

## **Secció III. Altres disposicions i actes administratius**

### **AJUNTAMENT DE CAPDEPERA**

**1903**

*Aprovació del pacte sectorial per els funcionaris de la Policia Local de l'Ajuntament de Capdepera.*  
*Exp 4570/17*

Per acord Ple de l'Ajuntament de Capdepera de dia 14 de desembre de 2017, s'ha acordat aprovar el Pacte Sectoria de la Policia Local de Capdepera.

#### **PACTE SECTORIAL PER ELS FUNCIONARIS DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DE CAPDEPERA**

##### **CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS**

###### **Article 1.- Objecte del pacte**

El present pacte té per objecte regular els drets i deures que es deriven de les relacions laborals pròpies entre l'Ajuntament de Capdepera i el seu personal funcionari de Policia Local.

###### **Article 2.- Parts concertants**

Són parts concertants del pacte: per part de la corporació, els representants designats per l'Ajuntament a aquest efecte; i, per part dels funcionaris de la Policia Local, els representants dels funcionaris amb representació a l'Ajuntament de Capdepera (UGT, CSIF I CCOO).

###### **Article 3.- Àmbit d'aplicació personal**

El contingut d'aquest pacte és d'aplicació a tot el personal funcionari de Policia Local de l'Ajuntament de Capdepera.

###### **Article 4.- Àmbit d'aplicació temporal i vigència**

Un cop signat per les parts, el present pacte serà elevat al Ple Municipal, i en cas d'aprovació, i després de ser homologat reglamentàriament, entrarà en vigor una vegada sigui publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears. No obstant això, queda supeditat a l'aprovació dels pressuposts municipals de 2018.

El present pacte tindrà una vigència de dos anys.

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

Finalitzat el període de vigència general, el pacte s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi un denúncia per qualsevol de les parts.

Mentre no sigui substituït per un altre pacte concertat, romandrà en vigor en tot el seu articulat i disposicions, d'acord amb el paràgraf anterior. En cas de pròrroga automàtica, només en seran objecte de variació els aspectes econòmics que es determinin.

La Comissió paritària podrà interpretar aquells aspectes econòmics d'indole no retributiva, amb caràcter anual; s'entén per tals conceptes les ajudes assistencials i altres conceptes.

###### **Article 5.- Vinculació a la totalitat**

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

El present acord negociat és vinculant i d'obligat compliment, tant per part de l'Ajuntament com pels treballadors que en constitueixen el seu personal funcionari.

###### **Article 6.- Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Vigilància**

Amb la finalitat d'interpretar, vigilar, estudiar i adoptar solucions per a qualsevol de les qüestions de caràcter problemàtic que es deriven del present acord, i per a totes les funcions complementàries aquest li atorgui, es crea l'anomenada "Comissió Paritària de Seguiment,

Interpretació i vigilància".

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

Aquesta comissió quedarà constituïda dins el mes següent a l'aprovació definitiva del present acord.

Tindrà le següent composició:

- Tres membres designats per l'Ajuntament.
- Tres Delegats de Personal (si fos possible, un de cada sindicat).
- A aquestes reunions podran assistir amb veu i sense vot els assessors que ambdues parts desingnin.

La Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Vigilància, es reunirà amb caràcter ordinari almenys un cop cada tres mesos i, amb caràcter extraordinari, sempre que ho consideri necessari qualsevol de les parts, amb un preavís mínim de 5 dies.

## **CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

### **Article 7.-**

D'acord amb el que disposa la normativa legal vigent, corresponen a l'Ajuntament les tasques organitzatives i de direcció dels serveis que hagi de realitzar el personal funcionari d'aquesta corporació.

### **Article 8.- Obligacions generals dels funcionaris**

Els empleats públics afectats pel present pacte, i en tot allò que no hi estigui regulat, tindran les obligacions establertes en la legislació vigent.

### **Article 9.- Drets dels Treballadors**

Els empleats públics afectats pel present pacte, i en tot allò que no hi estigui regulat, tindran les obligacions establertes en la legislació vigent.

## **CAPÍTOL III.- JORNADA LABORAL, CALENDARI, HORARIS I DESCANSOS**

### **Article 10.-**

La jornada laboral dels funcionaris de la Policia Local serà l'establerta per l'administració competent en el còmput anual, a causa de la complexitat dels torns a prestar. Aquests seran tres torns de treball de 8 hores cadascun, durant tots els dies de l'any. És a dir, el mateix que en la resta de les administracions públiques. En l'actualitat la jornada d'aplicació és de 37'5 hores setmanals. Com a clàusula de salvaguarda, s'estableix que si la normativa legal modifiqués la jornada laboral dels funcionaris, disminuint-la o augmentant-la en el transcurs i vigència del present pacte, automàticament el personal al qual fa referència aquest pacte veuria disminuïda o augmentada la seva jornada, adaptant-la al que estableixi aquesta nova normativa.

S'haurà de desenvolupar reglamentàriament l'organització i jornada dels funcionaris de la Policia Local.

### **Article 11.-**

#### **PRIMER-JORNADA LABORAL**

A causa de la voluntat de l'Ajuntament, i per interès general, es reconeix la necessitat del Municipi d'haver de disposar de servei continuat de Policia les 24 hores del dia i els 365 dies a l'any.

S'estableixen tres torns setmanals de treball de 8 hores, amb el següent horari:

- Matins: de 06:00h a 14:00 hores.
- Capvespres: de 14:00h a 22:00 hores.
- Vespre: de 22:00h a 06:00 hores.

El funcionari de Policia haurà d'iniciar i finalitzar els serveis adscrits al seu lloc de treball en les hores assenyalades. S'estableix la possibilitat de realitzar un canvi de torn o de grup amb l'acord de les parts implicades i amb l'autorització prèvia de la Prefectura del Cos, d'un mínim de 48 hores. S'entén per canvi de torn les permutes parcials, que tornaran a la normalitat una vegada finalitzades i sempre que aquests canvis no afectin al servei.



Pel que fa als incompliments injustificats de jornada, i amb independència de les actuacions disciplinàries que siguin pertinents, tots els funcionaris s'hauran d'ajustar amb caràcter general al que disposa l'art. 36 de la Llei 31/91, que modifica la Llei 30/84, de mesures de reforma de la funció pública. Així mateix, seran d'aplicació l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes estatals de rang superior que es dictin en aquesta matèria.

#### **SEGON.- DESCANSOS DURANT LA JORNADA LABORAL**

Durant la jornada diària, el personal funcionari de Policia Local tindrà dret a gaudir de trenta minuts de descans, que es computaran amb caràcter general com a temps efectiu treballat. Encara que aquest descans es pugui realitzar on el funcionari consideri adequat, es pacta que durant aquest descans no podrà sortir del terme de la localitat, per si fos requerit per a alguna urgència.

L'Ajuntament disposarà d'un espai adequat a les dependències de la Policia per a que els funcionaris referits puguin fer aquest descans a les dependències mateixes, si així ho prefereixen.

Per cada hora de regulació de trànsit el policia podrà descansar durant deu minuts, computats com a temps treballat, sempre que això no perjudiqui el servei.

#### **TERCER.- DESCANSOS SETMANALS**

Els dies de descans, excepte algun acord contrari, seran consecutius.

#### **Article 12.- CAPS DE SETMANA, FESTIUS I SERVEIS NOCTURNS**

A diferència d'altres funcionaris, la Policia Local ha de prestar serveis els dissabtes, diumenges i festius, motiu pel qual els torns han de ser rotatoris i equilibrats, i es retribuiran de manera objectiva els dies que realment es treballin. Per això se satisfaran únicament i exclusivament a qui hagi realitzat el servei complet efectiu, per ser excepcional.

A) Sistema de Control: Dins la relació de serveis extraordinaris mensuals, l'encarregat del quadrant ha d'indicar de forma separada amb la denominació corresponent (caps de setmana-festius) i relacionar tots els dies efectivament treballats pel guàrdia, i donar trasllat al departament de recursos humans per retribuir-ho a la nòmina del mes següent.

B) Quant a les festes nacionals, locals, etc., i per als funcionaris que no puguin gaudir del dia assenyalat per necessitat de servei efectiu, a més de la seva retribució habitual se li abonaran les quantitats següents:

B-1) Per cada dissabte treballat:

|                    |     |
|--------------------|-----|
| Policia .....      | 56€ |
| Oficial .....      | 62€ |
| Subinspector ..... | 67€ |

B-2) Per cada diumenge treballat:

|                    |     |
|--------------------|-----|
| Policia .....      | 56€ |
| Oficial .....      | 62€ |
| Subinspector ..... | 67€ |

Per tenir dret a aquestes percepcions, s'hauran d'haver realitzat sis de les vuit hores de servei corresponents.

B-3) El personal funcionari al qual va adreçat el present pacte podrà gaudir dels dies festius que la normativa vigent estableixi, tant a l'àmbit estatal com de la comunitat, així com dels festius d'àmbit local. Per cada festiu treballat (de servei complet):

|                    |      |
|--------------------|------|
| Policia .....      | 200€ |
| Oficial .....      | 210€ |
| Subinspector ..... | 220€ |

Per tenir dret a aquestes percepcions s'hauran d'haver realitzat sis de les vuit hores corresponents.

Es consideraran com a festius, a tots els efectes, els dies 24 i 31 de desembre.

També es consideren festius i es retribuiran com a festius de Nadal els dies següents:



|             |     |
|-------------|-----|
| 24 DESEMBRE | 300 |
| 25 DESEMBRE | 300 |
| 31 DESEMBRE | 300 |
| 1 GENER     | 300 |

En cap cas es retribuirà pels tres conceptes (festiu, festiu de Nadal i festiu especial).

Per poder tenir dret a aquestes percepcions s'hauran d'haver realitzat les vuit hores corresponents.

Per part de l'encarregat de planificació, s'intentarà que sigui el més equitatiu possible, per tal d'evitar greuges econòmics.

En cas que el festiu en què realment es treballi correspongui al dia de descans habitual, l'agent podrà compensar-lo amb un altre dia de descans.

B-4) En el cas de Capdepera, en tractar-se d'un municipi amb diversitat de zones turístiques, és d'interès públic reforçar la presència policial en l'horari nocturn, també diürnamment a les platges, així com a la creació de les figures de Policia Tutor i Policia de Barri. Per aquest motiu, s'acorda que els agents d'aquestes unitats, i que realitzin efectivament aquesta feina, a més de les retribucions habituals percebran un plus, de forma mensual, pels següents imports:

Policia UNOC..... 500'00€

Oficial UNOC..... 600'00€

Subinspector UNOC..... 700'00€

Policia Tutor ..... 500'00€

Policia de Barri ..... 350'00€

Policia Platges..... 500'00€

Oficial/Policia responsable Platges ..... 650'00€

Aquest plus estarà exclòs de les pagues extraordinàries i només es percebrà mentre es romangui treballant en aquesta unitat. Com a norma general, s'acorda que els adscrits a aquesta unitat, en cas de trobar-se en situació d'IT (Incapacitat Temporal) per motius derivats del normal compliment del seu servei, no veuran minvada la quantia de dit plus, tret dels casos en què la IT sigui per causes no relacionades amb el servei o produïdes fora de la normal jornada laboral. En cas de dubte, això serà resolt per la mesa paritària.

S'acorda que els oficials/Polícies que hagin de prestar el seu servei com a responsable directe d'un torn, percebrà un complement de 12 euros diaris per torn. En cas de coincidir més d'un oficial a un torn o per absència de comandament, ho serà l'agent de més antiguitat i, en cas de coincidència, el més vell. Tendrà prioritat sempre el funcionari de carrera al funcionari interí.

El subinspector de torn de capvespre i responsable de planificació (quadrant, lliures, baixes, etc.) i donat que està obligat a desenvolupar la seva tasca durant tot l'any així, a excepció dels caps de setmana o els festius (tota classe de festius), percebrà un complement de 375 euros mensuals.

S'acorda que l'Ajuntament de Capdepera fixarà a principi d'any i a la mesa sectorial, uns dies pels quals es percebrà 250 euros per serveis relacionats amb festes patronals, esdeveniments esportius o qualsevol que l'Ajuntament consideri oportuns pel seu interès especial, que aproximadament suposen uns quinze dies. Tendran dret a percebre aquests complements els efectius als quals correspon efectuar-los per quadrant de servei. Si s'hagués de reforçar, es farà amb serveis extraordinaris.

Per tenir dret a aquestes percepcions s'hauran d'haver realitzat les vuit hores de servei efectiu corresponents.

### **Article 13.- Serveis extraordinaris i hores extres**

En general no s'efectuaran serveis extraordinaris. No obstant això, en cas que, per necessitats del servei, se n'hagin de realitzar, previ informe favorable de Prefectura, es pacta que aquests puguin ser: compensats en temps o bé compensats econòmicament.

S'estableixen tres categories d'hores extres:

A.- Diürnes.

B.- Festives, no laborals o nocturnes.



C.- Nocturnes i festives, o nocturnes i no laborals.

En conseqüència, si es compensen les hores extres en temps, les de categoria A seran compensades una hora a raó de dues hores compensatòries. Les de categoria B, una hora a dues hores i mitja compensatòries. I les de categoria C, una hora a tres compensatòries.

En cas que es compensin econòmicament, l'import de les hores extres serà:

- GRUP C1: 32 euros
- GRUP A2: 33 euros
- En cas que l'hora extra sigui nocturna, l'import a afegir serà del 25%.
- Si l'hora extra fos en dia festiu, l'increment serà del 50% sobre el valor de l'hora ordinària.
- Si es tracta d'una hora extraordinària nocturna i en festiu, l'increment serà del 75% sobre el valor de l'hora ordinària.

Si a criteri de l'Ajuntament les hores extres es compensessin en temps, s'aplicaran els mateixos percentatges indicats en còmput temporal.

La Comissió de Vigilància i seguiment del present pacte, dilucidarà les controvèrsies que puguin sorgir en relació amb el tema d'hores extres i la seva necessitat.

## CAPÍTOL IV: PERMISOS, LLICÈNCIES I VACANCES

### Article 14.-

Tots els treballadors tindran dret a gaudir durant cada any complet de servei actiu de vacances retribuïdes de 22 dies i als addicionals, segons la normativa vigent; o, si escau, dels dies que en proporció els corresponguin, si el temps de servei fos menor.

Les vacances podran ser gaudides d'una sola vegada o en període mínim de cinc dies, a elecció del treballador, i sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Durant l'últim trimestre de cada any natural s'establirà un Quadre de Vacances; per a això els treballadors o els seus representants formularan la corresponent petició a la Prefectura, la qual, una vegada informat sobre la seva influència en el servei, passarà la proposta a l'Alcaldia, per a la seva acceptació.

El període vacacional es determinarà tenint en compte l'elecció del treballador i necessitats del servei i, quan escaigui, es tindran en compte les següents prioritats:

- Funcionaris amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període vacacional escolar; aquesta presència es refereix al període vacacional en el seu conjunt, no a un mes concret.
- Funcionaris que tinguin reconeguda una major antiguitat en l'administració.

Salvant els criteris establerts en el paràgraf anterior, en cada unitat administrativa es tendirà a que el gaudi de vacances es dugui a terme per torns rotatius. En cas de conflicte, resoldrà en primera instància la Prefectura; en segona instància, l'Ajuntament; i si hi ha disconformitat es podrà recórrer a l'òrgan judicial competent.

Les vacances s'hauran d'iniciar en dia laborable, i la situació d'Incapacitat Transitòria no interromprà aquest període vacacional, tret que la Incapacitat sigui derivada de Maternitat, les que suposin un ingrés o hospitalització, i intervenció quirúrgica, en els casos de la qual el període vacacional pendent es gaudiria en finalitzar la baixa temporal que correspongui.

En cas que per qualsevol causa el treballador no gaudís de la totalitat o de part de les seves vacances en un any, té dret a gaudir dels dies que li faltessin durant el primer trimestre de l'any següent.

### Article 15.- Llicències retribuïdes i Permisos Especials

#### 1. Permís per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar

1.1 En cas de defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat:

- Tres dies hàbils, quan el succés es produeixi en la mateixa localitat.
- Cinc dies hàbils, quan el succés es produeixi en una localitat diferent.

En cas de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

- Dos dies hàbils, quan el succés es produeixi en la mateixa localitat.



- Quatre dies hàbils, quan el succés es produeixi en una localitat diferent.

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

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

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

1.5. Tenen la consideració de malaltia greu: l'hospitalització en institucions sanitàries, l'hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

- Es té dret al permís sencer quan la intervenció requereixi repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determini l'informe mèdic.

- Només es té dret al dia de la intervenció quan no requereixi repòs domiciliari.

1.6. Amb l'alta hospitalària no s'extingeix necessàriament el dret, sempre que es mantingui la baixa mèdica o es requereixi repòs domiciliari per al restabliment o la cura, o quan així ho determini l'informe mèdic.

1.7. El permís es pot gaudir una única vegada, per una mateixa causa i un mateix subjecte causant, excepte si es tracta d'una recaiguda, en què, d'acord amb l'informe mèdic, hi hauria un nou fet causant.

1.8. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar sobrevingués la mort d'aquest familiar, se suspendria el permís de què venia gaudint i s'iniciaria el còmput d'un nou permís.

## 2. Permís per trasllat de domicili

Té una durada d'un dia hàbil, si no implica canvi del municipi de residència; o tres dies hàbils, si implica un canvi de municipi.

## 3. Permís per exercir funcions sindicals o de representació de personal

Per exercir funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que estableixi la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre l'Administració i els sindicats.

## 4. Permís per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud

Durant els dies de la seva celebració.

## 5. Permís per realitzar-se exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per realitzar-se exàmens prenatals i tècniques de preparació al part pel temps necessari per a la seva realització. En aquest cas s'haurà de presentar una justificació prèvia de la necessitat d'haver de dur a terme les esmentades tècniques durant la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella de fet.

## 6. Permís per obtenir la declaració d'idoneïtat en els casos d'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció. En aquest cas s'haurà de presentar una justificació prèvia de la necessitat d'haver de dur a terme les esmentades tècniques durant la jornada de treball.

## 7. Permís per sotmetre's a tractaments de fecundació assistida

El personal funcionari tindrà dret a absentar-se del lloc de treball per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida durant el temps necessari per realitzar-les i, si escau, el repòs corresponent. En aquest cas s'haurà de presentar una justificació prèvia de la necessitat d'haver de dur a terme les esmentades tècniques durant la jornada de treball.

El permís el poden exercir simultàniament els dos progenitors en el cas que ambdós treballin.



## 8. Permis per lactància de fills menors de 12 mesos

8.1. El permís té una durada d'una hora d'absència o reducció fins que el menor o la menor compleixi dotze mesos. En cas de part múltiple, s'incrementaria el permís proporcionalment.

8.2. El permís per lactància es pot gaudir de la manera següent:

a) Una hora d'absència o de reducció que es pot gaudir de la manera següent:

- Una hora d'absència durant la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora d'absència durant la jornada, o
- una hora de reducció al principi o al final de la jornada, o
- dues fraccions de mitja hora de reducció al principi o al final de la jornada.

En els supòsits de reducció de jornada, l'inici i el final de la jornada comprenen la jornada de concurrència obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.

b) De manera acumulada en jornades completes.

En el cas que s'acumuli en jornades completes, el permís resultant tindrà sempre la mateixa durada màxima, amb independència que sigui gaudit pel funcionari o la funcionària.

L'acumulació en jornades completes serà pel temps corresponent des del moment de la sol·licitud fins que el menor o la menor compleixi dotze mesos.

8.3. El permís de lactància en les seves dues modalitats (diari o acumulat en jornades completes) s'haurà de gaudir immediatament després d'haver finalitzat el permís per part (o, si escau, la seva cessió) o una vegada transcorregut el temps que compregui el permís per part des del naixement del menor o la menor.

Mentre s'està gaudint del permís per part, adopció o acolliment, no es pot concedir a l'altre progenitor el permís de lactància.

Aquest dret el pot gaudir el pare, encara que la mare no treballi o sigui treballadora autònoma.

Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal.

## 9. Permis per naixement de fills prematurs o per hospitalització a continuació del part

9.1. Aquest permís, que s'inicia a continuació del part, atorga dret a absentar-se de la feina fins a dues hores diàries sense pèrdua de les retribucions.

Així mateix, es podrà sol·licitar una reducció de jornada de fins a dues hores més amb la reducció proporcional de retribucions.

9.2. La durada d'aquest permís és d'un màxim de dues hores d'absència diàries, mentre duri l'hospitalització, i de dues hores de reducció diàries, si escau.

9.3. Aquest dret el poden exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors. En cas que els dos treballin, només pot gaudir-ne un dels dos.

En el supòsit que la mare no treballi o sigui autònoma, podrà exercir aquest dret l'altre progenitor.

9.4. Aquest permís és compatible amb el permís per part o de paternitat de l'altre cònjuge.

9.5. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

## 10. Permis de reducció de jornada per guarda legal o atenció directa

10.1. El personal té dret a un permís de reducció de jornada d'un màxim de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions, en els casos següents:

- a. Quan tenguí la guarda legal d'un fill o una filla menor de 14 anys.
- b. Quan tenguí la guarda legal d'una persona major que requereixi especial dedicació.
- c. Quan tenguí la guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda.



d. Quan tengui un familiar a càrrec, 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.

10.2. En els supòsits de reducció de jornada per raó de guarda legal d'un infant, per naixement, adopció o acolliment, hom té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions en les condicions següents:

- a. Fins que el menor o la menor compleixi un any, la reducció de jornada no superior a una hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.
- b. Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del cent per cent.
- c. Quan el menor o la menor tingui entre un i tres anys, la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementades en 10 punts percentuals.
- d. En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'infants menors fins a de tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleix el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertorqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor o la menor compleix tres anys.
- e. Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, aquesta podrà ser percebuda per ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas se superin els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.

10.3. En els supòsits de reducció de jornada per guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no aconsegueixi cap activitat retribuïda, hom té dret a una bonificació en la reducció proporcional de retribucions de la forma següent:

- a. Durant el primer any la reducció de jornada no superior a una hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.
- b. Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del cent per cent.
- c. El segon i tercer any la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementades en 10 punts percentuals.
- d. Per tenir dret a la bonificació de les retribucions la persona sotmesa a guarda legal, o que requereixi especial dedicació, no pot exercir cap activitat retribuïda i la discapacitat ha de ser superior al 65 %.

#### 11. Permís de reducció de jornada per atendre un familiar de primer grau per malaltia molt greu

Té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, el funcionari o la funcionària quan necessiti encarregar-se d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu, amb el límit màxim d'un mes.

Es pot sol·licitar la substitució del temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que resultin, en el supòsits que el familiar resideixi fora de l'illa de residència habitual de la persona funcionària i sempre que es mantingui la causa que la motiva, la qual haurà de ser degudament acreditada. En cas de desaparició sobreenvenida d'aquesta causa, es realitzaran els ajustos retributius necessaris i es deduiran els havers que resultin, amb vista a preservar la finalitat i l'abast d'aquesta reducció de jornada.

Aquesta acumulació en jornades completes es durà a terme mitjançant una resolució del titular de la conselleria d'adscripció, que establirà els termes de l'acumulació i la forma de gaudi.

Si hi ha més d'un titular es pot prorratejar el gaudi entre ells, sempre amb el límit màxim d'un mes.

#### 12. Reducció de jornada pel personal funcionari de més de seixanta anys

12.1. El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, a partir dels seixanta anys d'edat, sense necessitat d'acreditar cap altra circumstància.

12.2. La concessió de reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que hagi estat objecte de reducció i restarà supeditada a les necessitats del servei.

#### 13. Reducció de jornada per problemes de salut que no comportin incapacitat temporal o permanent

13.1. El personal funcionari té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb la reducció proporcional de retribucions, en el supòsit que pateixi problemes de salut que no comportin incapacitat temporal o permanent.

13.2. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que hagi estat objecte de reducció.





#### 14. Criteris generals de gaudi en el supòsit de reduccions de jornada

En els supòsits de reducció de jornada, tindrà la consideració la jornada de concurrència d'inici i final de la jornada obligada que cada persona treballadora tingui en cada cas.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social.

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

#### 15. Permis pel temps indispensable per acomplir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

15.1. La durada del permís es limita al temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat, sempre que es justifiqui que el deure ha de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Aquest permís inclou dos supòsits:

- deures inexcusables de caràcter públic o personal.
- deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

15.2. A aquests efectes, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal, entre d'altres, els següents:

- a) Citacions de jutjats, comissaries, delegació del Govern, revisió d'armes, renovació del document nacional d'identitat (DNI) o del passaport i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions a notaries, registres i centres oficials.
- b) Examen o renovació del carnet de conduir.
- c) Tràmits necessaris a organismes oficials.
- d) Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, dels quals en formin part com a càrrec electiu, com a regidor o parlamentari, sempre que s'hagi sol·licitat la compatibilitat d'acord amb la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- e) L'assistència a reunions o actes, per aquells empleats públics que ocupin càrrecs directius en associacions civiques que hagin estat convocades formalment per algun òrgan de l'Administració.
- f) El compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral.

15.3. A aquests efectes, es consideren deures relacionats amb la conciliació, sempre que els familiars es trobin en una situació de dependència directa respecte del titular del dret i que no es tracti d'una situació protegida pels altres permisos, entre d'altres, els supòsits següents:

Acompanyar fills que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i consultes a) de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.

b) Acompanyar persones majors o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.

c) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo, si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.

d) Sortir a cercar el fill o filla o persones majors o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en rebre un avís del centre docent o centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat.

e) Acompanyament de parents discapacitats fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial, on reben atenció, tractament o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.

f) Assistència a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills menors d'edat.

#### 16. Permis per matrimoni

16.1. Hom té dret a gaudir d'un permís de quinze dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest, a elecció del funcionari o funcionària.



Si l'elecció és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el gaudi s'ha de situar dins dels dos mesos posteriors a la data de la celebració.

16.2. El permís es pot dividir en dos períodes, que s'han de gaudir sense interrupció: un abans de la celebració i, l'altre, després.

16.3. Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del cap de la unitat, es podrà acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

16.4. Aquest permís també es concedirà en el supòsit d'unions de fet, inscrites en un Registre de Parelles de Fet. Els convivents que gaudeixin d'aquest permís i que després contreguin matrimoni no tindran dret a gaudir d'un nou permís per aquesta causa.

Permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere

#### 17. Permís de dona gestant

Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït, a partir del primer dia de la setmana trenta-set de l'embaràs fins a la data del part.

En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es gaudirà des del primer dia de la setmana trenta-cinc de l'embaràs fins a la data del part.

#### 18. Permís per part

18.1. Aquest permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en cas de discapacitat, i per cada fill o filla a partir del segon en cas de part múltiple.

18.2. Les sis setmanes immediatament posteriors al part, com també les que es sol·licitin immediatament abans, són de gaudi obligatori per a la mare.

18.3. Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, la mare, a l'inici del permís, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part ininterrompuda del permís posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la reincorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

18.4. Una vegada esgotat el permís de maternitat de setze setmanes, o de les que corresponguin en cas de part múltiple o discapacitat del fill o la filla, i a continuació d'aquest permís o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances si es gaudeixen a continuació de la baixa maternal, l'altre progenitor tindrà dret a un permís retribuït de dues setmanes, que es gaudiran de forma consecutiva.

18.5. En cas de part múltiple el pare o l'altre progenitor disposarà d'una setmana més per cada fill o filla, a partir del segon, que es gaudirà a continuació de la baixa maternal o, si escau, de l'acumulació per lactància i el període de vacances, si es gaudeixen a continuació d'aquesta.

18.6. Així mateix, el permís s'ha d'ampliar també dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare o l'altre progenitor, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

18.7. En casos de part prematur i quan, per qualsevol altra causa, el nadó o la mare haguessin de romandre hospitalitzats després del part, el permís 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 amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

18.8. En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís.

18.9. La mare també pot fer ús de la totalitat del permís, incloent-hi les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, mancança o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec del nadó.

18.10. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

#### 19. Permís per adopció o acolliment preadoptiu o permanent simple

19.1. Aquest permís té una durada de divuit setmanes ininterrompudes en els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de sis anys, sempre que els dos progenitors gaudeixin d'un mínim de dues setmanes.



19.2. Aquestes divuit setmanes són ampliables en dues setmanes més per a cada menor a partir del segon en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, o de discapacitat del fill o la filla o de la persona menor adoptada o acollida.

19.3. Aquest permís s'ha de computar, segons l'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 o la menor a la llar.

19.4. En el cas que tots dos progenitors treballin, el permís es distribuirà segons l'opció per la qual es decantin els interessats, que en podran gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En cas de gaudi simultani, la suma dels períodes no podrà excedir de divuit setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple o en el supòsit de discapacitat del fill o la filla o de la persona menor adoptada o acollida.

19.5. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al d'origen de l'adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció.

19.6. El permís s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament l'altre progenitor, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual serà de lliure disposició per a qualsevol dels dos progenitors.

19.7. En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'infants majors de sis anys amb discapacitats 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 corresponents, la durada del permís per adopció o acolliment és de divuit setmanes ininterrompudes.

19.8. Un dels dos progenitors pot fer ús de la totalitat del permís, incloent-hi les setmanes de gaudi exclusiu de l'altre progenitor, en cas de defunció, manca o incapacitat absoluta de l'altre progenitor per fer-se càrrec de la menor o el menor adoptat o acollit.

## 20. Permís per paternitat, naixement, acolliment o adopció de fills

El personal funcionari té dret a gaudir d'un permís de quatre setmanes pel naixement, acolliment o adopció d'un fill o una filla comptador a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

## 21. Característiques comunes al permís per part, paternitat, adopció o acolliment

21.1. Els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment o per paternitat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial.

21.2. Perquè puguin gaudir-se a temps parcial:

a. Serà imprescindible una resolució prèvia dictada a l'efecte en què es reconegui el gaudi a temps parcial. En aquests supòsits, la jornada realitzada a temps parcial no podrà ser inferior al 50 % de la corresponent a un treballador a temps complet.

b. El gaudi a temps parcial es pot sol·licitar:

1. Al principi del període de descans per part, paternitat, adopció o acolliment.

2. Posteriorment, i es pot estendre a tot el període de descans, o a una part, sense perjudici del que es disposa en l'apartat següent.

3. El dret al permís en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels dos progenitors, adoptants o acollidors i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans. En cas de part, la mare no podrà fer ús d'aquesta modalitat de permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que seran de descans obligatori.

c. El gaudi a temps parcial s'ajustarà a les següents regles:

1. El període durant el qual es gaudeix el permís s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitza.

2. El gaudi del permís serà ininterromput. Una vegada acordat, només podrà modificar-se mitjançant una nova sol·licitud, a iniciativa de l'empleat públic i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor o la menor.

3. Durant el període de gaudi d'aquests permisos, els treballadors no podran realitzar serveis extraordinaris, excepte els necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

d. Els permisos de gaudi a temps parcial seran incompatibles amb la reducció de jornada de fills menors de 14 anys, amb la reducció de jornada per lactància, amb l'acumulació de la lactància i la reducció de jornada per la cura d'un familiar de primer grau.

e. El gaudi dels permisos en aquest format implica que el període de descans s'ampliarà proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.

## 22. Permís per a les víctimes de violència de gènere



22.1. Les funcionàries víctimes de violència de gènere tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de les seves retribucions o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació del seu horari o de l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball en els termes que s'establiran per resolució de la persona titular de la Conselleria competent en matèria de funció pública.

22.2. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat remunerada durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

22.3. Les absències o les faltes de puntualitat en el treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertoquei, sense perjudici que aquestes absències hagin de ser comunicades al més aviat possible.

### 23. Permis per cura de fills menors afectats de malaltia greu

23.1. El personal funcionari té dret, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors treballin, a una reducció de jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada i a percebre les retribucions íntegres per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el fill o la filla menor d'edat afectat de càncer o de qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears o de l'entitat sanitària concertada corresponent, com a màxim fins que el menor o la menor compleixi 18 anys.

23.2. La reducció de la meitat de la jornada que s'estableix, amb caràcter general, pot arribar al 75 %, en funció del grau de necessitat de la cura de la persona menor, quan es tracti d'un ingrés hospitalari efectiu ocasionat pel càncer o una altra malaltia greu, així com quan s'estigui en la fase crítica del tractament, circumstància que s'haurà d'acreditar mitjançant l'informe facultatiu.

23.3. Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors, pel mateix objecte i subjecte causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si escau, ambdós poden tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els és aplicable, el personal funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís, o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el règim de la Seguretat Social, sens perjudici del dret a la reducció de la jornada que li correspongui. En cas contrari, només tindrà dret a la reducció de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions.

23.4. Per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei, es podrà limitar el gaudi simultani a ambdós progenitors, si presten serveis en el mateix òrgan o entitat.

23.5. Aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes en les condicions establertes en aquest punt, sempre que resulti compatible amb el funcionament correcte dels serveis que es presten.

23.6. El percentatge de reducció de jornada i l'horari en què es concreta, així com la seva possible acumulació en jornades completes durant un temps determinat, s'hauran d'establir expressament en la resolució que ha de dictar a aquest efecte l'òrgan competent, i que haurà de tenir en compte, entre d'altres, l'existència d'ingrés hospitalari, l'estat evolutiu del càncer o de la malaltia greu, la intensitat de les cures directes necessàries, contínues i permanents i la necessitat de realitzar trasllats.

23.7. En la resolució que es dicti s'ha de fer constar la data d'inici i el període inicial pel qual es concedeix, d'acord amb els informes mèdics i cures directes, contínues i permanents necessàries per a la cura del menor o la menor. La concessió serà prorrogable per períodes de tres mesos, sempre que subsisteixi aquesta necessitat, que podrà estendre's, com a màxim, fins que el menor o la menor compleixi els 18 anys.

23.8. Quan la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, d'acord amb els informes o declaració mèdica emesa a aquest efecte, sigui inferior al període de pròrroga de tres mesos, la reducció o acumulació de jornada es reconeixerà pel període concret que consti en aquest informe.

23.9. El permís quedarà en suspens en les situacions d'incapacitat temporal, durant els períodes de descans per maternitat i paternitat i en els supòsits de risc durant l'embaràs i, en general, quan la reducció de jornada concorri amb qualsevol circumstància que comporti la suspensió de la prestació efectiva de serveis.

23.10. El permís s'extingirà quan es produeixi alguna de les següents circumstàncies:

- a) Per la reincorporació a jornada completa de la persona beneficiària, qualsevol que sigui la causa que determini el cessament en la reducció de la jornada.



- b) Per no existir la necessitat de cura directa, contínua i permanent del menor o la menor, a causa de la millora del seu estat de salut o a l'alta mèdica per curació, segons l'informe facultatiu.
- c) Quan l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora cessi en la seva activitat laboral.
- d) Per assolir el menor o la menor la majoria d'edat.

23.11. Les persones beneficiàries del permís queden obligades a comunicar qualsevol circumstància que n'impliqui la suspensió o extinció.

23.12. A l'efecte de determinar el concepte de malaltia greu, l'òrgan de personal aplicarà el llistat recollit en l'annex del Reial decret 1148/2011.

23.13. La concessió de la reducció de jornada és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

#### **Article 16.- Permisos per Assumptes Propis**

Al llarg de l'any els treballadors tindran dret a gaudir de 6 dies de permís per assumptes particulars i als addicionals, segons la normativa vigent.

Per poder-ne gaudir s'haurà de comptar amb l'autorització de Prefectura, respectant sempre les necessitats del servei, per la qual cosa s'haurà de comunicar la seva sol·licitud amb antelació a la data prevista de gaudi, amb almenys dos dies d'antelació.

#### **Article 17.- Cobertura de Responsabilitat Civil**

Excepte en el cas de provar-se judicialment l'existència de delictes dolosos en la conducta del treballador, especialment prevaricació, maquinació, alterar el preu de les coses, etc..., o que la responsabilitat civil que es reclami es derivi d'accions o omissions específicament contemplades com a imputables al treballador en les lleis, l'Ajuntament es responsabilitzarà d'abonar, en substitució de la responsabilitat del treballador, les indemnitzacions que es poguessin derivar de la responsabilitat civil de les actuacions dels treballadors municipals en l'exercici de les seves activitats professionals, desenvolupades per a l'Ajuntament de Capdepera. A aquest efecte, l'Ajuntament podrà concertar les pòlisses d'assegurança que estimi convenients. En tot cas, s'estarà al que disposa el Capítol IV de la Llei 40/2015, de règim jurídic del sector públic.

#### **Article 18.- Assistència jurídica**

Tots els treballadors que com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions i llocs de treball siguin inculcats o processats judicialment, injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, tendran dret a l'assistència jurídica, a fi de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils. A tal efecte, l'Ajuntament facilitarà les dades, per tal de designar de comú acord un procurador i un advocat. En cas de conflicte, ho resoldrà la mesa paritària.

Els honoraris del lletrat i procurador acordats, les despeses de fiança i costos judicials seran abonats per l'Ajuntament en els casos que estableix l'apartat anterior, sempre que no recaigui sentència desfavorable per al treballador; en aquest supòsit, si escau, seran deduïdes les quantitats que fossin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances que pogués ser d'utilitat per al cas.

#### **Article 19. Renovació del carnet de conduir**

La corporació es farà càrrec de les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir dels treballadors que estiguin obligats a conduir vehicles municipals, com a conseqüència de la naturalesa del seu lloc de treball.

### **CAPÍTOL V: SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL I SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL**

#### **Article 20.-**

L'Ajuntament té concertat amb un servei aliè, concretament amb una mútua, els serveis de prevenció de riscos laborals, d'acord amb l'assenyalat en la normativa general sobre la matèria.

Independentment del compliment en matèria de seguretat i higiene, es crearà una comissió mixta per interpretar i vigilar les mesures de seguretat en els diferents llocs de treball; aquesta comissió estarà formada per dos membres del Comitè de l'empresa, treballadors, i dos membres de la corporació, a més del Batle, qui n'exercirà la presidència. Als delegats de prevenció o membres d'aquest comitè se'ls impartirà el curs de seguretat i higiene que organitza la Mútua, el propi Ajuntament o qualsevol organisme competent en la matèria.

**Article 21.- Situació d'Incapacitat Temporal**

“a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els 3 primers dies, es reconeix un complement retributiu del 50% de les retribucions que es vinguessin percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. Des del dia 4t fins al 20è, ambdós inclosos, el complement haurà de ser del 75% de les retribucions que vinguessin corresponent a aquest personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. A partir del dia 21è, inclusivament, es reconeix una prestació equivalent al 100% de les retribucions que es vinguessin percebent en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social serà complementada, des del primer dia, fins a arribar al 100% de les retribucions que vinguessin corresponent a dita personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat”.

Per poder percebre dits complements, s'haran de complir els següents requisits:

- a) Entregar el comunicat de baixa mèdica en el termini màxim de cinc dies, des de la data de la contingència.
- b) En cas que la falta d'assistència al treball no ocasioni baixa mèdica, sinó simplement assistencial, en el termini de 48 hores s'haurà de presentar el corresponent justificant d'assistència mèdica, i no serà suficient la mera manifestació del treballador.

**Article 22.- Incapacitat sobrevinguda**

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

**Article 23.-**

L'Ajuntament, a partir de la publicació del present pacte, haurà de tenir concertada una pòlissa d'assegurança que garanteixi als treballadors els següents capitals i conceptes que s'assenyalen a continuació:

- \* En cas de defunció o Incapacitat Permanent Absoluta per a tot treballador, derivades d'accident laboral, l'import de 30.000'00.- Euros.
- \* En cas d'Incapacitat Permanent en el grau de Total per a la professió habitual derivada d'accident laboral, l'import de 24.000'00.- Euros.
- \* En cas de defunció o Invalidesa Absoluta per a tot tipus de treballador derivat de malaltia, 12.000'00.- Euros.
- \* En cas d'Incapacitat Permanent en el grau de Total per a professió habitual derivada de malaltia, 8.000'00.- Euros.

Així mateix, tots els treballadors tindran dret a un reconeixement mèdic anual, que efectuarà la mútua o entitat concertada per l'Ajuntament, i amb càrrec a aquest últim.

En cas d'Invalidesa, el beneficiari serà el mateix treballador. En cas de defunció, la persona a qui el treballador hagi designat de forma expressa; en el seu defecte, els hereus legals.

El Comitè d'empresa serà informat i podrà tenir accés a una còpia de la pòlissa subscrita.

En cas que l'Ajuntament no tingués concertada aquesta pòlissa, estarà directament obligat al pagament del capital citat, en cas de produir-se les contingències assenyalades en els paràgrafs anteriors.

**Article 24.- Accidents de circulació**

En cas que algun treballador, mentre està conduint vehicles de propietat municipal o particular, en acte de servei per compte i ordre de l'Ajuntament, patís un accident durant la seva jornada laboral, tindrà dret a que per part de l'Ajuntament s'abonin els honoraris de la seva defensa lletrada davant els jutjats, tribunals o organismes competents, sempre que aquests honoraris no estiguin inclosos per la companyia asseguradora del vehicle.

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

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

Queden exclosos els casos en els quals es declari responsable el treballador: per imprudència, negligència, embriaguesa o qualsevol circumstància que impliqui la declaració de culpabilitat imputable al treballador.

**CAPÍTOL VI: CONDICIONS SOCIALS I AJUDES ASSISTENCIALS****Article 25.- Beques per estudi**

I. A l'efecte de promocionar l'Escola Oficial d'Idiomes de Capdepera, l'Ajuntament de Capdepera estableix una ajuda per estudis als treballadors, consistent en l'abonament de la totalitat de les despeses de matrícula, així com de les despeses dels llibres.

II. S'estableix, així mateix, una ajuda per escolaritat de 35'00.- Euros mensuals per fill, per als treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 18 anys, més una ajuda de pagament de la factura de llibres, si és inferior a 100 euros o 100 euros, si fos superior, i una vegada a l'any.

**Article 26.- Ajudes socials**

L'Ajuntament facilitarà la prestació d'ajudes assistencials per un import màxim global de 1.135€, sempre que no resultin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances a aquest efecte, d'acord amb el següent:

- Les ajudes assistencials es facilitaran sempre que ho sol·licitin el personal funcionari per a si mateix, mitjançant factura original; la presentació de factura suposa el compromís per part del treballador a que la seva factura pugui ser investigada per la Comissió Paritària.
- Les ajudes no s'abonaran en el supòsit que ja es cobreixin a través d'una assegurança de caràcter públic o privada que tingui concertada l'Ajuntament.
- La Comissió Paritària resoldrà aquelles sol·licituds que tinguin caràcter dubtós.
- Els imports de les ajudes seran per dos anys, des de la seva publicació, data a partir de la qual es podran negociar noves ajudes.
- El treballador que decideixi formar-se fora de l'horari laboral podrà utilitzar aquesta borsa assistencial per pagar matrícules o llibres de formació.

**Article 27.-**

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

- Ajuda anual. Per als fills majors de 18 anys i empleats amb minusvalidesa, seran de 250 Euros anuals, si el grau de minusvalidesa està entre el 33% i el 65%.
- De 400 Euros, si el grau de minusvalidesa és del 65% al 100%, circumstància que s'haurà d'acreditar mitjançant certificació de l'I.B.A.S.

**Article 28.-**

Les retribucions dels treballadors seran reportades mensualment, de conformitat amb l'estipulat amb la legislació vigent:

- Retribucions bàsiques:
  - Salari Base.
  - Triennis.
  - Pagues extraordinàries.
- Retribucions complementàries:
  - Complement de destinació.
  - Residència.
  - Complement específic.
  - Complement de productivitat.
  - Gratificacions.

**Article 29.- GRATIFICACIONS EXTRASALARIALS**

Es pacta que a partir de l'entrada en vigor del present pacte, i sense efectes retroactius, els funcionaris que acreditin haver exercit 25 anys ininterromputs de servei per a la Corporació Municipal seran recompensats amb un premi en metàl·lic, que consistirà en l'import d'una mensualitat de la retribució íntegra. Aquesta quantitat s'abonarà al mes següent d'haver complert 25 anys de servei (a càrrec de les despeses d'assistència social i sempre que hi hagi crèdit, i no contradigui el text legal a aquest efecte en plena vigència).



**Article 30.- Pagues extremes**

Els treballadors tindran dret a dues pagues extraordinàries.

Aquestes pagues s'abonaran abans dels dies 16 de juny i 16 de desembre.

**Article 31.- Dietes i quilometratge**

S'estableix que en els casos en què per qüestions pròpies del seu càrrec, o per ordre de la corporació, els treballadors de l'Ajuntament s'hagin de desplaçar fora del terme municipal, amb vehicle propi, se'ls abonarà en concepte de quilometratge una quantitat equivalent a 0.19 Euros per quilòmetre.

En cas que se'ls hagi d'abonar dieta per raó de menjar fora de Capdepera, s'estableix una dieta de 14'00 euros. Tot això amb la presentació prèvia de la corresponent factura i justificació.

**Article 32.- Assistència a jutjats**

Com a norma general, es facilitarà l'assistència a jutjats durant el servei habitual. En defecte d'això, l'assistència del personal de la Policia Local al jutjat per motius professionals i fora de la jornada laboral es retribuirà de la següent manera:

**Jutjats de Manacor**

Si s'hi acudeix amb vehicle propi, el quilometratge s'abonarà a raó de 0,19€ per quilòmetre, i l'horari es considerarà hora extraordinària de caràcter ordinari. Es computaran dues hores de servei extraordinari.

Si a causa de retards no imputables a l'agent s'hagués de perllongar l'hora, s'entendrà com a efectuada una hora extra, si se supera la fracció de 30 minuts.

**Jutjats de Palma**

El quilometratge, igual que en el cas anterior, s'abonarà a raó de 0,19€ per quilòmetre i les hores es consideraran extraordinàries de caràcter ordinari. Es computaran quatre hores de servei extraordinari; i també, igual que en l'apartat anterior, la fracció superior a 30 minuts es considerarà hora extraordinària completa (en el cas del personal resident a Palma de Mallorca s'aplicarà a la inversa, -assistència a Capdepera).

Si per causa de la compareixença al jutjat aquesta es retardés per causes no imputables a l'agent i, per tant, hagués d'efectuar una menjada fora del seu domicili, se li abonarà en concepte de mitja dieta pel menjar l'import de la factura, que només podrà ser d'un màxim de 14€, sempre que el procés i presentació superi les 14:00 hores. Als efectes pertinents, serà necessari presentar la factura corresponent. Aquests abonaments més amunt esmentats s'efectuaran sempre que l'agent presenti la citació o certificat degudament segellat en el jutjat, en el qual han de constar les dades de data i hores d'assistència.

**Article 33.- Uniformitat, vestimenta i dotació de material**

L'Ajuntament garanteix als treballadors la dotació del material, espai o condicions de treball necessaris per realitzar de forma correcta les seves funcions. En cas contrari, no es podrà exigir al treballador cap responsabilitat, pel que fa a la qualitat del seu treball i rendiment.

La comissió paritària estudiarà la necessitat de les peces de treball i s'establirà una relació adequada; la periodicitat i renovació de les peces també es tractarà en la comissió paritària.

**Article 34.- Drets sindicals**

Els treballadors afectats pel present pacte tindran els drets generals que legalment se'ls reconeguin.

**Article 35.- Funcions dels Delegats o Junta de Personal**

L'organització tècnica i pràctica del treball és facultat de l'Ajuntament, sense perjudici de les funcions de la Junta de personal o delegats de personal en la vigilància i control de les següents matèries:

- \* CONTRACTACIÓ DELS TREBALLADORS.- Ser informat de qualsevol lloc de treball de nova creació (laborals, fixos, temporals i funcionaris).
- \* SISTEMA DE TREBALL.- Ser informat i consultat de totes les mesures que afectin als treballadors pel que fa a la modificació o



establiment de nous sistemes de treball.

\* **SEGURETAT I HIGIENE.**- Assegurar el compliment de les normes laborals de seguretat i higiene en el treball, i comunicar a l'Ajuntament les possibles infraccions en aquesta matèria.

\* **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.**- Els representants dels treballadors participaran juntament amb l'Ajuntament en tot el que afecta la classificació professional del personal.

\* **MOBILITAT DEL PERSONAL.**- Els representants dels treballadors seran informats sobre els canvis de llocs de treball que es realitzin a l'Ajuntament, així com dels trasllats de personal.

\* **MESURES DISCIPLINÀRIES.**- Ser informat de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

## Article 36.- Drets i Garanties de la Junta de Personal o Delegats de Personal

Seran drets i garanties els següents:

1) Plantejar i negociar davant els òrgans corresponents de la Corporació tots aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en el que sigui competència de la corporació.

2) Local dels representants dels treballadors. L'Ajuntament ha de facilitar als representants dels treballadors un local, en les degudes condicions i amb les instal·lacions oportunes.

3) Dret de reunió. El dret de reunió fora de les hores de treball al local sindical, prèvia notificació a la Corporació, i sense pertorbar l'activitat normal de l'Ajuntament. Sense perjudici que els representants legals dels treballadors puguin reunir-se lliurement durant el temps sindical.

4) Els representants dels treballadors, per a millor acompliment de la seva activitat, podran utilitzar el material d'oficina, fotocopiadores i anàlegs de l'Ajuntament, durant l'horari obert al públic de l'Ajuntament.

5) Temps sindical. El temps sindical serà de 20 hores mensuals, retribuïdes a salari real per representant, en base a :

- de 6 a 100 treballadors, 15 hores.
- De 101 a 250 treballadors, 20 hores.
- De 251 a 500 treballadors, 30 hores.
- De 501 a 750 treballadors, 35 hores.
- De 751 en endavant, 40 hores.

Per fer-les efectives bastarà comunicar-ho al superior jeràrquic i a l'Ajuntament, amb 48 hores d'antelació. A l'efecte de garantir el servei en dies festius, festius especials o similars, s'acorda que si se sol·licita gaudir d'un dia sindical, es farà per les vuit hores de servei i no es podran gaudir hores soltes. En cap cas es percebran retribucions econòmiques per dia festiu, festiu especial o similar. Aquestes hores podran ser acumulades i transferides a un altre delegat de personal o membre del comitè d'empresa, que poden quedar rellevats del treball, sense ultrapassar el màxim legal atribuït al conjunt dels representants.

Les hores dedicades a la mesa de negociació del pacte, així com les comissions de treball convocades per l'Ajuntament, no es comptabilitzaran en el còmput de les 20 hores.

7) Dret de comunicació i publicacions. L'Ajuntament posarà a la lliure disposició dels representants un tauler d'anuncis en cada dependència. Així mateix, en garantirà la lliure circulació en les dependències municipals, i informar els treballadors sense perjudici del normal desenvolupament productiu i durant el temps sindical.

8) Garanties. Els representants legals dels treballadors tindran les següents garanties:

- \* No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, en raó, precisament, de l'exercici de la seva representació, durant el seu mandat i dins l'any següent a l'expiració d'aquell.
- \* Quan hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un representant, aquest, salvada la seva voluntat, serà l'últim a ser traslladat o canviat de torn.
- \* Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària per falta greu o molt greu, i per a la seva validesa, l'Ajuntament les notificarà als representants dels treballadors, qui al seu torn n'emetrà un informe o seran escoltats, i prèviament comunicaran la resolució de la sanció al representant legal.

9) Les Assemblees. L'Ajuntament autoritzarà la celebració d'assemblees fora de les hores de treball, en dependències adequades per poder-les dur a terme.

Aquestes assemblees ho seran de tots els treballadors de l'Ajuntament, condició que podrà ser modificada de mutu acord.



Les assemblees seran convocades pels representants dels treballadors i es comunicaran a l'Alcaldia amb una antelació de 48 hores. En aquesta comunicació se'n fixarà la data, hora i l'ordre del dia.

L'Ajuntament, per raons fonamentals, podrà modificar la data de la seva celebració, i de la mateixa manera, la representació dels treballadors podrà reduir el termini previst a 24 hores.

#### **Article 37.- Drets i garanties de la Secció Sindical**

A) Les seccions sindicals i associacions professionals tindran les següents funcions i drets:

A.1.- Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials que els afecten, i plantejar-les davant la corporació i davant els representants dels treballadors.

A.2.- Convocar assemblees, d'acord amb el que disposa l'article anterior.

A.3.- Representar i defensar els interessos de l'organització sindical o professional que representen, la dels afiliats a aquesta, i servir d'instrument de comunicació entre l'organització i la Corporació.

A.4.- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Administració posi a disposició dels representants legals dels treballadors, i els delegats sindicals estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què legalment sigui procedent.

A.5.- Ha de ser informat de les propostes d'acords en matèria de personal.

A.6.- Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical o professional.

A.7.- Per facilitar aquest dret, els delegats sindicals poden utilitzar els taulers d'anuncis facilitats per l'Ajuntament als representants legals dels treballadors.

B) Les seccions sindicals podran recaptar les cotitzacions dels seus afiliats en el lloc de treball. Quan la secció sindical de l'Ajuntament ho sol·liciti, aquest estarà obligat a efectuar el descompte de la quota sindical en nòmina dels treballadors afiliats, amb les suficients garanties d'identitat i conformitat de l'interessat.

C) A les assemblees convocades per la secció sindical d'empresa podran assistir representants del sindicat corresponent.

D) Els delegats de les seccions sindicals tindran les següents garanties:

D.1) No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica professional en raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.

D.2) Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un delegat sindical, aquest, salvada la seva voluntat, serà l'últim a ser traslladat o canviat de torn, i serà prevalent el dret del Representant Legal dels treballadors, si n'hi ha.

E) Els delegats de les seccions sindicals i associacions professionals tindran dret a ser informats de les propostes d'acords en matèria de personal.

F) EXCEDÈNCIA: Els treballadors podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa per a funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. Aquesta excedència durarà mentre duri el mandat amb reserva del seu lloc de treball.

El treballador excedent està obligat a comunicar el seu reingrés i a reintegrar-se al treball dins el mes següent al seu cessament en el càrrec sindical.

G) Les seccions sindicals no es veuran obstaculitzades en les seves tasques d'afiliació i d'expansió ideològica que els són pròpies, sempre que no pertorbin el normal desenvolupament productiu.

H) El nombre de delegats sindicals serà d'un per cada secció sindical, atenent el que disposa l'article 10 de la L.O.L.S. Els delegats sindicals seran els interlocutors del Sindicat davant la Corporació.

#### **CAPÍTOL V: RÈGIM DISCIPLINARI**

#### **Article 38.- Tipificació de faltes i règim disciplinari**

Les faltes comeses pel personal funcionari en l'exercici del seu lloc de treball poden ser qualificades de lleus, greus i molt greus, conforme al





Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, articles del 93 al 98.

Capdepera, 15 de febrer de 2018.

**El Batle,**

Rafel Fernández Mallol

