirúrgica
	Embaràs d'alt risc
	Càncer i el seu tractament
	Malalties greus amb informe mèdic que així ho determini. S'haurà de donar compte a la Mesa, sempre i quan no estigui constituïda la comissió paritària.

En qualsevol dels casos, els descomptes en nòmina regulats a l'apartat anterior no serà d'aplicació a quatre dies d'absència al llarg de l'any natural, de les quals només tres podran tenir lloc en dies consecutius, sempre que estiguin motivades per malaltia o accident, i no donin lloc a incapacitat temporal. Això exigirà la justificació de l'absència en els termes establerts en les normes reguladores de la jornada i l'horari d'aplicació en cada àmbit.

ARTICLE 21.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

En cas que per resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social el treballador fos declarat en situació d'Incapacitat Permanent Parcial, l'Ajuntament efectuarà les gestions necessàries per readaptar-lo a nou lloc de treball, que sigui factible amb la seva incapacitat.

ARTICLE 22.- ASSEGURANÇA DE VIDA, ACCIDENT O INVALIDESA

L'Ajuntament concertarà per a totes les treballadores i els treballadors al servei de la Corporació una pòlissa d'assegurances que garanteixi els capitals i conceptes que s'assenyalen a continuació:

- 18.000 euros en cas de defunció derivada d'accident, que serà rebuda pels hereus del treballador d'una sola vegada.
- 18.000 euros en cas d'Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treball derivat d'accident.
- 18.000 euros en cas d'Incapacitat Permanent Total per a la professió habitual derivada d'accident.
- 18.000 euros en cas de mort o Invalidesa Permanent en el Grau d'Absoluta derivada de malaltia.
- 18.000 euros en cas d'Incapacitat Permanent en el Grau de Total per a Professió habitual derivada de malaltia.
- L'Ajuntament de Son Servera es compromet a bonificar les quantitats en concepte de danys per causa d'un tercer, el qual sigui declarat insolvent als efectes de fer front a la responsabilitat civil.



Així mateix, totes les treballadores i els treballadors tindran dret a un reconeixement mèdic anual, que efectuarà la Mútua o una entitat concertada per l'Ajuntament, i anirà a càrrec d'aquest últim.

ARTICLE 23.- COBERTURA DE RESPONSABILITAT CIVIL

Tret que es provi judicialment que hi ha delictes dolosos en la conducta del personal, així com en els casos de prevaricació, maquinació per alterar el preu de les coses o altre delictes o falta imputable a la seva conducta, l'Ajuntament, en substitució de la responsabilitat de la treballadora o treballador, es responsabilitzarà d'abonar les indemnitzacions que es poguessin derivar de la responsabilitat civil de les actuacions de les treballadores i dels treballadors municipals en l'exercici de les seves activitats professionals desenvolupades per a l'Ajuntament de Son Servera. A aquest efecte l'Ajuntament podrà concertar les pòlisses d'assegurança que estimi oportunes (en tot cas d'acord amb el que disposa el Títol X de la Llei 30/92, de règim jurídic que regula la responsabilitat patrimonial).

ARTICLE 24.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Tot el personal que com a conseqüència de l'acompliment de la seva activitat professional siguin inculcats o processats judicialment, injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, l'Ajuntament podrà designar un Advocat i Procurador dels que exerceixen a Balears, a fi de procurar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris de lletrat i procurador acordats, així com les despeses de fiança i costes judicials, seran abonats per l'Ajuntament, i si escau seran deduïdes les quantitats que siguin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances que pogués ser d'utilitat al cas.

Si en la resolució judicial s'acredités que el treballador ha actuat de mala fe o resultés condemnat, les despeses assenyalades en el paràgraf anterior haurien de ser abonades per ell mateix, i en conseqüència es rellevarà l'Ajuntament d'aquestes despeses.

ARTICLE 25.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

En cas que alguna treballadora o treballador, conduint vehicles de propietat municipal o particular, en acte de servei per compte i ordre de l'Ajuntament, sofri un accident de circulació durant la seva jornada laboral, tindrà dret que l'Ajuntament li aboni els honoraris de la seva defensa lletrada davant els Jutjats, Tribunals i organismes competents, sempre que aquests honoraris no estiguin inclosos per la companyia asseguradora del vehicle.

En cas que el vehicle sigui particular, per a que l'Ajuntament aboni els danys serà necessari presentar la factura o pressupost, i que aquesta sigui acceptada per un perit. En queden exclosos els itineraris d'anada i tornada habituals al centre de treball.

Així mateix, l'Ajuntament satisfarà les possibles fiances que els òrgans judicials dictaminin.

En queden exclosos els casos en els quals es declari responsable la treballadora o el treballador, per imprudència, negligència, embriaguesa o qualsevol circumstància que impliqui la declaració de culpabilitat imputable a la treballadora o treballador.

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS SOCIALS I AJUDES ASSISTENCIALS

ARTICLE 26.- BEQUES PER ESTUDI

S'estableix una ajuda per escolaritat de 35 euros mensuals per fill, per a les treballadores o treballadors amb plaça pròpia o interins que tinguin al seu càrrec fills menors de 18 anys, i 100 euros d'ajuda anual per fill per a la compra de llibres de text, per la qual cosa s'hauran de justificar prèviament les despeses efectuades a través d'una factura. En el cas de concórrer dos treballadores o treballadors amb fills en comú únicament s'abonarà l'ajuda a un dels dos.

ARTICLE 27.- FORMACIÓ

Gestió de la formació

La formació del personal es defineix com un conjunt d'activitats adreçades a millorar la competència i la qualificació del personal treballadora o treballador públics, per fer compatibles la major eficàcia i la millora de la qualitat dels serveis amb la formació individual, la motivació i la promoció professional.

Anualment, l'Ajuntament de Son Servera, previ estudi de la Comissió Paritària, ha de confeccionar un programa de formació. Aquest programa ha de fomentar la formació contínua i permanent del personal funcionari en l'exercici dels treballs encomanats, superació de



mètodes i sistemes. L'esforç formatiu del personal laboral s'ha de tenir en compte en les distintes convocatòries que es realitzin als efectes d'ascens o promoció.

2. Principis generals

El personal té dret a la facilitat per tal de realitzar estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, així com cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de capaciació o reconversió professional que tinguin una relació directa amb el lloc de feina.

A tots els efectes, l'Ajuntament s'adhereix a l'Acord de formació contínua de les administracions públiques.

3. Formació obligatòria

Quan l'Ajuntament, d'acord amb la normativa de funció pública d'aplicació a les corporacions locals i seguint-ne la planificació estratègica, programi accions formatives d'assistència obligatòria per a determinats col·lectius o en disposi la participació en accions formatives convocades per altres institucions de dins o fora de la comunitat autònoma de les Illes Balears, la formació es realitzarà dins la jornada laboral dels participants i la no-assistència sense justificació tindrà la mateixa consideració que la falta d'assistència al treball. En els supòsits que l'assistència als citats cursos formatius d'assistència obligatòria sigui en horaris i dates compreses fora de la jornada laboral, les treballadores i els treballadors es veuran compensats amb el gaudi d'hores de lliure disposició en el mateix nombre del total d'hores formatives realitzades.

Així mateix, totes aquelles despeses que es generin per l'assistència a les accions formatives obligatòries seran a càrrec de la corporació.

4. Formació voluntària

La formació té, en general, caràcter voluntari, però se n'han d'establir les següents mesures de foment:

a) El personal de l'ajuntament han de disposar d'un crèdit anual de 60 hores no recuperables per assistir a accions formatives programades per altres institucions públiques o privades dins la seva jornada laboral, sempre que el calendari i horaris de les accions formatives esmentades coincideixin amb la jornada laboral dels interessats. Les treballadores i els treballadors públics estan obligats a presentar els justificants d'assistència a dites accions formatives. L'Ajuntament pot sol·licitar els justificants de l'assistència a les activitats. El personal laboral de l'Ajuntament tenen dret a sol·licitar l'admissió a les accions formatives que es programin dins la jornada laboral, si bé la concreta assignació dels cursos s'ha de realitzar d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat i idoneïtat.

b) L'Ajuntament ha de subvencionar, totalment o parcialment, els estudis o accions formatives realitzats fora de la jornada laboral que compleixin els mateixos objectius que els fixats per a la resta d'accions formatives incloses en el present capítol. S'estableixen els següents criteris per tal de subvencionar les activitats formatives anunciades, amb sol·licitud prèvia de l'interessat a la Comissió Paritària perquè l'estudiï i l'aprovi:

- Els estudis o accions formatives s'han d'impartir en centres oficials o entitats promotores de formació contínua degudament acreditades.
- El límit de cursos subvencionats per funcionari i any es fixa en 3.
- El límit de l'import subvencionat per funcionari i any es fixa en 900 €.
- El barem de subvenció dels cursos és el següent:
- Cursos de 0 a 500 €; se'n subvencionarà el 100 %;
- Cursos de més de 500 €, se'n subvencionarà el 100 % dels primers 500 € i el 50 % de la quantitat restant fins a al límit de 750 €.
- L'Ajuntament ha de dotar anualment una partida de 30.000 € per subvencionar aquests conceptes, ampliable en funció de la demanda dels cursos i de la disponibilitat pressupostària. L'aplicació de dita despesa estarà sempre d'acord amb un principi de proporcionalitat i de ponderació entre les diferents àrees que formen l'Ajuntament de Son Servera.

c) La corporació facilitarà els mitjans i la realització de tota mena de formació on-line relacionada amb el lloc de feina, així mateix quan la realització de formació a distància es realitzi fora de la jornada de treball quedarà supeditada al punt 4.a) sempre i quan la treballadora o el treballador demostrï la seva assistència mitjançant un certificat expedit per l'entitat promotora.

Per les característiques pròpies d'aquest tipus de formació, només es computaran les hores reals que esmenti al mateix certificat.

5. Temps per a la formació

1. El temps d'assistència als cursos de formació programats pels diferents òrgans de l'administració o organitzacions sindicals per a la capaciació professional o per a l'adaptació a un nou lloc de treball, inclosos els inscrits en els plans de formació contínua de les administracions públiques, s'ha de considerar temps de treball amb caràcter general quan els cursos es realitzin dins l'horari laboral de les



treballadores i dels treballadors i així ho permetin les necessitats del servei.

2. L'Ajuntament ha de determinar l'assistència obligatòria a aquelles activitats formatives necessàries per al compliment de les feines pròpies del lloc de treball, particularment en els processos de reorganització; aquest temps s'haurà de compensar si s'ocupa fora de la jornada laboral, amb el mateix nombre d'hores dedicades.

3. Per a tot el personal municipal, i atès que existeixen institucions de formació, realitza els cursos de formació i perfeccionament en horaris diversos, principalment els capvespres, disposaran d'un crèdit anual de 60 hores recuperables, amb justificació prèvia d'assistència si es realitzen fora de la jornada laboral.

6. Permisos especials per a formació

A sol·licitud de l'interessat i previ estudi i aprovació de la Comissió Paritària, es poden concedir una sèrie de permisos especials derivats de l'assistència a accions formatives:

a) Permisos, percebent la totalitat de les retribucions, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional que es facin fora de l'àmbit de l'administració i quan el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la carrera professional.

b) Permís, no retribuït, d'una durada màxima de tres mesos cada dos anys, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional no directament relacionats amb la funció pública, sempre que la gestió del servei i la gestió del treball així ho permetin. La denegació d'aquest permís ha de ser expressa i motivada.

ARTICLE 28.- CONCESSIÓ DE BESTRETES I PRÉSTECES

Bestretes de nòmina: Les empleades i empleats públics, funcionaris de carrera, de l'Ajuntament de Son Servera amb una antiguitat mínima d'un any tenen, dret, sempre que existeixi consignació pressupostària suficient, a gaudir de bestretes de nòmina d'acord a la regulació establerta al Reial Decret Llei de 16 de desembre de 1929.

Préstecs:

Les empleades i empleats públics amb una antiguitat mínima d'1 any tenen dret a gaudir, en una sola vegada, d'un préstec màxim de 3.000 €, sense cap tipus d'interès, a tornar en un termini màxim de 24 mesos.

Les empleades i empleats públics amb una antiguitat mínima d'1 any tenen dret a gaudir, en una sola vegada, d'un préstec màxim de 6.000 €, sense cap tipus d'interès a tornar en un termini màxim de 36 mesos, únicament en els següents casos justificats degudament:

- Adquisició o rehabilitació d'habitatge habitual.
- Despeses derivades de malalties greus no cobertes per assegurança mèdica.

S'estableixen els requisits següents per concedir les sol·licituds presentades per a bestretes de pagues de préstec:

- No es pot gaudir de forma simultània de més de dues de les figures previstes en els apartats anteriors.
- Tant les bestretes de pagues com els préstecs s'han de concedir per estricte ordre de registre de sol·licituds.
- L'empleada o empleat públic que gaudeixi d'una bestreta o d'un préstec està obligat a signar un compromís de devolució total de l'import rebut. Si un empleat públic té pendent la devolució d'una bestreta o préstec, l'haurà de reintegrar quan finalitzi la relació amb l'Ajuntament o quan abans de concedir-l'hi passar a una situació administrativa diferent al servei actiu.
- La consignació pressupostària inicial per a cada exercici destinada a fer front a aquestes despeses ha de ser, com a mínim, de 60.000 €. Si durant l'últim mes del semestre encara queda consignació pressupostària, s'utilitzarà per fer front a les bestretes de pagues pendents.

ARTICLE 29.- AJUDES MEDICOASSISTENCIALS

L'Ajuntament facilitarà la prestació de les ajudes assistencials que s'estableixen pels conceptes, imports i condicions que es relacionen a continuació, sempre que no resultin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances a aquest efecte, d'acord amb les clàusules següents:

- a) Les ajudes assistencials es facilitaran sempre que les treballadores i treballadors ho sol·licitin només per a si mateixos.
- b) Les ajudes no s'abonaran en el supòsit que siguin cobertes per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que, si fos el cas, tingui concertada l'Ajuntament.
- c) La Comissió Paritària resoldrà aquelles sol·licituds que tinguin caràcter dubtós.
- d) Els imports de les ajudes seran d'aplicació durant la vigència del present conveni, data en la qual es negociaran noves ajudes.
- e) Les empleades i empleats públics disposaran d'un màxim anual d'ajuda de fins a 160 euros, sense caràcter retroactiu i a partir de





quan s'aprovi el present conveni.

Relació d'ajudes

1. Dentals

- 1a Dentadura completa 140 euros
- 1b ½ dentadura 70 euros
- 1c Ortopèdia funcional 80 euros
- 1d Corones i fundes 25 euros
- 1e Empastament 160 euros
- 1f Profilaxis 80 euros

2. Auditiva

- 2a Audiòfons 120 euros

3- Oculars (Segons l'import de la factura o com a màxim):

- 3a- Vidres 100 euros
- 3b- Reposició de vidres 50 euros
- 3c- Muntures 50 euros
- 3d-Lentilles 100 euros

3. Altres (Segons l'import de la factura o com a màxim)

- 4a- Calçat ortopèdic 80 euros
- 4b- Plantilles ortopèdiques 80 euros

ARTICLE 30.- AJUDES PER MINUSVALIDESA

Les ajudes per situacions de minusvalidesa dels fills de l'empleada o empleat públic en grau igual o superior al 33% seran les següents:

Fills amb minusvalidesa:

- a) Ajuda anual. En el cas dels fills menors de 18 anys, seran de 212 euros anuals si el grau de minusvalidesa està entre el 33% i el 65%.
- b) De 387 euros anuals si el grau de minusvalidesa és el 65% al 100%, situació que s'haurà d'acreditar mitjançant certificació de l'"I.B.A.S."

ARTICLE 31. AJUDES PER JUBILACIONS O SITUACIONS ASSIMILABLES A LA JUBILACIÓ DEL PERSONAL LABORAL I GRATIFICACIONS EXTRASALARIALS.

1. **Ajudes per jubilacions o situacions assimilables a la jubilació del personal laboral.** L'Ajuntament, com a premi de fidelitat al personal que se jubili o passi a la situació assimilable a la jubilació, que tengui una antiguitat de 30 anys a la plantilla, concedirà una ajuda econòmica que s'abonarà d'una sola vegada, a fi de contribuir a pal·liar la pèrdua de poder adquisitiu que, normalment, suposa el pas a la mateixa situació, que tindrà la quantia següent:

- a. Si la jubilació se produeix des del dia que es compleixin 60 anys fins el dia que es compleixin 61 anys, l'import de 6 mensualitats calculades a raó de l'últim sou íntegre.
- b. Des del dia que es compleixin 61 anys fins que es compleixin 62 anys, l'import serà de cinc mensualitats calculades a raó de l'últim sou íntegre.
- c. Des del dia que es compleixin 62 anys fins que es compleixin 63 anys, quatre mensualitats íntegres.
- d. Des del dia que es compleixin 63 anys fins que es compleixin 64 anys, tres mensualitats íntegres.
- e. Des del dia que es compleixin 64 anys fins el dia que es compleixin 65 anys, dues mensualitats íntegres.
- f. Si es produeix la jubilació als 65 anys, una mensualitat equivalent a l'últim sou íntegre.

Per a tenir dret a gaudir d'aquestes ajudes serà necessari, a més dels 30 anys d'antiguitat a l'Ajuntament, que s'hagi produït un acord previ de jubilació amb l'Ajuntament, i el funcionari haurà d'informar de la seva decisió de jubilar-se almenys amb dos mesos d'antelació a la data en que s'hagi de produir.

Totes les quantitats indicades al capítol 6, excepció de les ressenyades a l'article 33, es revaloritzaran anualment conforme a l'IPC.



2. Gratificacions extrasalarials. Es pacta que a partir de l'entrada en vigor del present conveni, els funcionaris que acreditin l'exercici de 33 anys ininterromputs de servei (11 triennis) per a la Corporació municipal, seran recompensats amb un premi en metàl·lic, que consistirà en l'import d'una mensualitat de la retribució íntegra.

Ditat quantitat s'abonarà en el mes següent d'haver complert 33 anys de servei (amb càrrec a les despeses d'assistència social i sempre que hi hagi existència de crèdit).

CAPÍTOL VII.- RÈGIM ECONÒMIC

ARTICLE 32.- CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions del personal comprès en el present conveni estan formades pels conceptes retributius prevists a la legislació vigent: Llei 30/84, Reial decret 861/86 i en les disposicions que el modifiquin.

Les retribucions bàsiques estaran constituïdes per:

- Sou
- Triennis
- Pagues extraordinàries

Les retribucions complementàries seran:

- Complement de destinació.
- Complement específic.
- Indemnitzacions per residència.
- Complement de productivitat.
- Gratificacions per serveis extraordinaris.

Així mateix, donat que per la naturalesa de la diversitat de tasques que concorren a l'Ajuntament, és freqüent que les treballadores i els treballadors realitzin tasques diverses i entre diferents categories. Per això, tal com s'estableix en el conveni anterior, s'estableix un complement de productivitat.

En aquest cas es tindrà en compte sempre que sigui possible el grup de classificació i la legislació de referència (la Llei 30/84, el RD 861/86 i el criteri del Batle).

ARTICLE 33.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Hom s'haurà d'ajustar al que disposa la legislació vigent en aquesta matèria.

ARTICLE 34.- ANTIGUITAT

El personal laboral o laboral interí tindrà dret a percebre una retribució per cada tres anys de servei a l'administració, i aquest import es calcularà conforme a allò establert a la legislació vigent de caràcter general per al personal funcionari d'Administració local. A aquest efecte es respectarà la quantitat assolida per tots els treballadors en entrar en vigor el present conveni, i l'import de cada trienni serà el que correspongui (a l'últim cos o escala, classe i categoria professional que el treballador ocupi).

ARTICLE 35.- RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES

A) Complement de destinació

Es reportarà la quantia fixada a la Llei de pressupostos de l'Estat per al respectiu nivell del lloc ocupat, que figurarà a la relació de llocs de treball.

B) Complement específic

Es reportarà per l'acompliment d'un lloc de treball que tingui assignat aquest complement en el catàleg de llocs de treball pactat pels treballadors i aprovat per la corporació municipal, ja que està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. En qualsevol s'haurà d'ajustar al que



disposa l'article quart del RD 861/86.

ARTICLE 36.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

Amb caràcter general no s'han de fer hores extraordinàries, això no obstant, si per necessitats imperioses s'han de fer feines imprevistes, urgents o per força major, i s'han de fer, per tant, hores extres que en cap cas poden superar les 80 hores anuals d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, es pacta que aquestes puguin ser compensades, o bé en temps o bé compensables econòmicament. Així mateix es pacte un mínim de dues hores extraordinàries.

Com a norma general les hores extraordinàries seran retribuïdes a no ser que la treballadores o el treballador sol·liciti compensar-les en temps.

S'estableixen tres tipus d'hores extres:

- A: Diürnes.
- B: Festives no laborables o nocturnes en dia laborable.
- C: Nocturnes i festives.

Es consideren hores festives les que comprenen entre les 00 hores i les 24 hores del dia assenyalat com a festiu.

Es consideren hores nocturnes les compreses entre les 22.30 hores i les 6.30 hores.

En conseqüència, si es compensen les hores extraordinàries amb temps s'ha de fer de la manera següent:

- 1 hora de la categoria A es compensa amb 2 hores.
- 1 hora de la categoria B es compensa amb 3 hores.
- 1 hora de la categoria C es compensa amb 4 hores.

Taula d'aclariment per a l'aplicació d'hores extraordinàries en el present article								
HORARI		Laborables					No laborables	
		Dilluns	Dimarts	Dimecres	Dijous	Divendres	Dissabte	Diumenge
Diürn	06.30 – 22.30	A					B	
Nocturn	22.30 – 06.30	B					C	

En el cas que es compensin econòmicament l'import de les hores extres ha de resultar l'aplicació de la següent fórmula:

- Una hora extraordinària és igual a la suma de les retribucions anuals dividida pel nombre d'hores de la jornada normal.
- La quantitat resultant de l'operació s'hi ha d'afegir un 100% si es tracta d'una hora extraordinària en jornada ordinària.
- En el cas que l'hora extraordinària sigui nocturna l'import a afegir és el 125%.
- Si l'hora extra és dia festiu l'increment és del 150%.
- Si l'hora extraordinària és dia festiu i nocturna l'increment ha de ser del 175% del valor de l'hora ordinària.

S'acorda que per fer el còmput anterior s'ha de considerar retribució anual el conjunt dels conceptes retributius llevat del complement de productivitat, la indemnització de residència, l'antiguitat i les ajudes socials.

Si es compensen, a criteri de l'Ajuntament de Son Servera, les hores extraordinàries de temps, cal aplicar els mateixos percentatges indicats al còmput temporal.

La comissió paritària de seguiment d'aquest pacte ha de resoldre les controvèrsies que puguin sorgir en relació amb el tema de les hores extres i la necessitat de fer-les.

Per efectuar les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar degut a festes, competicions o altres causes, l'Ajuntament elaborarà una llista de personal que estigui disposat a dur-les a terme sense perjudici que l'Ajuntament pugui determinar utilitzar personal més qualificat per allò que es pretengui fer.

ARTICLE 37.- QUILOMETRATGE

En cas que per qüestions de treball la treballadora o el treballador, per ordre de l'Ajuntament o d'algun organisme, s'hagués de desplaçar a Jutjats o a altres organismes públics i hagués d'utilitzar el vehicle propi, fora de la jornada laboral, l'Ajuntament, en concepte de





quilometratge realitzat (segons allò establert a l'article 18 del RD 462/02, de 24 de maig, i posteriors actualitzacions anuals), haurà d'abonar la quantitat de 0'19 Euros per quilòmetre, revisable amb l' IPC anual.

ARTICLE 38.- DIETES

El personal que per qualsevol causa relacionada amb el seu lloc de feina es vegi amb la necessitat d'haver-se de desplaçar o fer viatges que comportin despeses de manutenció i allotjament, tindrà dret a la indemnització econòmica que la normativa vigent estableixi. En el cas que hagi de dinar o sopar el preu màxim serà de 12 €.

ARTICLE 39.- ASSISTÈNCIA A JUTJATS

S'estableix la següent indemnització en supòsits d'assistència a judici en dia lliure o vacances: suposarà una devolució de torn amb un dia de compensació.

ARTICLE 40.- DRETS SINDICALS

Les treballadores i els treballadors afectats pel present conveni tendran els drets generals que legalment se'ls reconegui i en particular:

PRIMER.

- A la lliure sindicació i associació.
- A la negociació col·lectiva.
- Dret a reunir-se.
- A adoptar mesures de conflicte col·lectiu i fer vaga.

SEGON.- Així mateix, les treballadores i els treballadors tenen dret al respecte, a la intimitat i a la consideració a la seva dignitat.

TERCER.- En matèria sindical i de representació col·lectiva, les parts signants del present conveni se sotmeten al que disposa la legislació de caràcter general en la matèria.

ANNEX I.**Uniformitat i equipament**

L'Ajuntament garantirà per a tot el personal que ho requereixi, la uniformitat i equipament requerit i establert a la legalitat vigent. Així, el material ha de garantir l'àmbit de prevenció de riscos laborals i de la salut del personal afectat i, per això, haurà de ser de qualitat i homologat. Així mateix, el parc mòbil haurà de gaudir de l'equipament adient."

