



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

17726

Resolució del conseller de 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 de l'Acta de modificació del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margalida (exp.: CC_Acta_09/147, codi de conveni 07002442011900)

Antecedents

1. El dia 26 de maig de 2014, la representació de la corporació de l'Ajuntament de Santa Margalida i la del seu personal laboral subscribí l'Acta de modificació del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 10 de juliol, el senyor Antoni Reus Darder, 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 l'Acta de modificació del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margalida 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

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 SANTA MARGALIDA**

1er.-Prorrogar la vigència del conveni col·lectiu del personal laboral d'aquest Ajuntament publicat al BOIB núm. 170 de 9 de desembre de 2003 i de les seves modificacions, per un termini d'un any des de l'endemà de la seva aprovació pel plenari de l'Ajuntament, entenent-se prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no el denuncia oportunament qualsevol de les parts.

2n.- Aprovar les següents modificacions al text del conveni col·lectiu del Personal Laboral de l'Ajuntament de Santa Margalida:

L'article preliminar queda de la següent manera:

“Article Preliminar.- OBJECTE I PARTS CONCERTANTS.

L'objecte del present conveni col·lectiu es la regulació de les relacions laborals entre l'Ajuntament de Santa Margalida i el personal laboral al servei del mateix, en aplicació de la normativa vigent.

Les parts que concerten el present Conveni són, per part de l'Ajuntament de Santa Margalida, el batle president, assistit pel secretari general, i per la part social els representants acreditats del Comitè d'Empresa.”

L'article 2 queda de la següent manera:

“Article 2.- ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA, DURACIÓ, DENÚNCIA I PRÒRROGA

Aquest conveni té una vigència d'un any, i es considerarà en vigor des de l'endemà de la seva aprovació pel plenari de l'Ajuntament, amb independència de quina sigui la data en què es publiqui en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no el denuncia oportunament qualsevol de les parts, en el termini de preavis de tres mesos respecte a la data en que finalitzi la vigència inicial del conveni col·lectiu o de cadascuna de les seves ampliacions.

Anualment es negociaran les revisions salarials que siguin procedents, com també les incorporacions dels criteris seguits per la comissió paritària en les interpretacions que faci del text del conveni.

Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes que plantegin les parts.

Un cop denunciat, es constituirà una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors

De conformitat amb el darrer paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, transcorregut un any des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència. No obstant això, als efectes de facilitar el procés de negociació, ambdues parts podran acordar dins el mes següent a la constitució de la comissió negociadora, l'ampliació de la vigència del conveni denunciat per un període de trenta mesos.”

L'article 3 queda sense contingut

L'article 4 queda de la següent manera:

“Article 4.- COMISSIÓ PARITÀRIA PER A LA INTERPRETACIÓ, L'ESTUDI, LA VIGILÀNCIA, LA CONCILIACIÓ I L'ARBITRATGE.

Dins els trenta dies següents al de la publicació d'aquest conveni, s'haurà de constituir la comissió paritària per a la interpretació, l'estudi, la vigilància, la conciliació i l'arbitratge, composta per les 3 persones designades per l'administració i per 3 persones designades per les organitzacions sindicals signants del conveni d'entre les persones integrants del comitè d'empresa. En la composició d'aquesta comissió paritària s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals tinguts en compte per a la composició de la comissió negociadora.

A la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir la persona que ha de presidir la comissió entre les persones que la integren.

La representació del personal laboral i de l'administració en la Comissió Paritària podrà comptar amb l'assistència en les reunions de



personal assessor.

Els acords que s'adoptin han de quedar reflectits en les actes que s'han d'estendre en cada reunió, signades per ambdues parts, les quals tenen caràcter vinculant.

Aquests acords tenen plena validesa i eficàcia dins l'àmbit d'aquest conveni, s'han de prendre per majoria de cada una de les parts i s'han de fer públics a tots els centres de treball en un termini no inferior a quinze dies des que s'adoptin.

La comissió paritària té les funcions següents:

- Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar aquest conveni.
- Estudiar l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball a les funcions que tenguí assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.
La Comissió Paritària ha d'elevat el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la comissió negociadora d'aquest conveni, per tal de negociar i acordar, si escau, que s'apliqui durant el primer trimestre de cada any.
- Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.
- Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i l'adscripció definitiva als grups i a les categories professionals.
- Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- Estar informada de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.
- Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afectin el personal laboral de l'ajuntament de Santa Margalida.
- Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest conveni.
- Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la comissió.
- Estudiar les queixes i reclamacions formulades davant el comitè pel personal laboral.
- això mateix, en els termes que determina l'estatut dels treballadors, tot respectant les lleis, pot emetre laudes arbitrals en els procediments que s'habilitin per resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'estatut dels treballadors.

Els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquest efecte tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Amb caràcter general, els informes de la comissió paritària són preceptius i vinculants, i s'han d'emetre en un termini no superior a quinze dies des que es tractin a la comissió.

En el cas de conflictes col·lectius derivats de la interpretació i/o aplicació de normes jurídiques contingudes en aquest conveni, la representació del personal laboral i l'administració, un cop intentat sense efecte la conciliació prèvia prevista en aquest article, podrà sotmetre el conflicte a arbitratge davant el tribunal d'arbitratge i mediació de les illes balears, sempre i quan una de les parts ho sol·liciti.

L'Article 4 bis amb el següent contingut:

Article 4 bis.- INTERPRETACIÓ DEL CONVENI

El personal laboral podrà presentar, davant la representació laboral, els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació del conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquesta representació laboral ha d'informar al treballador o la treballadora sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho han de comunicar a la cabdalia del servei o del departament, per si es pot resoldre en aquest nivell. si això és impossible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la comissió paritària. aquesta comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar a la persona afectada, sense perjudici del seu dret d'acudir a la jurisdicció social, si escau."

L'article 5 queda de la següent manera:

"Article 5.- CATÀLEG DE LLOCS DE FEINA

L'Ajuntament es compromet a elaborar i consensuar amb el Comitè d'Empresa un catàleg de llocs de feina abans del 30 de juny de 2014.



L'Article 5 bis amb el següent contingut:

Article 5 bis.- MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL

L'administració, per provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o

productives, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, tenen la consideració de modificacions substancials, entre d'altres, les condicions de treball que afecten les mataries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixin els límits que estableix per a la mobilitat funcional l'article 39 de l'estatut dels treballadors.

Les modificacions de les condicions de treball seran negociades a la mesa negociació.

L'Article 5 ter amb el següent contingut:

Article 5 ter.- EQUIPARACIÓ A MILLORES FUNCIONARIALS

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal funcionari, en les matèries a que es refereix aquest conveni serà aplicable al personal laboral que hi està subjecte, previ anàlisi i estudi per part de la comissió paritària per a la interpretació, l'estudi, la vigilància, la conciliació i l'arbitratge.”

L'article 10 queda de la següent manera:

“Article 10.-PROMOCIÓ INTERNA.

1.- Quan es produeixi una vacant en la plantilla del personal laboral de l'Ajuntament, en el cas que pugui ser coberta per personal de la pròpia plantilla, l'Ajuntament si escau, convocarà concurs per a promoció interna, després d'haver-ne negociat el percentatge amb el Comitè d'Empresa.

2.- Si es considera necessari o convenient, el concurs de mèrits valorarà l'experiència i l'activitat professional desenvolupada pels aspirants. D'altra banda, a fi de facilitar-ne l'avaluació es podrà determinar que es realitzin proves, preferentment pràctiques.

3.- Pel que fa a les categories de promoció interna, s'hi podrà presentar el personal de categoria igual o inferior que mantengui una relació laboral fixa o indefinida amb l'Ajuntament i que compleixi els requisits específics necessaris per a la vacant en qüestió.

4.- El tribunal qualificador estarà constituït per un nombre imparell de membres, no inferior a cinc, i tots ells han de posseir un nivell de titulació igual o superior a l'exigit. El personal d'elecció o designació política i el personal eventual no pot formar part del referit tribunal.

5.-Per a les places cobertes mitjançant el procediment de promoció interna, les bases que regulen la convocatòria podran establir la realització d'un període de prova de la mateixa duració i en les mateixes condicions, pel que fa al lloc que s'ha d'ocupar, que l'assenyalat per al nou ingrés en l'article 9 d'aquest Conveni.

6.- La valoració dels mèrits en les diferents convocatòries atindrà criteris objectius i tindrà en compte les característiques específiques del lloc de treball que es convoca.

7.- La valoració dels mèrits en el concurs tindrà en compte els següents criteris generals:

A) La puntuació màxima prevista per mèrits estarà dins uns marges racionals.

B) Per a l'exercici dels llocs de treball per als quals sigui necessari estar en possessió de títols acadèmics professionals, es valoraran especialment els aspectes que acreditin l'experiència professional i la qualificació tècnica adequada a les tasques que s'han de dur a terme.

C) Per als llocs de treball de caràcter predominantment manual referits a un determinat ofici, indústria o art, es valorarà especialment l'experiència pràctica acreditada en tasques semblants.

D) El coneixement de la llengua catalana serà, per als titulats superiors el corresponent al nivell C; per els titulats mitjans, la corresponent als nivells B; igual que per a la resta d'empleats, que serà també el nivell B, tret del personal de neteja, els membres del departament de serveis



socials dedicats a cuina, menjador, servei d'ajuda a domicili o centre de dia, i la brigada d'obres municipal; en aquests darrers casos, el nivell exigít que serà l'A, o l'equivalent, acreditat mitjançant proves de coneixement.

Aquests coneixements que no seran exigits al personal ja contractat, llevat dels supòsits de promoció interna..

8.- Les bases de la convocatòria fixaran una puntuació mínima respecte a la puntuació màxima que es pugui obtenir a fi de poder optar a la plaça corresponent. Aquesta puntuació mínima no podrà ser en cap cas inferior al 50% de la puntuació màxima obtenible.

En els concursos s'aplicaran els criteris generals previstos en els apartats B i C del punt anterior.

9.- En el cas que la convocatòria resulti deserta, la plaça que quedi vacant es cobrirà de la forma que disposa l'article següent."

L'article 11 queda de la següent manera:

"Article 11- INGRÉS EN L'AJUNTAMENT.

1.- Quan es produeixi una vacant en la plantilla del personal laboral de l'Ajuntament que no s'hagi cobert d'acord amb el previst en l'article anterior, l'Ajuntament efectuarà la corresponent convocatòria pública mitjançant el sistema de lliure accés.

2.- La selecció s'efectuarà normalment pel sistema d'oposició, concurs - oposició, o concurs.

3.- La composició del tribunal qualificador serà la mateixa que l'establida per a la promoció interna en l'article 10 del present conveni.

4.- Les vacants que no es cobreixin per mitjà de promoció interna, en un termini mínim de tres mesos, podran ser objecte d'una contractació temporal, fins a la seva cobertura definitiva dins un termini màxim de dotze mesos comptats des de l'aparició de la vacant.

5.- L'Ajuntament podrà efectuar una revisió mèdica al personal de nou ingrés, preferentment després de passar les proves selectives i abans d'ingressar en l'empresa."

L'article 13 queda de la següent manera:

"Article 13- INTEGRACIÓ DE LES PERSONES DISCAPACITADES

1.- De conformitat amb l'article 38 de la Llei 13/1982 de 7 d'abril, en les convocatòries públiques per tal de cobrir llocs de treball d'aquests Ajuntament, les persones discapacitades seran admesos en igualtat de condicions que els altres aspirants.

2.- Les condicions personals d'aptitud per a l'exercici de les funcions corresponents s'acreditaran, si és procedent, per mitjà d'un examen vinculat expedit per l'equip multiprofesional competent (certificat IBAS) que haurà de ser admès abans de les proves selectives.

3.- Els aspirants discapacitats hauran de fer constar la seva condició en la instància en la qual sol·liciten prendre part en les proves selectives."

L'article 16 queda de la següent manera:

"Article 16- JORNADA LABORAL.

1- La jornada ordinària de treball serà la vigent en cada moment al conjunt de les administracions públiques i de conformitat amb l'article 3.1 de la Resolució de 28 de desembre de 2012 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques (BOE núm. 313 de 29 de desembre de 2012) és de 37,5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent a mil sis-centes cinquanta-set hores anuals.

La jornada general de treball per a tot el personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és la legalment establerta i/o acordada de treball efectiu de mitjana en còmput anual. No obstant això, amb caràcter general, la jornada es distribueix, a l'efecte de còmput, de forma mensual.

No es tindrà en compte, als efectes de la durada de la jornada màxima anual, l'excés d'hores de treball per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals o urgents.

En el cas que el personal funcionari, en virtut d'una norma legal o reglamentària,

obtingui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, s'estarà a allò previst en l'article d'aquest conveni relatiu a l'equiparació de les millores funcionàries.

La jornada setmanal i en caràcter general es farà de dilluns a divendres amb horari de matí. En tot cas, la jornada laboral diària serà d'entre sis



i nou hores.

També s'inclourà una pausa denominada "berenar", d'una durada de 30 minuts.

L'horari general i ordinari serà l'entrada a les 7,30 h. i sortida fins a les 16,00 h, sempre amb una part fixa d'horari compres entre les 9,00 h i les 14,00 h, excepció feta per la brigada d'obres que el seu horari serà de 7,00 h a 14,30 h.

Qualsevol horari que surti del general i ordinari serà consensuat a la mesa de negociació.."

L'article 17 queda de la següent manera:

"Article 17- VACACIONS.

1.- Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà dret a gaudir durant cada any de servei de l'Ajuntament d'un període de vacances retribuïdes d'acord amb el previst a la normativa vigent. Es podran gaudir els dies consecutius o amb un màxim de dos períodes, un d'ells almanco de cinc dies de duració.

2- Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigències del servei, comportarà el dret a gaudir d'un dia de vacances suplementàries per cada dia que duri la interrupció, fins a un màxim de quatre dies.

3- Les vacances de cada any seran sol·licitades sempre per escrit, abans de la primera quinzena del mes de febrer, amb registre en les oficines de l'Ajuntament, i adreçat al responsable de l'àrea de serveis que correspongui i al Comitè d'Empresa.

El responsable de cada àrea de serveis elaborarà un calendari de vacances, que registrarà en les oficines de l'Ajuntament i en remetrà còpia al Comitè d'Empresa abans del dia 28 de febrer de cada any.

La Batlia aprovarà el calendari abans del 15 de març.

4- Per a elaborar el calendari de vacances, s'atendrà al següent criteri:

A) En el cas que dos treballadors/es haguessin sol·licitat el gaudi de vacances dins del mateix període i això no fos possible, tindrà preferència de gaudir-les aquell que n'hagués registrat la sol·licitud amb més antelació.

Aquests casos es comunicaran per escrit al/a la treballador/a i al Comitè d'Empresa, els quals acordaran, juntament amb el responsable de l'àrea corresponent, un nou període de vacances.

B) L'empresa podrà concedir les vacances dins el període que convengui més a tots/es els/les treballadors/es, que amb data de quinze de novembre, no hagin sol·licitat les vacances per escrit, respectant en tots els casos les dates de tots aquells treballadors que sí les sol·licitaren.

5- Les baixes per malaltia o accident ocorregudes en període de vacances i de més de 4 dies de duració, deixaran en suspens el gaudi de les vacances durant tot el temps que duren aquestes, circumstància que s'haurà d'acreditar per mitjà de la comunicació."

L'article 18 queda de la següent manera:

"ARTICLE 18. HORES EXTRAORDINÀRIES

1.- Són hores extraordinàries les que es realitzin sobrepassant la jornada màxima establida en el Conveni.

2.- Totes dues parts acorden reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries.

En cap cas les citades hores excediran de 80 anuals per treballador excepte de les raons justificades previstes en l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

3.- El valor de l'hora ordinària serà calculat mitjançant la següent forma:

Retribucions ordinàries anuals - antiguitat

nombre d'hores anuals(1657)

4.- Els criteris que seran seguits per la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries son els següents:

Hores Extraordinàries habituals: supressió.



Hores Extraordinàries motivades per la necessitat de reparar sinistres o altres mals extraordinaris i urgents: realització.

Hores Extraordinàries necessàries per al servei, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de l'empresa: prestació voluntària per part del treballador afectat.

El valor de l'hora extra es calcularà incrementant en un 75 % el valor de l'hora ordinària.

5.- Es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22:00 i les 07:00 hores. El valor de l'hora extra nocturna es calcularà incrementant un 105 % el valor de l'hora ordinària.

6.- Es consideraran hores festives les compreses entre les 00:00 i les 24 hores del dia assenyalat com a tal.

El valor de l'hora extra festiva es calcularà incrementant en un 105 % el valor de l'hora ordinària.

La percepció d'aquests percentatges és incompatible en aquells llocs de feina en els que ha estat ja ponderada una dedicació especial.

La remuneració de les hores extraordinàries, nocturnes, i festives, podrà ésser substituïda, de comú acord, per compensació, o bé per un temps equivalent de descans, o bé acumulant-les a les vacances anuals.

L'import percebut per les hores extres es detallarà damunt la nòmina següent.

Pel que fa referència a les festes del municipi i/o d'altres activitats extraordinàries serà el personal de l'Ajuntament l'encarregat de portar-les a terme. La prestació serà de caràcter voluntari i, en cas que no hi hagi suficient personal voluntari per cobrir les necessitats de l'Ajuntament, els caps de servei corresponents elaboraran la llista del nombre de personal adient i necessari que transmetrà al batle i al Comitè d'Empresa per tal de poder decretar els serveis mínims que pertoquin.

La realització de les hores extraordinàries es repartiran per igual part entre tots els voluntaris a realitzar-les. Així mateix se n'ha d'informar al comitè d'empresa."

L'article 19 queda de la següent manera:

"Article 19- PERMISOS RETRIBUÏTS.

Seràn d'aplicació les llicències i permisos prevists a l'EBEP, i en particular a l'article 9.7 i 9.8 de la Resolució de 28 de desembre de 2012 de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques (BOE núm. 313 de 29 de desembre de 2012):

a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

Quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per part de les funcionàries embarassades.

f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La funcionària també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la funcionària o el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les





retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'un menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al 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 cap activitat retribuïda.

i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

j) Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k) Per assumptes particulars, quatre dies cada any.

l) Per matrimoni, quinze dies."

L'article 23 queda de la següent manera:

"23.- AJUDES PER IT.

En els casos d'IT per malaltia comuna o accident laboral, el treballador percebrà les prestacions econòmiques previstes a la normativa vigent i a l'acord adoptat per aquest Ajuntament en sessió plenària de data 24 de setembre de 2012 que transcrit diu: "Ates el Reial Decret Llei 20/2012 de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, que en el seu article 9 fa referència a la prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les Administracions Públiques, organismes i entitats dependents i òrgans constitucionals.

En concret, l'apartat 2 disposa que cada Administració Pública podrà complementar les prestacions que percebi el seu personal en situació d'incapacitat temporal, dins els límits que es detallen. L'apartat 5 preveu que, com a supòsit excepcional, en el cas d'hospitalització i intervenció quirúrgica, el complement pot assolir el cent per cent de les retribucions que es venien percebent. L'apartat 7 disposa la suspensió dels acords, pactes i convenis vigents, que contradiguin l'establert en aquest article 9.

Ates l'Acord regulador entre l'Ajuntament de Santa Margalida i el personal funcionari, i el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margalida, que en els articles 22 i 23 respectivament, preveuen les ajudes per incapacitat temporal.

Aquesta Batlia, vist l'informe elaborat en relació al cas pels serveis de Secretaria, Recursos Humans i Intervenció, proposa al Ple l'adopció del següent acord:

1r. Suspendre l'eficàcia de les previsions en matèria d'ajudes per incapacitat temporal del referit Acord regulador entre aquest Ajuntament i el personal funcionari i del referit Conveni col·lectiu del personal laboral d'aquest Ajuntament.

2n. Les prestacions que percebi el personal funcionari i laboral d'aquest Ajuntament, en situació d'incapacitat temporal, seran complementades fins als màxims següents:

a) En cas d'incapacitat temporal per contingències comunes:

Durant els 3 primers dies: el complement serà del 50% de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tenguí lloc la incapacitat.

Del dia quart al vintè, ambdós inclosos: es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació reconeguda per la Seguretat Social, sigui l'equivalent al 75% de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tenguí lloc la incapacitat.

A partir del dia vint-i-un, inclòs aquest: es reconeixerà una prestació que, sumat a la prestació reconeguda per la Seguretat Social, sigui l'equivalent al 100% de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tenguí lloc la incapacitat.



Amb caràcter excepcional, en els processos que requereixen intervenció quirúrgica, hospitalització o tractament hospitalari, els que es produeixin com a conseqüència o motiu d'embaràs, els derivats de malalties oncològiques, psíquiques o neurològiques greus, cardíaques, sistèmiques, infectocontagioses i nosocomials (TBC), i els que s'estableixin per part del Govern de l'Estat o el Govern de la CAIB pels funcionaris de l'Administració de l'Estat o de la CAIB respectivament, degudament justificats mèdicament els supòsits anteriors, el complement serà del cent per cent de les retribucions que es perceben en cada moment.

b) En cas d'incapacitat temporal per contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social serà complementada, des del primer dia, fins assolir el total de les retribucions que es perceben el mes anterior al de la incapacitat.

Les referències a dies de la present proposta, s'entenen fetes a dies naturals.

3r. En tot cas, en els supòsits d'incapacitat temporal i maternitat, el personal d'aquest Ajuntament té l'obligació de presentar el comunicat mèdic de baixa des del primer dia, com també els comunicats de confirmació o, si s'escau, el comunicat mèdic d'alta, expedits pel metge competent.

4t. El contingut del present acord serà aplicable a les situacions d'incapacitat temporal que s'iniciïn a partir del dia 1 d'octubre de 2012. Per a les situacions d'incapacitat temporal iniciades abans d'aquesta data, serà aplicable el règim jurídic vigent abans del dia 14 de juliol de 2012."

L'article 24 queda de la següent manera:

"24.- AJUDES PER FILLS I ESCOLARITAT.

S'estableix una ajuda econòmica de 25 euros per els treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 22 anys. Aquesta ajuda es pagarà mensualment en nòmina i servirà per compensar els pagaments efectuats amb caràcter general en la guarda, custòdia i educació dels fills; entre els 16 i 22 anys s'haurà d'acreditar la seva escolarització."

L'article 25 queda de la següent manera:

"25.- EDUCACIÓ ESPECIAL I AJUDES PER FILLS AMB INSUFICIÈNCIA PSÍQUICA O FÍSICA I PERSONES AMB CAPACITAT DISMINUÏDA.

1.- Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills amb insuficiència física o psíquica, degudament reconeguda per l'organisme competent, rebran una quantitat mensual de 75 euros per cada fill que es trobi en aquestes circumstàncies i a assistir gratuïtament al centre d'educació especial Joan XXIII o d'altres adients.

L'Ajuntament i els òrgans de representació del personal estudiarà les sol·licituds que es formulin per a fills del personal per el seu ingrés en centres especialitzats.

Aquesta ajuda no serà acumulable a altres ajudes de tipus assistencials."

L'article 26 queda de la següent manera:

"26.- AJUDES PER VIDUÏTAT I ORFANDAT

L'Ajuntament es farà càrrec d'un assegurança, que en el cas d'accident laboral dels treballadors tindrà les següents cobertures.

I.P. parcial: 12.000 €

I.P. total: 18.000 €

I.P. absoluta: 30.000 €

Mort: 36.000 €

El cònjuge i fills dels treballadors actius morts tindran dret a un avançament de 2.700,00 € en el moment de produir-se la defunció per atendre les seves immediates conseqüències, que seran retornades quan es perceben les prestacions de la Seguretat Social, o en el seu cas, quan l'interessat rebí la prima de defunció concertada amb l'entitat asseguradora, a efectes de la qual s'autoritzarà el pagament directe a la corporació en el moment de la sol·licitud de l'avançament."

L'article 28 queda de la següent manera:

"28.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA



Tots el personal que sigui inculpat o processat judicialment com a conseqüència de l'exercici de les funcions que els siguin encomanades tindrà dret a defensa jurídica a càrrec dels serveis jurídics d'aquesta corporació.

Els honoraris del lletrat i procurador, les despeses de fiança, costes judicials i responsabilitats civils seran abonades per l'Ajuntament, després que la persona interessada ho hagi sol·licitat. En seran deduïdes les quantitats que fossin cobertes per la pòlissa d'assegurança del treballador, si la tingué concertada l'Ajuntament per a l'exercici de les seves funcions.

En cas que el personal fos condemnat amb "intencionalitat" (dol) en sentència ferma, l'Ajuntament no es farà càrrec de la cobertura regulada en aquest article. Les despeses s'abonaran sempre després que la sentència dictada sigui ferma. L'ajuntament es farà càrrec subsidiàriament de la bestreta de les despeses jurídiques, i el funcionari afectat s'obliga a la devolució íntegra si la sentència ferma és condemnatòria i declara intencionalitat."

L'article 29 queda de la següent manera:

"29.- AVANÇAMENTS.

1- Tot el personal amb una antiguitat d'un any tindran dret, que se'ls concedeixi un avançament de 3000€ com a màxim, a tornar en un termini no superior a vint i quatre mesos, sense interès.

2- També es tindrà dret a sol·licitar un avançament fins a un màxim de 7500€ amb justificació del mateix sempre que sigui per causa de malalties prolongades que requereixin de desplaçaments fora de l'illa, a tornar amb un termini no superior als 36 mesos, sense interès. Si el funcionari ja tingué concedit un avançament sense justificació la suma dels dos no podrà superar els 7500€.

3- No es podrà concedir altre avançament al mateix treballador fins que no hagi tornat l'anterior, llevat de l'apartat 1 que podrà demanar la part proporcional del apartat 2.

4- Els avançaments es descomptaran de la liquidació en cas de finalització del vincle laboral o administratiu del treballador amb la corporació."

L'article 30 queda de la següent manera:

"30.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

1.- En el supòsit que un treballador a qui s'hagi encomanat conduir vehicles de propietat municipal o que condueixi un cotxe particular per efectuar serveis encomanats per l'Ajuntament, o que vagi a l'Ajuntament o en vengui, tingué un accident en el transcurs de la seva jornada laboral, o quan efectués treballs encomanats per l'Ajuntament fora d'aquesta, tindrà dret a les següents prestacions:

a) Prestació de la fiança judicial que es pugui assenyalar i també les despeses judicials, informes pericials, i en general, totes aquelles despeses que fos necessari acreditar per aquest motiu.

b) Pagament dels honoraris corresponents a la defensa lletrada, meritats per l'actuació davant jutjats, tribunals o organismes competents.

2.- Durant el període que el conductor estigui privat del permís de conduir, l'Ajuntament el podrà destinar a treballs propis d'una altra categoria dins el seu nivell, i en seran informats els representants del treballadors.

3.- En el supòsit que el conductor resulti condemnat en sentència ferma per imprudència temerària o conduir sota els efectes de drogues o begudes alcohòliques, no s'aplicarà el que disposen els apartats a) i b) del punt 1, i estarà obligat a tornar les quantitats rebudes per aquests conceptes.

4.- Quan els treballadors de la plantilla es vegin privats del permís de conduir per haver tingut un accident de circulació amb el seu vehicle particular, i aquest document sigui necessari per dur a terme els treballs corresponents al seu lloc de feina, tindran dret a ser destinats a treballs propis de la seva categoria en els quals no sigui necessari conduir.

5.- Durant el període de baixa, sigui per accident, el treballador percebrà la retribució íntegra en tots els conceptes, sempre i quant s'estigui a disposició del servei mèdic d'empresa i es segueixin les seves prescripcions.

6.- En cas de que l'accident amb cotxe particular es produís durant la jornada laboral o per motius de feina, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses d'arreglar el vehicle."

L'article 31 queda de la següent manera:

"31.- DIETES I QUILOMETRATGE.



Quan per necessitats del servei o per actuacions en comissió de serveis, un treballador hagi d'efectuar un desplaçament que impliqui la utilització del seu propi vehicle, aquest meritarà la quantitat segons les quantitats vigents a la Comunitat Autònoma establertes a l'annex del present acord, considerada des de el seu lloc de feina fins el lloc on s'hagi de prestar el servei. Pel que fa a dietes regirà el que preveu la normativa abans citada.”

L'article 32 queda de la següent manera:

“32.- ASSISTÈNCIA SANITÀRIA.

L'Ajuntament es farà càrrec de la pòlissa d'assistència sanitària privada del personal de l'Ajuntament fins a 31 de desembre de 2014.

No es reconeix aquest dret al treballadors que tinguin amb la Corporació una relació laboral de duració determinada no superior a l'any.”

L'article 39 queda de la següent manera:

“Article 39.- CURSOS DE RECONVERSIÓ I RECAPACITACIÓ PROFESSIONAL.

L'Ajuntament de Santa Margalida assumeix que la formació dels seus treballadors ha de ser contínua i permanent i encaminada al ple exercici de les tasques que li són encomanades. En aquest sentit s'establirà un pla en el qual hauran de figurar els cursos generals a organitzar, tasques i formes de realització que figuraran a l'expedient del treballador.

Als efectes del paràgraf anterior es reconeix el dret dels treballadors a assistir als cursos de formació i perfeccionament; l'Ajuntament es comprometrà a dotar una partida pressupostària que ajudi a cobrir les despeses de la matrícula, el material i el transport, la qual entrarà en vigor a partir de dia 1 de gener de 2015

Per exercir aquests drets, els treballadors interessats hauran de sol·licitar, al departament de personal o el que pertoqui, de la seva intenció de concórrer als cursos objecte. El transport dels cursos realitzats, després de l'oportuna autorització, anirà a càrrec de l'empresa.

RECUPERACIÓ DE LES HORES LECTIVES DE FORMACIÓ.

1. Cursos fets fora de la jornada laboral.

1.1 Només es podrà sol·licitar la compensació del temps d'assistència als cursos que s'hagin realitzat fora de la jornada laboral quan es donin totes les següents condicions:

- Que la participació a l'acció formativa hagi estat autoritzada pel cap de servei corresponent.
- Que s'hagi obtingut el corresponent certificat d'aprofitament o d'assistència al curs.
- Que no s'hagi fet i compensat el mateix curs en els darrers quatre anys, sempre que no respongui a una modificació o actualització substancial de la matèria objecte de l'acció formativa.
- Que es presenti al cap de servei l'informe preceptiu per a la recuperació del temps corresponent.

1.2 Sempre que es compleixin els requisits de l'apartat 1.1, els cursos de formació d'assistència proposats per l'administració es compensaran en el 100% de la seva durada en funció de l'assistència.

Quan els cursos de formació siguin d'assistència obligatòria i coincideixin amb el període vacacional, dia de descans o amb algun tipus de permís o llicència compatible, la compensació serà del doble de la seva durada.

1.3 Cursos d'assistència voluntària:

- es podrà compensar el 50% de les hores assistides a l'acció formativa sempre que estigui relacionat amb el lloc de treball que s'ocupa.

1.4 Quan es tracti de cursos de català per a l'obtenció dels certificats oficials corresponents, es podrà compensar el 100% del total de les hores que s'hi hagin invertit si s'ha obtingut el nivell corresponent. Si havent assistit el 80% mínim de la totalitat de la durada del curs no s'ha obtingut el certificat, es recuperarà el 50% de les hores assistides en l'acció formativa.

1.5 La compensació del temps es farà en funció de les necessitats del servei.

1.6 El màxim d'hores anuals a compensar en concepte de formació de cursos d'assistència voluntària serà de 40, excepció feta dels cursos de català i aquells cursos proposats per l'administració.

L'Article 39 bis amb el següent contingut



Article 39 bis.- AJUTS PER JUBILACIÓ

L'Ajuntament concedirà, al seu personal que es jubili totalment, una ajuda econòmica que, abonada d'una sola vegada, contribueixi a minvar la pèrdua de poder adquisitiu que normalment suposa el pas a la nova situació, que tindrà les quanties següents equivalents al darrer sou íntegre:

- Des del dia que es compleixin els 60 anys fins a complir-ne 61: 12 mensualitats
- Des del dia que es compleixin els 61 anys fins a complir-ne 62: 8 mensualitats
- Des del dia que es compleixin els 62 anys fins a complir-ne 63: 4 mensualitats
- Des del dia que es compleixin els 63 anys fins a complir-ne 64: 2 mensualitats
- Des del dia que es compleixin els 64 anys fins a complir-ne 65: 1 mensualitat

Si la jubilació es produeix des de la situació de jubilació parcial, no procedirà l'ajut.

Perquè aquest premi sigui procedent, el treballador haurà d'informar, necessàriament, l'Ajuntament de la seva decisió de jubilar-se, almenys amb dos mesos d'antelació a la data en què s'hagi de produir la jubilació.

En el cas que durant la vigència del present acord, l'edat mínima de jubilació plena fos rebaixada, de forma general o específica, l'anterior escala de premis s'entendrà subsistent i s'haurà d'ajustar a la reducció de l'edat mínima de jubilació establerta."

La clàusula addicional 3a queda de la següent manera:

"CLÀUSULA ADDICIONAL 3a.

AJUDES PER RENOVACIÓ PERMÍS DE CONDUIR

La corporació es farà càrrec de les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir de tots els laborals que condueixin vehicles de/per a l'Ajuntament."

Santa Margalida, 16 de maig de 2014

Per part de l'Ajuntament

Per part dels representants del personal

Introduir l'article 4ter referent al procediment per resoldre discrepàncies en el supòsit d'inaplicació de les condicions establertes en el conveni.

Art. 4ter .- Procediment per resoldre discrepàncies en el supòsit d'inaplicació de les condicions establertes en el conveni (art. 82.3 ET).

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància sigui plantejada.

Quan aquesta no assoleixi un acord, les parts es comprometen a recórrer al II Acord Interprofessional sobre Renovació i Potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix el present apartat.

Quan el període de consultes acabi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o, malgrat la seva intervenció, no s'hagin resolt les discrepàncies, es podrà sotmetre la matèria a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

Santa Margalida, 8 d'octubre de 2014

Per part de l'Ajuntament

Per part dels representants del personal

