



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

17193

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i el dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campanet (exp.: CC_TA_01/101, codi de conveni 07100332012015)

Antecedents

1. El dia 30 de maig de 2014, la representació de l'Ajuntament de Campanet i la del seu personal laboral acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 8 de juliol, el senyor Carlos A. Llorente Sánchez, 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, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Campanet en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua castellana i fer constar que la versió catalana és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió castellana n'és la traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 27 d'octubre de 2015

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández



**CONVENI LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CAMPANET.****Capítol 1**
Disposicions generals**Article 1.- Àmbit personal**

1. Aquest Conveni afectarà tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de CAMPANET.
2. Queden exclosos de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

Article 2.- Vigència

- 1.-Una vegada signat el present acord 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.- Els presents acords tindran una durada de DOS anys, a partir del dia següent al de la publicació del Conveni en el BOIB
- 2.-Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts 1 mes abans del seu termini.
- 3.-Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi.
- 4.-Quant al cobrament de triennis per tot el personal laboral, el Conveni tindrà efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2014.
- 5.-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 des de la notificació la nova negociació de dites clàusules i d'aquelles que es vegin afectades, baix el principi que la nul·litat d'alguna o algunes d'elles no suposa la nul·litat de tot el conveni.

Article 3.- Règim interior

El personal laboral de l'Ajuntament de CAMPANET, pel caràcter de les seves funcions, estan inclosos en el regim d'incompatibilitats legals vigent.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i secret professionals en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

Hauran de desenvolupar amb diligència les feines que tenguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i hauran d'actuar conformement els següents principis: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i medi ambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de Conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats seguidament.

Els principis i regles establerts en aquest capítol informaran la interpretació i aplicació del règim disciplinari del personal laboral de l'Ajuntament.

Principis ètics.

1. El personal laboral de l'Ajuntament respectaran la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin col·lidir amb aquest principi.
3. Ajustaran la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració municipal i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.



5. S'abstindran en aquells assumptes en que tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No contrauran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificada, per part de persones físiques o entitats privades.
8. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilaran la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No influiran en l'agilització o resolució de tràmit o procediment administratiu sense justa causa i, en cap cas, quan allò comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi disminució dels interessos de tercers.
10. Compliran amb diligència les feines que els corresponguin o se'ls encomanin i, en el seu cas, resoldran dins de termini els procediments o expedients de la seva competència.
11. Exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic abstenint-se no solament de conductes contràries al mateix, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
12. Guardaran secret de les matèries classificades o altres, la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

Principis de conducta.

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus superiors i a la resta dels empleats públics.
2. El desenvolupament de les feines corresponents al lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.
3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels seus superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en el qual les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Informaran als ciutadans sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Administraran els recursos i bens públics amb austeritat, i no utilitzaran els mateixos en benefici propi o de persones properes. Tindran, així mateix, el deure de vetllar per la seva conservació.
6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials o de cortesia, sense perjudici de l'establert en el Codi Penal.
7. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i entrega als seus posteriors responsables.
8. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.
9. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.
10. Posaran en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en que estiguin destinats. A aquests efectes es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes del personal laboral o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei, a través d'una bústia de suggeriments.
11. Garantiran l'atenció al ciutadà en la llengua que ho sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

Article 4.- Comissió Paritària.-

- 1.- La integraran sis membres. Tres membres designats per l'Ajuntament i fins a tres delegats de personal; quan existeixi Comitè d'Empresa serà aquest qui els designi. Es podran nomenar assessors per a cada representació.



La Comissió Paritària s'entendrà vàlidament constituïda amb l'assistència de dos integrants per cada part.

2.- La Comissió Paritària es constituirà als quinze dies de la publicació d'aquest Conveni Col·lectiu en el BOIB.

Els acords s'hauran d'adoptar amb un mínim de dos vots a favor de cada una de les dues representacions en la CP, sent de caràcter obligatori i vinculant per ambdues parts, tenint el mateix valor que el conveni.

3.- La CP té les següents funcions:

Interpretar i vigilar l'aplicació de la totalitat dels articles i clàusules aprovades en el present conveni. Seguiment i vigilància del compliment del Conveni.

Intercedir i conciliar en la solució de conflictes individuals o col·lectius que sorgeixin per interpretació del Conveni, a instància de part i seguint el procediment establert a continuació.

Actualitzar el contingut del present Conveni per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius o d'acords o pactes subscrits entre l'Administració i els sindicats.

Qualsevol altra funció que se li reconegui en el present Conveni.

4.- Procediment:

Qualsevol discrepància de les parts s'haurà de sotmetre prèviament a la Comissió Paritària.

Les qüestions a dirimir hauran de ser exposades per escrit.

Se reunirà a proposta formal de qualsevol de les parts, quedant vàlidament constituïda amb dos membres de cada part.

Disposarà de 10 dies per resoldre la proposta rebuda, a comptar des de la recepció de l'escrit si aquesta és de caràcter d'urgència i 20 dies si és de caràcter ordinari.

5.-Procediments extrajudicials de solució de conflictes laborals:

Les parts acorden que per a la solució de conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació d'aquest conveni o de qualsevol altre acord que afecti als treballadors i corporació municipal en el seu àmbit d'aplicació, es sotmetran a la intervenció del tribunal d'arbitratge i mediació de les illes balears en la seva fase de mediació (tamib).

I així mateix, queda determinat que per resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a les quals fa referència l'article 82.3 de l'Estatut del Treballadors, aquestes seran sotmeses a la mediació i arbitratge del TAMIB.

Capítol 2

Jornada i règim de treball

Article 5.- Calendari i jornada laboral ordinària.-

S'estableix una jornada ordinària de 37.5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual

Per al règim de jornada de treball, permisos i vacances del personal laboral d'aquest Ajuntament, s'estarà a l'establert al Capítol 5é de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en la legislació laboral corresponent.

Mesures relatives a la jornada

(Acord sobre mesures de conciliació de la vida familiar i laboral de la CAIB.- BOIB N° 145, d'1 d'octubre de 2005: Articles 2 i 3):

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

Es té dret a una reducció de la jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions en les condicions i supòsits següents:

a) 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 compleixi un any; i si és superior, la reducció de jornada, li correspondrà una reducció proporcional de les retribucions, però incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadopi d'infants menors de tres anys i majors d'un, 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 de jornada, li correspondrà una reducció proporcional de les retribucions, però incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi 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 la reducció de retribucions incrementades 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 de màxim d'un terç de jornada.

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

En aquest supòsit, 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 pertorqui, 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 en grau de dependència reconeguda. S'aplicarà el règim del segon paràgraf de l'anterior punt 7.1.

e) En casos degudament justificats, i previ informe de la comissió Paritària, 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 retribucions.

Amb caràcter general, i en tots els supòsits 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, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu la normativa d'aplicació.

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.

Article 6.- Torns.-

1. S'efectuaran, en els llocs en que siguin necessaris, torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran amb els representants dels treballadors.

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

Article 7.- Descans diari.-

1.-Tots els empleats en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:

- 6 hores: 30 minuts.
- De 5 a 6 hores: 25 minuts.
- De 4 a 5 hores: 20 minuts.
- De 3 a 4 hores: 15 minuts.

2.- Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

Article 8.- Flexibilitat.-

S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual, a l'entrada del lloc de treball, de 10 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Article 9.- Vacances.-

1. Les vacances es gaudiran preferentment durant els mesos de juny a setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la



Corporació. En aquests efectes, els dissabtes es consideren inhàbils.

2. El personal inclòs dintre de l'àmbit d'aplicació del present conveni té dret a gaudir de les vacances anuals, dintre de cada any natural complet de servei actiu, d'acord amb una de les següents opcions:

- Un mes natural.
- Dues quinzenes de mes natural.
- Vint-i-dos dies hàbils.
- Els dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en el cas que aquest sigui inferior al any natural.

3.- Concessió de les vacances.

3.1. La concessió de les vacances es realitzarà atenent l'elecció del personal i les necessitats del servei degudament motivades.

3.2. Els interessats hauran de sol·licitar les vacances abans del primer de maig, concretant els períodes en què pretenen gaudir de les mateixes i assenyalant, si escau, les circumstàncies concurrents.

3.3. En la concessió de vacances es tindran 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 el següent ordre de prioritats:

- a) Personal amb fills menors de dotze anys, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- b) Personal amb fills majors de dotze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la 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 tingui reconeguda una antiguitat major.
- e) Personal que opti per la modalitat de gaudi 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.

3.4. En el cas de conflicte d'interessos, l'òrgan competent resoldrà amb audiència prèvia del personal afectat. Per fonamentar la resolució, l'òrgan superior o directiu al com estiguin adscrits aquells, emetrà un informe sobre el conflicte d'interessos que inclourà una proposta de resolució.

4. Els treballadors en cas de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que dificulti o impedeixi gaudir les vacances en les dates inicialment atorgades podrà modificar les seves vacances ja concedides

Si per necessitats del servei es requereix la incorporació d'un treballador que està gaudint de les seves vacances, interrompent-les, s'haurà de compensar el treballador amb un període equivalent al període d'interrupció de les vacances més un terç d'aquest període, computable per excés en dies complets. El període restant a gaudir pel treballador podrà iniciar-se immediatament o amb posterioritat.

La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromprà, llevat dels casos que la baixa per malaltia o accident no laboral ocorregut durant les vacances, tingui una duració superior a quatre dies, en que s'interrompan. També les interromp la baixa per paternitat o maternitat. Aquestes circumstàncies s'hauran d'acreditar mitjançant la presentació del corresponent part de baixa.

El període d'interrupció es compensarà amb un període posterior equivalent, que podrà iniciar-se immediatament o amb posterioritat, d'acord amb l'interès de la persona afectada i amb les necessitats del servei, sempre dintre d l'any natural que correspongui.

Article 10. - Control d'assistència i absentisme.-

Tots els treballadors estan obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

Es donarà, cada mes, a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin."

Capítol 3 Promoció professional

Article 11.- Promoció interna.-

La corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna.



Els representants del personal formaran part dels tribunals, amb veu i vot, de totes les proves de selecció de personal, tant en les de promoció interna com en les d'oferta d'ocupació pública.

Article 12.- Formació professional.-

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

Els treballadors hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com a treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els treballadors a participar a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, grup i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat i d'acord amb les necessitats del servei.

La corporació traslladarà als representants del personal, dintre del període d'inscripció, aquells cursos i informació que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès per al col·lectiu d'empleats.

Article 13.- Carrera administrativa.-

El personal que assisteixi amb aprofitament a cursos especialment proposats per la corporació per a la millora del servei públic tindrà una millora retributiva fins el màxim legal establert per la legislació vigent. Aquesta millora serà establerta per la Comissió Paritària.

Capítol 4

Retribucions salarials

Article 14.- Increment salarial.-

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat d'acord amb el que disposi la llei de pressupostos per a cada exercici.

Article 15.- Catàleg i valoració dels llocs de treball.-

La Comissió Paritària dura a terme una valoració de tots els llocs de treball del personal laboral, en el termini de 3 mesos, des de la seva constitució; a tal efecte realitzarà tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions.

La revisió dels llocs de treball s'efectuarà a partir de 1 de setembre de 2014.

Article 16.- Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat.-

- 1.-Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, el dia 30 de cada mes o l'anterior si aquest és festiu.
- 2.-Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, l'una el mes de juny i l'altra el mes de desembre, per un import equivalent a la suma del següents conceptes: salari més antiguitat.
- 3.- Tot el personal percebrà la l'antiguitat per triennis vençuts i s'aplicaran les quantitats que estableixen als grups professionals equivalents en la funció pública. Els successius increments seran els establerts en la llei anual de pressupostos de l'estat.
- 4.-Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes (dia 30 o anterior no festiu la de juny i abans del dia 22 la de desembre).

Les pagues extres es meritiran per semestres naturals. A cada semestre correspon una paga extra íntegra o bé la part proporcional.

Article 17.- Gratificacions i hores extraordinàries.-

- 1.-La representació del personal serà informada de les gratificacions concedides als empleats públics de la corporació.
- 2.-La compensació de les hores extres es durà a terme, sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, amb temps de repòs i en proporció equivalent a la valoració econòmica que es defineix a continuació. Aquelles hores extraordinàries, degudament autoritzades, que no puguin ser compensades conforme a l'apartat anterior seran remunerades d'acord amb el següent preu:



- Hores extres ordinàries: salari brut anual dividit per les hores anuals + 50%.
- Hores extres en horari nocturn: salari brut anual dividit per les hores anuals + 75%.
- Hores extres en dies festius: salari brut anual dividit per les hores anuals + 75 %.
- Hores extres en dies festius i en horari nocturn: salari brut anual dividit per les hores anuals + 100 %.

Article 18.- Treball d'una categoria diferent.-

D'acord amb la normativa vigent el personal al servei de l'Ajuntament té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant, per necessitats del servei se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions del lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir els 6 mesos o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 19.- Bestretes reintegrables.-

1.-El personal al servei de l'Ajuntament tindrà dret a percebre, com a bestreta, l'import d'una o dues pagues o mensualitats del seu haver líquid, quan ho necessitin per atendre urgents necessitats de la seva vida.

2.-Aquest dret estarà limitat per les següents condicions:

1ª.-L'assignació mensual del personal que sol·liciti una bestreta d'una o dues pagues serà regulada, per concedir-ho, per l'haver líquid que gaudeixi com a remuneració del seu càrrec principal, sense l'acumulació o augment de gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.

2ª.-Per gaudir la bestreta caldrà que el personal signi un compromís, en el qual ha d'obligar-se a reintegrar-lo en deu mensualitats quan es tracti d'una paga, o en catorze si es tracta de dues; sotmetent-se per a això al descompte corresponent en nòmina a partir del mes següent al pagament de la bestreta.

3ª.-Les bestretes que es concedeixin als empleats públics no reportaran interès, però seran reintegrats en les mensualitats a la que es refereix la regla precedent i per quantitats iguals en cada mes. El personal podrà reintegrar en menor temps la bestreta rebuda i liquidar-la íntegrament quan ho estimi convenient, dins del termini convingut.”

Article 20.- Fons Social.-

Es disposa la limitació global de les atencions previstes al fons social, que serà de 100€ anuals per a cada treballador; per atencions oftalmològiques, ortopèdiques o de dentista, dins les disponibilitats pressupostàries.

Article 21.- Dietes i despeses.-

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents dietes:

- a. Desplaçaments dins les Illes Balears: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b. Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.
- c. Transport públic: l'import dels bitllets.
- d. Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- e. Dietes: segons disposició legal aplicable als funcionaris públics.

L'Ajuntament assumirà la cobertura de danys per accidents de trànsit succeïts amb ocasió del desenvolupament de la prestació laboral, mitjançant la subscripció de l'assegurança corresponent, per al cas d'utilització de vehicles no municipals.

Article 22.- Malalties i accidents.-

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment, els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la incorporació. Passats el tres primers dies de baixa per malaltia o accident, el treballador continuarà cobrant íntegrament el 100 % de les seves retribucions; Des del 1r dia es percebran les retribucions íntegres en els casos següents: risc amb motiu d'embaràs o maternitat, d'accident no laboral, intervenció quirúrgica, hospitalització o tractaments hospitalaris, els que es produeixin com a conseqüència o motiu d'embaràs, els derivats de malalties oncològiques, psíquiques o neurològiques greus, cardíques, sistèmiques, infecto-contagioses i nosocomials (TBC).

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del



servei i presentar posteriorment el corresponent justificant mèdic.

3. 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, aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Així mateix, es tindrà una cura especial amb les dones embarassades si el treball pot afectar-ne la salut o la del fetus.

4. Abans de formalitzar un nou contracte, el treballador tindrà que 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 23.- Personal amb la seva capacitat disminuïda.

L'Ajuntament i els òrgans de representació del personal són conscients de la repercussió moral i econòmica en què pugui quedar el personal laboral, que per qualsevol circumstància vegi disminuïda la seva capacitat tan física com psíquica o sensorial, per el normal desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball. Amb aquesta finalitat l'Ajuntament facilitarà en el cas que hi hagi llocs de treball vacants, la seva recol·locació en un lloc més idoni segons les seves capacitats actuals, i sempre que reuneixi els requisits exigits del lloc de treball, sempre i quan no s'hagués declarat mitjançant resolució, la invalidesa absoluta total o gran invalidesa.

Article 24.- Llicències i permisos retribuïts.-

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

- a) Quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció, comptats des de la data de celebració del matrimoni o l'inici de la convivència. Aquest permís podrà sumar-se al període de vacances.
- b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: 1 dia
- c) Quinze dies de permís de paternitat per naixement, acolliment o adopció d'un fill, a gaudir pel pare a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial de constitució de l'adopció.
- d) Tres dies hàbils en casos de mort, accident o malaltia greu u hospitalització del cònjuge o parella de fet acreditada o de un familiar, dintre del primer grau de consanguinitat o afinitat per matrimoni o parella de fet acreditada. Quan aquests fets es produeixin en una localitat distinta del domicili del treballador, el termini de llicència serà de cinc dies hàbils. En el cas de mort del cònjuge, parella de fet o fill, el treballador podrà sol·licitar addicionalment un permís no retribuït d'una durada no superior a un mes, amb independència d'altres supòsits de llicències sense sou; el Batlle resoldrà la petició segons a les circumstàncies del cas.

En els casos de mort, accident o malaltia greus o hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de familiars dintre del segon grau de consanguinitat o afinitat per matrimoni o parella de fet acreditada el permís serà de dos dies hàbils en la mateixa localitat i quatre dies quan suposi desplaçament fora de Mallorca.

- e) El personal que cursi estudis podrà disposar del dia de la convocatòria per fer els exàmens de fi de curs i també les proves parcials amb caràcter definitiu (exàmens d'avaluació) sempre que tinguin lloc en centres oficials. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova.
- f) Les treballadores per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, corresponent a aquelles la concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora, corresponent a la treballadora la concreció horària i la determinació del període de gaudir de la reducció de jornada. Aquest dret podrà ser exercit indistintament pel pare, sempre que demostrï que no es utilitza per la mare en el mateix temps. En els supòsits d'adopció o d'acollida, si el menor té menys de dotze mesos, els treballadors gaudiran dels mateixos drets des de l'acollida familiar.

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

- g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, el temps indispensable per complir-los.
- h) El personal que assisteixi a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants en aquest Ajuntament pel procediment d'oposició o de concurs oposició disposarà, per preparar-se, del dia immediatament anterior al del primer exercici.
- i) En el cas d'embaràs i de part la durada de llicència de maternitat i/o de paternitat és de setze (16) setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que se sol·licitin immediatament abans, són de descans obligatori per a la mare
- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare.





- En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que resti, si escau. El mateix dret té el pare en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.
- En cas de part múltiple, la llicència a que fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar en tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.
- La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor que quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels progenitors.
- En cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de setze setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes més addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.
- En casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

k) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació del part, dins de la jornada laboral.

l) En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent d'infants menors de sis anys, la durada de la llicència de maternitat i/o de paternitat és de setze setmanes ininterrompudes.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir de setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill o filla o per la discapacitat del menor adoptat o acollit.

En cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior s'ha d'ampliar en dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon.

La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o el nou acolliment sigui major de dos anys i menor que quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per qualsevol dels progenitors.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills amb discapacitat o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de setze setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

En cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a un permís de fins a dos mesos de durada percebent durant aquest període exclusivament el sou base i la antiguitat.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior per el supòsit contemplat en el mateix, el permís d'adopció o acolliment podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial, per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial del acolliment.

En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills majors de sis anys amb discapacitat o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la durada de la llicència de maternitat i/o paternitat és de setze setmanes ininterrompudes.

Aquesta llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

Aquest permís pot gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i amb els terminis que reglamentàriament es determini.

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

ll) La llicència s'ampliarà en dos setmanes més per cada fill/a que en el moment del part sigui menor de dos anys (una pot gaudir-la el pare). També una setmana més per cada fill major de dos anys i menor de quatre anys. Aquestes posen gaudir-les qualsevol d'ells



(durant el permís es podrà participar en els cursos de formació). Per part prematur i quan el noutat sigui hospitalitzat a continuació del part es suspèn l'inici de les divuit setmanes per maternitat mentre duri el temps d'hospitalització fins un màxim de tretze setmanes, també es té dret a una reducció de la jornada fins dues hores. En el casos que hagin de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part es tindrà dret fins a dues hores d'absència de la feina i a percebre les retribucions íntegres. (Ll. 7/2007 de 12 d'abril i Acord de Conciliació de la vida familiar i laboral CAIB).

m) Per raons de guarda legal, quan el treballador tingui cura directa d'un 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 de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el treballador que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

n) El personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment a l'efecte; a la fi del gaudi d'aquests permisos, el treballador estarà obligat a aportar justificant del motiu pel qual ha estat sol·licitat el permís o llicència. En tot cas, els dies s'entenen com a dies laborables.

o) Es reconeixen fins a 4 dies anuals de llicències retribuïdes per assumptes propis.

p) Així mateix, podran acumular-se al període de vacances el dies 24 i 31 de desembre.

Article 25.- Llicències i permisos no retribuïts.-

1. Els treballadors amb més d'un any de servei efectiu a la corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a tres mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a tres mesos cada dos anys.

2. Fins a 10 dies sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades.

Les llicències i permisos no retribuïts superiors a un dia s'hauran de sol·licitar amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

Article 26.- Assistència jurídica i assegurances.-

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per a tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar en responsabilitat civil o penal per l'exercici del seu càrrec es contractarà una pòlissa d'assegurances a càrrec de la corporació, atenent les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Article 27.- Règim disciplinari.-

El règim disciplinari dels empleats es regirà, pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per les normes laborals següents:

1. Les faltes comeses pels treballadors es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

1.1 Faltes lleus

- Cometre tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant un mes sense la justificació pertinent.
- Abandonar el servei sense causa justificada, llevat que l'indole del perjudici causat a l'Administració pública, als ciutadans o als companys de feina sigui qualificable com a falta greu o molt greu.
- Descuidar la conservació del material, les instal·lacions o els documents, i desatendre la higiene corporal.
- No atendre degudament el públic dins l'horari establert i el personal en general.
- Tenir discussions amb els companys de feina que alterin la bona marxa del centre o servei. Si donen lloc a escàndol, s'han de considerar faltes greus.
- Faltar a la feina sense justificació durant un dia.
- El retard, la negligència o la falta de cura en el compliment de les tasques, sense causa justificada.

1.2 Faltes greus

- Cometre més de tres i menys de deu faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un mes. Si s'ha de rellevar un company, n'hi ha prou de cometre tres faltes de puntualitat perquè es consideri falta greu.
- Faltar dos dies a la feina sense justificar durant el període d'un mes.
- Abandonar el lloc de feina o no atendre degudament la feina encomanada i desobeir els superiors en matèria de servei de manera que impliqui trencar de manera manifesta la disciplina o causi un perjudici notori al servei.
- Reincidir en faltes lleus dins un mateix trimestre, cometent tres o més, sempre que hi hagi hagut amonestacions escrites o sancions.
- Simular la presència o encobrir l'absència d'un altre company fixant o signant en lloc seu.
- Incomplir els terminis i altres disposicions de procediments en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi mantenir una situació



d'incompatibilitat.

- La disminució continuada i voluntària del rendiment de la feina normal o pactada.

1.3. Faltes molt greus

- Frau o deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades, així com qualsevol altra conducta constitutiva de delictes i complicitat en la comissió dels fets.
- La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.
- Els maltractaments de paraula i/o obra, abusos d'autoritat o faltes greus de respecte i consideració cap als caps, companys, subordinats i públic.
- Provocar bregues fortes i freqüents amb els companys de feina.
- Reincidir en faltes greus dins el mateix semestre, encara que siguin de distinta naturalesa.
- Abandonar el lloc de feina i que aquest fet causi un perjudici d'importància extraordinària a l'Ajuntament, al públic o al servei en general.
- Falsejar voluntàriament dades i informació del servei.
- Faltar a la feina durant més de dos dies sense causa justificada.
- Incomplir injustificadament les normes d'incompatibilitat quan doni lloc a situacions d'incompatibilitats.
- La violació del sigil professional degut.

2. Sancions

Les sancions màximes que es poden imposar per la comissió de les faltes anteriors són les següents:

- Faltes lleus: Amonestació verbal o escrita.
- Faltes greus: Suspensió de sou i feina fins a deu dies.
- Faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de deu a seixanta dies, o inhabilitació per ascendir de categoria durant un període no superior a tres anys o trasllat forçós sense dret a indemnització o acomiadament.

3. Procediment per imposar les sancions

- La facultat d'imposar les sancions correspon a la Batlia de l'Ajuntament.
- Cal instruir un expedient contradictori per imposar sancions per haver comès presumptes faltes greus o molts greus. 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.
- 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.
- Un instructor i un secretari imparcial han d'instruir l'expedient.
- En totes les diligències hi ha de ser present un representant legal dels treballadors i el delegat sindical, si escau, els quals han de presentar preceptivament un informe en el termini de deu dies naturals des de la conclusió de les diligències.
- 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.
- L'incompliment de qualsevol d'aquests requisits implica la nul·litat de la sanció imposada.

Article 28.- Oferta d'ocupació pública i processos de selecció del personal laboral.-

La Corporació aprovarà anualment, mitjançant el seu pressupost, la plantilla de l'Ajuntament. Aquesta comprendrà totes les places i categories tant del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de treballador fix i la selecció de personal s'han de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucional s d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

La representació del personal designarà un observador dels processos selectius, amb veu i sen se vot, amb accés, en tot moment, a tota la documentació administrativa del procés de selecció.

Article 29.- Excedències

S'aplicarà a tot el personal el que disposa la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral, i les



normes reglamentàries de desenvolupament.

En la regulació de les situacions d'excedència, el personal laboral es regirà per l'Estatut dels Treballadors i pel present conveni col·lectiu, la resta de la normativa laboral i així mateix, serà d'aplicació el Títol VI de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les disposicions concordants de la Llei de la Funció Pública de la CAIB, en tot allò que siguin compatibles.

Article 30.- Reconeixement dels serveis.-

Serà d'aplicació a tot el personal laboral allò que disposen la Llei 70/1978, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública, i el Reial decret 1461/1982, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70.

Article 31.- Accidents de circulació.

Posat el cas que el treballador, conduint un vehicle de propietat municipal o propi al servei de l'Ajuntament, tingui un accident de circulació durant la seva jornada de treball o "in itinere", l'Ajuntament li garantirà les següents cobertures:

La d'assumir la defensa lletrada davant els jutjats tribunsals o altres organismes, sempre i quan la seva assegurança no cobreixi la defensa jurídica.

Durant el període en el que el conductor es vegi privat del permís de conduir, l'Ajuntament podrà destinar-lo a tasques pròpies d'altre categoria dins el seu propi nivell.

Article 32.- Jubilació parcial.

La jubilació parcial del personal laboral se regularà pel que disposa el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, i les demés disposicions legals i reglamentàries que en tot moment siguin d'aplicació.

Capítol 6 Garanties sindicals

Article 33.- Representació col·lectiva.-

Es garanteix el dret de sindicació i de representació col·lectiva de conformitat amb el que disposa la legislació aplicable al personal laboral.

Article 34.- Facultats de la representació col·lectiva.-

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

No es comptaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del conveni.

La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

Els membres de la representació del personal podran publicar i distribuir, sense pertorbar el servei, qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

La corporació facilitarà a petició de la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

Als membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, insular, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats a l'efecte.

Els representants dels treballadors seran informats de tots els expedients i sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria i retribució o variació horària es negociarà prèviament amb els representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.



**Article 35.- Competència i representació col·lectives.-**

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes del personal.
- b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple de l'Ajuntament en matèria de personal i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.
- d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- e) La garantia de no ser discriminada en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.
- f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 36.- Assemblees.-

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran de com a màxim 36 hores anuals.

1. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els representants dels treballadors
- b) Com a mínim un 40% dels empleats.
- c) Els sindicats més representatius.

2. Correspon al president de la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Es formularà amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) S'assenyalarà el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants, que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
- d) L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a les 13.30 hores, llevat del cas de vaga.
- e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni, sens perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
- f) Si en el termini de 48 hores no hi ha cap objecció, es podrà celebrar sense cap altre requisit posterior.

Article 37.- Serveis mínims.- En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

**Capítol 7
Salut laboral****Article 38.- Salut laboral.-**

1.-El personal al servei de l'Ajuntament de CAMPANET té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball així com complir estrictament el que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen.

2.-D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció.

Article 39.- Roba de treball i elements de seguretat.-

Se subministraran a cada empleat públic les peces de roba i de seguretat que en relació amb la seva funció siguin necessàries. Anirà a càrrec de la persona a la qual es lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.



El seu ús és obligatori durant el temps de treball i no s'ha de portar una vegada finalitzada la jornada laboral, a partir de la segona hora posterior al seu acabament.

No obstant això, es farà la reposició immediata d'aquella roba que, per raons alienes al treballador, resulti deteriorada. Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

