



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE CAPDEPERA

1904*Aprovació del pacte de funcionaris de l'Ajuntament de Capdepera. Exp 4569-17*

Per acord del Ple de l'Ajuntament de Capdepera de 14 de desembre de 2017, s'ha acordat aprovar el Pacte de funcionaris d'aquesta Corporació.

PACTE DE FUNCIONARIS 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.

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 treballadors, 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 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 publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Els efectes econòmics que procedeixin de la nova Regulació Retributiva, s'aplicarà des de la seva publicació, tota vegada que el pacte anterior va finalitzar i va ser denunciat per la representació social en el termini establert; en conseqüència, una vegada publicat en el Butlletí Oficial corresponent i en el mes següent a la publicació, s'abonarà el que correspongui. 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 que se'n pugui negociar un de nou, i l'Ajuntament disposi de l'antelació suficient per a 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 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 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 derivi del present acord, i per a totes les funcions complementàries que 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 la 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 designin.

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.- ORGANIZACIÓ 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 que no hi estigui regulat, tindran les obligacions establertes en la legislació vigent.

Article 9.- Drets dels funcionaris

Els empleats públics afectats pel present pacte, i en tot el no regulat per aquest, tindran els drets establerts en la legislació vigent.

CAPÍTOL III.- JORNADA LABORAL, CALENDARI, HORARIS I DESCANSOS**Article 10.-**

Pel que fa a la jornada de treball, s'acorda que el personal funcionari de l'Ajuntament tindrà la jornada ordinària, igual que el conjunt de l'Administracions Públiques tenen per als seus treballadors.

La redistribució de la jornada al llarg de l'any podrà ser diferent segons els diferents departaments on s'exerceixi l'activitat, atès que l'Ajuntament es tracta d'una entitat en la qual ha de prevaler prestar servei públic, però l'horari és irregular segons on es prestin els serveis. Aleshores aquest s'haurà d'organitzar sempre respectant allò especificat en els paràgrafs següents.

Les parts negociadores del present pacte són conscients de la dificultat que comporta planificar l'horari de treball. Aleshores, tot respectant la capacitat organitzativa de l'empresa, es pacten, excepte acord posterior de la Comissió Paritària, les següents especificacions:

a) El personal funcionari d'oficina o administratiu tindrà el mateix horari quant a distribució, coincidint amb l'obertura al públic de les dependències municipals; quedarà el romanent d'hores de treball no efectuades per poder realitzar cursos de perfeccionament o, si escau, realitzar el treball segons acord de la Comissió Paritària.

S'estableix que en els mesos de juliol i agost la jornada es veurà reduïda en 30 minuts.

b) El personal de biblioteca, assistència social, educador de carrer, oficina de turisme, departament de cultura i d'altres amb horari especial se subjectaran a les necessitats de l'Ajuntament en relació amb l'horari d'atenció al públic, propi de la seva especial activitat, de la mateixa forma en què ho realitzen actualment.

A fi de compensar la mitja hora reduïda que s'aplica a la resta de personal administratiu dels mesos de juliol i agost, es pacta que si per necessitats del servei no es pogués reduir en aquests mesos, aquesta diferència horària es gaudirà de mutu acord en un altre





període anual, a fi que tot el personal en còmput anual tingui les mateixes hores de treball o formació, i evitar greuges comparatius entre departaments.

S'estableix una compensació de 50'00.-Euros als funcionaris que hagin de prestar els seus serveis en cap de setmana, indistintament del departament al qual s'estigui adscrit, per dia i amb una jornada mínima de sis hores, a més de la seva retribució habitual per serveis extraordinaris.

Com a clàusula de salvaguarda, s'estableix que si la normativa de caràcter general modifiqués la jornada dels treballadors en menys de 35 hores setmanals o de forma gradual reduís la jornada de treball habitual en el transcurs de vigència del present pacte, automàticament el personal laboral veuria així mateix reduïda la seva jornada, adaptant-la al que disposi aquesta normativa.

A fi de compatibilitzar la conciliació laboral i familiar, s'acorda una jornada flexible, en virtut de la qual hom podrà entrar entre les 07:30 i les 08:30 i sortir entre les 14:30 i les 15:30. En qualsevol cas, serà permanència obligatòria al centre laboral entre les 08:30 i les 14:00 i, l'horari d'atenció, de les 08:30 a les 14:00.

Com a conseqüència de la modificació dictada per la normativa estatal, que regula que la jornada de treball serà de 37,5 hores a la setmana, es pacta que aquestes hores passin a formar part d'una borsa per a formació, que s'haurà de justificar en finalitzar l'any natural.

d) S'acorda que el personal d'oficines, el 16 de gener, podrà acabar la seva jornada a les 13 hores, amb motiu de les festes del municipi.

Article 11.- S'estableix un descans setmanal de dos dies consecutius

Així mateix, durant la jornada laboral els treballadors tindran dret a gaudir d'un descans de 30 minuts, que es computarà amb caràcter general com a temps de treball efectiu; aquest període haurà d'haver finalitzat abans de les 11:00 hores per al personal d'oficina.

Pel que fa al descans per tasques informàtiques, i d'acord amb la normativa sobre Prevenció de Riscos Laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que els treballadors que pel seu treball informàtic estiguin exposats a pantalles de visualització tindran un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas aquest temps podrà ser acumulat al descans de 30 minuts.

Els treballadors, excepte autorització contrària, hauran d'iniciar i acabar la seva jornada en el lloc de treball; és a dir, durant la jornada oficial hauran de romandre íntegrament al seu lloc de treball i en condicions de realitzar la seva tasca, sense perjudici dels descansos establerts als quals s'ha fet referència als paràgrafs precedents.

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

Pels incompliments injustificats de jornada o altres faltes, l'Ajuntament podrà aplicar el dret disciplinari, d'acord amb la normativa vigent.

Article 12.- CAPS DE SETMANA, FESTIUS I SERVEIS

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

S'entendrà per festius, amb caràcter general, els dies 24 i 31 de desembre.

El funcionari que hagi de prestar els seus serveis en festiu, indistintament del departament al qual pertanyi, cobrarà 200 euros per festiu treballat i 300 euros (en els casos del 24, 25, 31 de desembre o 1 de gener). En cap cas es percebran retribucions com a festiu i serveis extraordinaris.

Article 13.- Serveis extraordinaris i hores extres

En general, no s'efectuaran hores extraordinàries. No obstant això, en cas que a causa d'imperioses necessitats s'hagin de realitzar treballs imprevists, urgents o per força major, i, per tant, s'hagin de realitzar hores extres, es pacta que aquestes puguin ser compensades en temps o bé compensades 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 C2: 26 euros
- 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.-

Durant cada any complet de servei actiu, tots els treballadors tindran dret a gaudir 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 un període mínim d'1 dia, 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 Secretaria, la qual, una vegada hagi informat sobre la seva influència en el servei, passarà la proposta a l'Alcaldia, per aprovar-la o desestimar-la.

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

- Treballadors 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.
- Treballadors 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, l'Ajuntament resoldrà en primera instància 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 suposen un ingrés o hospitalització, i intervenció quirúrgica, en els casos de la qual el període vacacional pendent es gaudirà 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 faltés gaudir durant el mes de gener de l'any següent.

Quan es prevegi el tancament de les instal·lacions a causa de la inactivitat estacional de determinats serveis públics, els períodes de gaudi de les vacances coincidiran amb la franja temporal de tancament.

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 durin 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 mentre duri aquesta i d'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 subsisteixi 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:

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

- Només 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 restablir-se, 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, d'acord amb l'informe mèdic, de manera que hi hauria un nou fet causant.

1. 8. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar en sobrevingués la mort, se suspendrà el permís de què es venia gaudint i s'iniciarà 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 de 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 establerts per la legislació sindical o en els termes convencionalment establerts entre l'Administració i els sindicats.

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

Durant els dies en què es realitzin.

5. Permís per sotmetre's a 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 sotmetre's a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part durant el temps necessari. En aquest cas, haurà d'haver justificat prèviament la necessitat de dur a terme les esmentades tècniques dins de la jornada de treball. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella de fet.

6. Permís per obtenir la declaració d'adequació 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 poder 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'adequació, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció. En aquest cas, haurà d'haver justificat prèviament la necessitat de dur a terme les esmentades tècniques dins de 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 i, si escau, el repòs corresponent. En aquest cas, haurà d'haver justificat prèviament la necessitat de dur a terme les esmentades tècniques dins de la jornada de treball.

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

8. Permís 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, el permís s'incrementaria proporcionalment.

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

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* comprèn 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 per al temps corresponent des del moment en què es formuli 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 la seva cessió, si escau) o una vegada hagi 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. Permís 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.

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

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. Permís 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 tengui la guarda legal d'un fill o una filla menor de 14 anys.
- b. Quan tengui la guarda legal d'una persona major que requereixi especial dedicació.
- c. Quan tengui 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 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 es 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 pertoquei, 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 pertoquei incrementades en 10 punts percentuals.
- d. En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadopció d'infants menors fins a tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertoquei, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor o la menor compleixi 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 acompleixi cap activitat retribuïda, es 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 pertoquei, 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 pertoquei 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 procedirà a la deducció d'havers que resulti, 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 entre ells el gaudi, 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 ha 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 ha 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 ha estat objecte de reducció.

15. Permís 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

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 s'ha de realitzar dins 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 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 a aquells empleats públics que ocupin càrrecs directius en associacions cíviques 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:

- a) Acompanyar fills que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractament i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- b) Acompanyar persones majors o discapacitades 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 rebí tractament el fill o la filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, per al temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- d) Sortir a cercar el fill o filla o persones majors o discapacitades psíquiques, físiques o sensorial 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. Permís per matrimoni

16. 1. El treballador té dret a un permís de quinze dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració del matrimoni, 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 els 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, així com també les que se 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 hagin de romandre hospitalitzats després del part, el permís es pot computar 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, manca 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 el 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 lloc 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 adoptant 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, que seran de descans obligatori.

c. El gaudi a temps parcial s'haurà d'ajustar 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 pertoqui, sense perjudici que aquestes absències hagin de ser comunicades al més aviat possible.

23. Permís per tenir 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, continua 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 s'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 té 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 a aquest efecte ha de dictar 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 per al 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 es podrà estendre, 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:

Per la reincorporació a jornada completa de la persona beneficiària, qualsevol que sigui la causa que determini:

- a) 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 cessa 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, per 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 poguessin derivar-se 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, de comú acord amb l'Ajuntament podran designar un advocat i un procurador d'entre els que exerceixen a Balears, a fi de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris del lletrat i procurador acordats, les despeses de fiança i costes judicials seran abonats per l'Ajuntament en els casos que estableix l'apartat anterior, de les quals, si escau, es deduiran 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 allò assenyalat en la normativa general sobre la matèria.

Independentment del compliment en matèria de seguretat i higiene, es crearà una comissió mixta per a la interpretació i vigilància de 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 mateix 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 inclusivament, 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 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 hom haurà 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 haurà de presentar el corresponent comunicat 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, 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 derivada 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 a efectuar per la mútua o entitat concertada per l'Ajuntament, i amb càrrec a aquest últim.

En cas d'Invalidesa, el beneficiari serà el propi treballador; i en cas de defunció, el beneficiari serà la persona designada de forma expressa pel treballador o, en defecte d'això, els seus 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 esmentat, en cas de produir-se les contingències assenyalades en els paràgrafs anteriors.

Article 24.- Accidents de Circulació

En cas que algun treballador, mentre condueix 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 aboni els danys, serà necessari presentar la factura o pressupost, i que aquesta 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 dictaminin els òrgans judicials.

En 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. Així mateix, s'estableix 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 de 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 a aquest efecte per qualsevol pòlissa d'assegurances, d'acord amb el següent:

- a) Les ajudes assistencials es facilitaran sempre que ho sol·liciti el personal funcionari per a si mateix, mitjançant factura original, i sota el compromís que aquesta factura pugui ser investigada per la Comissió Paritària.
- b) Les ajudes no s'abonaran en el supòsit que siguin cobertes per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que l'Ajuntament ja tingui concertada.
- c) La Comissió Paritària resoldrà aquelles sol·licituds que tinguin caràcter dubtós.
- d) Els imports de les ajudes seran per dos anys, des del moment en què es publiquin fins a la data en què es negociïn noves ajudes.
- e) El treballador que decideixi formar-se, fora de l'horari laboral, podrà utilitzar aquesta borsa assistencial per al pagament de 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:

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

Article 28.-

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

- a) Retribucions bàsiques:
 - Salari Base.
 - Triennis.
 - Pagues extraordinàries.
- b) 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 siguin 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 Extres

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 una quantitat equivalent a 0.19 Euros per quilòmetre en concepte de quilometratge.

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

Article 32.- Uniformitat, vestimenta i dotació de material

L'Ajuntament garanteix als treballadors la dotació del material, espai o condicions de treball necessaris per poder desenvolupar les seves funcions de forma correcta. 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 dotar de les peces de treball i n'establirà una relació adequada; la seva periodicitat i renovació es tractarà en la comissió paritària.

Article 33.- Drets Sindicals

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

Article 34.- 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, comunicant a l'Ajuntament les possibles infraccions en aquesta matèria.
- * CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.- Els representants dels treballadors han de participar, juntament amb l'Ajuntament, en tot el que afecta la classificació professional del personal.
- * MOBILITAT DEL PERSONAL.- Els representants dels treballadors han de ser informats sobre els canvis de llocs de treball que es realitzin a l'Ajuntament, així com dels trasllats de personal.
- * MESURES DISCIPLINÀRIES.- Han de ser informats de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

Article 35.- Drets i Garanties de la Junta de Personal o Delegats de Personal

Són drets i garanties els següents:

- 1) Plantejar i negociar davant els òrgans corresponents de la Corporació qualsevol assumpte procedent 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 que siguin competència de la corporació.
- 2) Local dels Representants dels Treballadors. L'Ajuntament ha de facilitar un local als representants dels treballadors, 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 un millor acompliment de la seva activitat, poden 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. 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 a les dependències municipals, i informará 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 que sigui vàlida, l'Ajuntament les notificarà als representants dels treballadors, i, a la vegada, n'emetrà informe o serà escoltat, prèvia comunicació de 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 celebrar.

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 i 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 36.- 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; en aquest sentit, 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, això 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 37.- Tipificació de faltes i règim disciplinari

Les faltes comeses que el personal funcionari cometi en l'exercici del seu lloc de treball poden tenir la qualificació de lleus, greus i molt greus, conforme disposa el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs 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

