

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

2142

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Petra i se n'ordena la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100522012018)

Antecedents

1. El 10 de gener de 2017, la representació de l'Ajuntament de Petra i la del seu personal laboral acordaren i subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 19 de juny de 2017, el senyor José Sebastian Ginard Vallcaneras, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del dit Conveni.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

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

Palma, 31 de gener de 2018

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





**CONVENI DE PERSONAL LABORAL
AJUNTAMENT DE PETRA**

Redacció del Conveni del personal laboral de l'Ajuntament de Petra. La negociació del present Acord s'ha efectuat de manera única i global per a un acord de condicions de treball del personal laboral d'aquest Ajuntament.

**Capítol 1.-
Disposicions generals.**

Article 1. - Determinació de les parts que el concerten.

Els representants municipals nomenats amb l'aprovació del Ple de l'Ajuntament i els representants legals dels laborals.

Article 2. - Àmbit personal.

1. Les presents normes seran de general aplicació i obligat compliment per a tot el personal laboral, afectats mitjançant aquest Pacte.

Article 3. - Àmbit funcional.

Afectarà a totes les activitats o serveis que presti l'Ajuntament, de manera directa.

Article 4. - Àmbit territorial

El de competència de l'Ajuntament, dintre de la seva demarcació territorial.

Article 5. - Àmbit d'aplicació temporal i denúncia

1. Aquest Acord, una vegada firmat per les parts, serà elevat al Ple Municipal immediat següent a la data de la seva firma, entrant en vigor al dia següent de l'aprovació del mateix, i independentment de la data de publicació en el Butlletí Oficial.

2. L'acord seguirà vigent fins el dia 31 de desembre de 2020, si bé a partir de l'1 de gener de cada any, per la Comissió Paritària de seguiment, interpretació i vigilància d'aquest Pacte, es negociaran les condicions econòmiques que s'acordin, dintre del marc legal vigent en cada moment.

3. Finalitzat el període de vigència general, el Pacte s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia formal per part de qualsevol de les parts afectades. En cas de pròrroga automàtica, seran objecte d'aplicació directa els IPC corresponents, sense perjudici de que pugui haver negociació dels aspectes econòmics, dintre dels límits legalment establerts per les lleis pressupostàries.

4. S'estableix que la denúncia, en el seu cas, haurà de produir-se durant el mes de setembre de l'any en que finalitzi la seva vigència, o dintre dels mesos de setembre de qualsevol dels eventuals anys de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que s'haurà de remetre amb avis de rebut o altra garantia equivalent de recepció a la part interessada; essent, per part municipal, la Batlia, i per la part social, el Delegat de Personal.

Article 6. - Comissió paritària de seguiment, interpretació i vigilància.

1. Amb la finalitat d'adoptar solucions per a qualsevol de les qüestions que se derivin de la interpretació i aplicació del present Acord, i per quantes funcions complementàries li siguin atribuïdes pel mateix, es crea la Comissió Paritària de Seguiment, Interpretació i Vigilància. Dita Comissió quedarà constituïda en els 15 dies següents a l'aprovació del present Acord, establint-se en la reunió constitutiva, les regles de funcionament de la mateixa.

2. Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del Conveni s'haurà de sotmetre a consens, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la jurisdiccional, de la Comissió Paritària, essent les seves resolucions vinculants. En l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords seran publicats i difosos al dia següent de la seva adopció.

3. La seva composició serà la següent: membres en representació de l'Ajuntament, membres en representació de la part social i els assessors que es designin per ambdues parts. Els assessors tindran veu, però no vot.

4. Dita Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, havent-se de convocar formalment amb antelació de, com a mínim, tres (3) dies hàbils.

5. Els acords que s'adoptin quedaran reflectits en les Actes de cada reunió, signades per ambdues parts.



6. Les reunions de la Comissió es celebraran durant la jornada laboral.

Article 6 Bis. – Procediments per solucionar discrepàncies per inaplicació de les condicions de treball.

En cas de que es produeixi una discrepància que puguin sortir de la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut del treballador les instàncies a les que es pot acudir són les següents:

- Sotmetiment de les discrepàncies a la comissió paritària del conveni, de caràcter potestatiu segons l'article 82.3 de l'ET, excepte que una de les dues parts en sol·liciti intervenció.
- Recurs als procediments establerts per acord interprofessional d'àmbit autonòmic, quan no s'hagi sotmès la discrepància a la comissió paritària o en aquesta no s'hagi arribat a un acord. De caràcter obligatori si s'ha establert aquest tipus d'acord.
- Arbitratge voluntari
- De manera subsidiària a les anteriors i en darrer terme, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis col·lectius de les Illes Balears, creada pel Decret 21/2013, de 29 de novembre

Article 7. – Indivisibilitat de l'acord

1. Les condicions formen una unitat orgànica i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament en còmput anual, considerant l'any natural. En el supòsit que la Jurisdicció Contenciós- Administrativa, en l'exercici de les seves facultats pròpies, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions d'aquest Acord, el mateix s'haurà d'adaptar, restant facultada per a això la Comissió Paritària; sense perjudici de la posterior aprovació plenària de la modificació proposada per dita comissió.

2. El present acord és d'aplicació preferent i prevalent sobre qualsevol altra norma del mateix o inferior rang vigent a la data de la signatura que reguli matèries contemplades dintre del mateix.

Capítol II
Gestió dels llocs de treball.

Article 8. - Organització del treball.

1. L'organització i direcció del treball és competència de l'Ajuntament. No obstant això, les variacions en l'organització, quan aquestes puguin significar modificacions substancials de les condicions de treball, es negociaran prèviament amb la part social, representada pels mateixos membres de la Comissió Paritària.
2. Sense perjudici de les peculiaritats i conseqüències del règim jurídic diferenciat entre funcionaris i laborals, s'haurà de procurar mantenir una tendència a equiparar les seves condicions de treball, sempre en atenció a la similitud de característiques dels seus llocs de treball.
3. Les funcions a desenvolupar normalment pel personal municipal seran les que es derivin de la seva categoria i figuraran enunciades a títol no exhaustiu ni exclouent, en la seva corresponent descripció del lloc de treball.
4. En cas de dubte sobre si correspon o no realitzar una determinada funció a una determinada categoria, s'atendrà al principi general d'obediència, consagrat per la Llei i la Jurisprudència; en tot cas, el laboral podrà sol·licitar l'ordre per escrit, sense menyscabament de què l'afectat pugui, posteriorment, iniciar consulta o reclamació davant les instàncies que estimi oportunes.
5. En cas d'absències o vacants, el personal laboral, podran realitzar funcions de llocs de treball catalogats a un diferent nivell a aquell que ostentin i tinguin reconegut, sense cap requisit previ que el de la seva adequada formació i informació per l'execució de les funcions encomanades.

Article 9. – Llocs de Treball

De forma paral·lela a la negociació d'aquest Pacte, s'elaborarà un Catàleg de Llocs de Treball, al qual figuraran de manera detallada: característiques, funcions, denominació de cada lloc de treball i retribucions. Dit catàleg es negociarà al seu dia amb la part social.

Article 10. – Treballs a diferents grups laborals

Per necessitats organitzatives o de servei, el treballador/a pot ser destinat/ada pel batlle o Regidor de personal a fer feines de grup superior al que té reconegut legalment, sempre que la seva capacitat professional ho permeti. En cap cas, i sigui quin sigui el període realitzat al grup





superior, es consolida aquest grup sense un procediment de promoció interna que garanteixi els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat. El representant del treballadors i l'administració redactaran unes bases de promoció interna que garanteixi aquest principis quant es doni aquesta circumstància.

El treballador/a afectat/ada per prestació de serveis a grup superior ha de percebre totes les retribucions del lloc de feina que ocupi efectivament.

Per necessitats organitzatives o de servei, el treballador/a pot ser destinat a fer feines de grup inferior a la que té reconeguda legalment. El temps de prestació del servei sempre ha de ser l'imprescindible, i ha d'estar objectivat en la resolució de les causes que l'han motivat, la qual cosa s'ha de comunicar per escrit.

El personal afectat per la prestació de treballs de grup inferior ha de percebre totes les retribucions del seu grup reconegut legalment.

Article 11. – Contractacions , mobilitat i ascensos

1. A efectes de promoció interna, la Comissió Paritària de Seguiment del Pacte acordarà sistemes, amb criteris d'objectivitat i igualtat d'oportunitats, per a l'accés als diversos llocs de treball.
2. Abans de l'aprovació de la Plantilla Orgànica, la Corporació facilitarà als Representants del Personal competents la reserva de places a efectes de promoció interna.
3. La Corporació negociarà amb els Representants del Personal competents, en els dos primers mesos de l'any, l'Oferta Pública d'Ocupació, amb criteris, estudi de vacants produïdes, creació de llocs de treball fix i la reserva de places per a la promoció interna.
4. En els trasllats, la Corporació informará prèviament als delegats de personal sobre la intenció de realitzar-los, per a la seva negociació. El criteri general que ha d'existir és que no es facin de manera arbitrària.

Capítol III

Jornada laboral, calendari, permisos i llicències

Article 12. - Jornada laboral

1. La jornada realitzada per tots els treballadors de l'Ajuntament, serà de 37,5 hores en còmput setmanal, per norma general, de dilluns a divendres de 8 a 15 hores, distribuïda segons el que s'hagi acordat en el calendari laboral que es fixarà de comú acord entre l'Ajuntament i el Delegat de Personal.
2. Es concedeix un temps diari de 30 minuts de descans durant la jornada. Aquesta pausa no podrà afectar al bon funcionament dels serveis. Es computarà com temps efectiu de treball.
3. Els permisos tindran caràcter inamovible, excepte en aquells casos de necessitat perentòria, catàstrofe, estat d'emergència, calamitat pública o prèvia renúncia del treballador, amb una antelació mínima d'un (1) dia.
4. Excepte per a col·lectius específics predeterminats i sempre per raons objectives de millor prestació dels serveis públics, la distribució de la jornada haurà de respectar les següents limitacions:

1º. – Descans entre jornades ordinàries d'un mínim de 12 hores.

2º. - Jornada màxima ordinària de 37,5 hores/setmana.

Article 13. - Descans Setmanal

1. Els treballadors tindran dret a un descans setmanal de dos dies que, com a regla general, comprendrà el dissabte i diumenge.

Article 14. – Vacances

1. Els treballadors tenen dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, de vacances retribuïdes d'un mes o de 22 dies hàbils, o, si escau, dels dies que en proporció els corresponguin si el temps de servei prestat ha estat menor, a gaudir durant l'any en curs, o, prèvia aprovació, fins al 31 de gener de l'any següent.

Els treballadors de nou ingrés tindran dret a que se'ls computi com a temps de servei la totalitat de la permanència en qualitat d'interí, amb independència de la durada efectiva del període. Així mateix, es tindrà dret als dies hàbils addicionals que s'indiquen a continuació en complir els anys de servei efectiu en les Administracions Públiques que s'indica; en aquest cas, el dret serà efectiu a partir de l'any natural



següent al del compliment dels anys de servei:

- De 15 a 19 anys; 1 dia.
- De 20 a 24 anys; 2 dies.
- De 25 a 29 anys; 3 dies.
- A partir de 30 anys; 4 dies.

A l'efecte del càlcul, es comptabilitzaran els anys de serveis efectius en les Administracions Públiques fins al 31 de desembre de l'any en curs. Els esmentats dies tindran el caràcter d'hàbils i es podran gaudir addicionats a algun dels períodes vacacionals o per dies hàbils triats lliurement, tret que en els horaris especials es prevegi una altra cosa.

2. Si s'ha prestat un any complet de servei actiu, les vacances comprenen tants dies com tingui el mes en què es gaudeixin, amb inclusió del primer i últim dia del mes en qüestió, garantint-se el gaudi d'un mínim de trenta dies naturals consecutius.

Excepcionalment, previ acord amb els representants sindicals, podran aprovar-se règims especials de vacances, per a aquelles unitats que, per la naturalesa o peculiaritat de les seves funcions, requereixin objectivament d'un tractament diferent a l'assenyalat amb caràcter general.

3. Quan, per necessitats del servei, la meitat del període vacacional no pogués gaudir-se entre els dies 15 de juny i 15 de setembre, es bonificarà amb un 33% dels dies que hagin de gaudir-se fora del període indicat. Sempre que sigui per raons del servei i que sigui l'Ajuntament el que no permeti al treballador disfrutar del període de vacances.

4. El període vacacional es determinarà tenint en compte l'elecció del treballador i les necessitats del servei, i quan s'escaigui, s'atendrà al següent ordre de prioritats:

Primer: Treballadors amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període vacacional escolar i estant referida aquesta preferència al període vacacional escolar en el seu conjunt, no a un mes concret.

Segon: Treballadors que tinguin reconeguda una major antiguitat en la carrera administrativa.

Tercer: Treballadors que sol·licitin un únic període coincident amb un mes natural. Salvant els criteris establerts en el paràgraf anterior, en cada unitat administrativa es tendirà al fet que el gaudi de vacances es dugui a terme per torns rotatius.

En cas de conflicte, l'òrgan competent, en consens amb el representant sindical, resoldrà una vegada escoltats els interessats.

5. Prèvia petició del treballador i informe del cap de departament o servei corresponent, podrà autoritzar-se el gaudi de vacances fora dels mesos assenyalats en el paràgraf primer. En aquest cas, no seran aplicables els efectes previstos en el paràgraf tres d'aquest article.

Article 15. – Festius

- 1) Els treballadors de l'ajuntament gaudiran dels 14 festius anuals marcats al calendari laboral.
- 2) Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de no laborables com a dies d'especial descans.
- 3) Es recuperaran, com a dies de lliure disposició, els dies festius marcats al calendari laboral que caiguin en dissabte, fins a un màxim de 3, que es podran compensar per un dia laborable. En cap cas generaran dret econòmic.

Article 16. – Permisos retribuïts

L'Administració concedirà permisos per les següents causes:

a) Per defunció o malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, quatre dies, si l'esdeveniment s'ha produït a la mateixa illa on està destinat el treballador, i sis dies si ha ocorregut fora d'aquesta.

Als casos d'hospitalització es podrà gaudir del permís de manera no consecutiva i durant duri l'hospitalització.

b) Pel naixement o adopció d'un fill, 15 dies, en concepte de paternitat. En cas de part o adopció múltiple, cinc dies més per fill a partir del primer.

No obstant això, si sorgissin complicacions en el part o cesària, o altres causes que obliguin a l'internament clínic de la mare, el cònjuge podrà disposar de tres dies més a continuació, i seguits a la llicència per naixement.

c) Per trasllat de domicili, sense canvi de municipi, un dies.

d) El temps necessari per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que s'estableixen en la legislació sindical o en aquells termes que convencionalment s'estableixin entre Administració i sindicats.

e) Per a concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies de celebració.

El personal amb torn de nit podrà gaudir aquest permís el dia immediatament anterior si estigués de servei.

f) El temps necessari, per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, els següents:

1. Citacions de jutjats, comissaries, governs civils i militars, passada de revista militar i d'armes, renovació de document nacional d'identitat i passaport i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions en registres i centres oficials.

2. Acompanyament a parents minusvàlids psíquics o físics fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, a la realització de tràmits puntuals i en raó del seu estat.

3. Examen o renovació del permís de conduir.

4. Tràmits necessaris davant organismes oficials.

g) El personal laboral té dret a un màxim de set dies de permís a l'any per a assumptes propis sense necessitat de justificació, o els que proporcionalment resultin del temps de prestació de serveis.

A més es tindrà dret al gaudi de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-les en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

El gaudi del permís haurà de fer-se dins de l'any natural o, excepcionalment, fins al dia quinze de gener de l'any següent. Els dies de permís no gaudits no podran acumular-se als que corresponguin a l'any següent.

Els dies d'assumptes propis no podran acumular-se a les vacances.

f) En la concessió i gaudi dels permisos als que es refereix el present article, hauran de tenir-se en compte el següent:

En el supòsit de la lletra e), s'entendran compreses les proves selectives, amb inclusió dels exàmens parcials deslliuradors, convocades per qualsevol Administració o Institució Pública i centre oficials d'ensenyament o homologats. No podrà concedir-se el permís quan els exàmens se celebrin en dia inhàbil per a la prestació del servei. Haurà de justificar-se l'assistència al mateix.

Article 17. – Permisos per conciliació de vida familiar i laboral

1) El treballador amb fill menor de dotze mesos, té dret a una hora diària d'absència del servei, que haurà de gaudir-se dins de la jornada de treball. Aquest període de temps es podrà dividir en dues fraccions. Quan existeixin dos o més fills menors de dotze mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre de fills que correspongui. El permís reconegut en aquest article podrà acumular-se al que correspongui a la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Si els cònjuges o convivents treballen tots dos, només un d'ells podrà obtenir el permís. guarda legal, tingui al seu càrrec directe algun menor de sis anys o un disminuït

psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball, entre un mínim d'un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, amb la reducció proporcional de retribucions.

2) Les treballadores embarassades, i/o el seu cònjuge, tindran dret a absentar-se del treball per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, pel temps necessari per a la seva pràctica i prèvia justificació de la necessitat de la seva realització dins de la seva jornada de treball.

Article 18. – Llicències

Els treballadors tindran dret a gaudir llicències pels motius següents:

a) Per raó de matrimoni.

b) Per raó de maternitat.

c) Per raó de malaltia.

d) Per acolliment o adopció de menors.

a) La llicència per raó de matrimoni podrà gaudir-se per un període de vint dies, anterior o posterior a la celebració del mateix, a elecció del treballador. Si el període triat és anterior a la celebració, haurà de coincidir amb els dies immediatament anteriors a la mateixa. Si és posterior, el període de gaudi haurà de situar-se dins dels dos mesos posteriors a la data de la celebració.

La llicència podrà fraccionar-se en dos períodes per a ser gaudits, sense interrupció, un abans i un altre després de la celebració del matrimoni.

Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i previ informe del cap del departament o servei, la llicència podrà acumular-se total o parcialment al període de vacances anuals.

b) Llicència per gestació, pel naixement i/o lactància. En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de l'interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que li resti del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes posteriors al part de descans obligatori per la mare, en cas de què el pare i la mare treballassin, aquesta, al iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar que el pare pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé d'una forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat què en el moment de l'efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per la seva salut.

c) En els casos de malaltia de durada no superior a tres dies, que s'equipararan a absències justificades del servei, els treballadors hauran de comunicar aquesta situació en el termini més breu possible i, quan sigui factible, presentar la corresponent acreditació documental en el moment de reincorporar-se al servei.

Quan es tracti de malaltia o causa assimilada de durada superior a tres dies, el personal vindrà obligat a la presentació periòdica de les acreditacions de baixa i de confirmació expedides per facultatiu competent d'acord amb el model oficial.

Acreditada la situació al fet que es refereix el paràgraf anterior, es concedirà la corresponent llicència que podrà estendre's fins a una durada de dotze mesos, prorrogable a divuit en cas de continuar la situació d'incapacitat transitòria, i que haurà de justificar-se adequadament.

Com a conseqüència de l'anteriorment expressat, l'Ajuntament complementarà les prestacions econòmiques de la Seguretat Social fins al 100% de les retribucions ordinàries del funcionari en situació d'incapacitat transitòria, mentre duri aquesta.

d) En el cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu, com a permanent, de menors de fins a vuit anys, el treballador tindrà dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes de durada, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del primer, que podran gaudir-se, a elecció de l'interessat, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

La durada de la llicència serà, així mateix, de setze setmanes, en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de vuit anys d'edat, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o que, per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

Quan els adoptants o acollidors siguin tots dos treballadors de l'Empresa, la llicència es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani dels períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les quals corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Capítol IV **Règim Econòmic.**

Article 19. Normes generals

Les retribucions dels treballadors municipals són bàsiques i complementàries, distribuint-se en els següents conceptes:

Bàsiques: Sou bàsic, Antiguitat i Pagues Extraordinàries.

Complementàries: Complement de Productivitat, Altres Complementes, complement de disponibilitat i hores extraordinàries.

Article 20. Retribucions bàsiques

1) Sou bàsic: La seva quantia serà la que es fixen per cada any, i la seva aplicació s'efectuarà d'acord amb el requadre que s'estableixin per les diferents Escales segons pertanyen als equivalents als Grups Professionals a l'annexa IV.

2) Antiguitat: Es retribueix per triennis, consistents en la quantia especificada per cada un dels grups en els quals es classifiquen les diferents categories professionals, segons l'annexa V, per cada tres anys de servei reconegut.

Els triennis es consolidaran el dia que es compleixin tres o múltiple de tres anys de serveis i el guany es realitzarà amb efectes des del primer dia del mes en què es produí el venciment.

Tindran dret a aquest concepte:

Els treballadors amb relació laboral de caràcter indefinit.

Els treballadors amb contracte laboral per obra o serveis determinats quan, a través d'un sols contracte o varis sense solució de continuïtat (inferior a un mes), completen tres, o múltiple de tres, anys de serveis.

Els treballadors amb contracte laboral d'interí quan, a través d'un sol contracte o varis sense solució de continuïtat (inferior a un mes), completen tres, o múltiple de tres, anys de serveis. La regulació continguda als paràgrafs anteriors serà d'aplicació i per tant amb efectes des de l'1 de gener de 2009.

3) Pagues extraordinàries: S'estableixen dues pagues extraordinàries que s'abonaran els mesos de juny i desembre. La seva quantia serà d'una mensualitat de sou bàsic més l'antiguitat.

Les retribucions bàsiques s'actualitzaran anualment en funció de l'IPC més 1 punt, sempre subjecte a el disposat a la Llei de Pressuposts Generals de l'Estat.

Article 21. Retribucions complementaries

1) Complement de productivitat: Destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball. La seva assignació es realitzarà per la Corporació prèvia negociació amb el delegat de personal de l'Ajuntament.

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a valorar una proposta de criteris objectius per la concessió d'aquest complement. Aquest complement es troba necessàriament lligat a la prestació del treball o al desenvolupament del lloc de feina.

2) Les hores extraordinàries: es realitzaran únicament, amb caràcter excepcional, degut a imperioses necessitats per a realitzar treballs urgents o imprevists, no superant el límit legal de 80 a l'any. En aquests casos s'aplicaran les següents compensacions per categories reflectides a l'annexa II

A aquests efectes, es consideraran dies festius els que en aquest concepte figurin en el calendari laboral, a més de diumenges, i horari nocturn el comprès entre les 22 hores i les 06 hores.

El dissabte, de les 7 a les 14h, tindrà consideració de laborable, a efectes retributius de serveis extraordinaris, excepte si coincideix amb festiu al calendari laboral.

3) Disponibilitat: la disposició i localització del treballador les 24h generarà dret econòmic diari, segons la taula a l'annexa IV.

Article 22. - Vestuari

1. L'Ajuntament lliurarà el conjunt complet de peces establert en l'annex III per a l'estació de l'any en que es trobi a cada nou treballador en plantilla. En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles que, a criteri del comandament, siguin suficients i proporcionades al temps de durada de la seva interinitat.

2. L'Ajuntament reposarà aquelles peces obligatòries de treball que estiguin en un estat inadequat d'ús.

En períodes de contractació que es prevegin inferiors a tres mesos, només es subministraran aquelles peces que tinguin funció de seguretat o



higiene.

CAPÍTOL XI DRETS SINDICALS

Article 23. Competències i facultats de la representació col·lectiva

Les competències, les facultats, els drets i les garanties dels representants sindicals i dels delegats sindicals són les que estableix i reconeix la normativa vigent, sense perjudici del que es relaciona a continuació:

1. Ser informat de la política d'ocupació de personal de l'Ajuntament.
2. Ser informat dels canvis de destinació que, legalment, decreti la corporació, de manera que els representants sindicals puguin formular les al·legacions que considerin necessàries.
3. Emetre informe abans d'adoptar tots els acords i les sancions que facin referència al personal, sempre que es consideri oportú.
4. Assistir, amb veu, una representació dels representants sindicals i dels delegats sindicals, a les sessions que faci la Comissió d'Hisenda i Interior quan hagi de tractar temes que afectin el règim i les condicions de feina del personal, en les actes de les quals poden fer constar les seves opinions. La corporació ha de remetre al representant sindical la informació sobre les matèries que s'han de tractar en l'ordre del dia de la comissió amb una antelació no inferior a quaranta-vuit hores. En qualsevol cas, l'assistència s'ha de fer al principi i/o al final de la reunió.
5. Plantejar i negociar amb els òrgans corresponents de la corporació les qüestions que procedeixen en matèria de personal, de règim de prestació del servei, de condicions de seguretat i de previsió social, en allò que sigui de competència de la corporació.

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

- a) No s'han de computar, com a hores sindicals o de personal, les utilitzades per negociar aquest conveni, les reunions de la Comissió Paritària i de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.
- b) Tots els delegats que pertanyen a una mateixa central sindical poden acumular les hores sindicals que corresponen als seus membres per possibilitar, si n'és el cas, l'assistència a cursos de formació sindical.

Article 24. Seccions sindicals

1. Les seccions sindicals de les centrals sindicals signants poden nomenar un delegat sindical, a qui se li han de reconèixer, expressament, els drets i les obligacions que recull la Llei orgànica de la llibertat sindical, inclòs el crèdit horari sindical.

I, a més, poden assistir a totes les reunions dutes a terme entre l'Ajuntament i els representants sindicals.

2. Poden usar un tauler d'anuncis, que s'ha de situar en un lloc visible.

Article 25. Assemblees

1. El personal municipal pot exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Disposa d'un màxim de 36 hores anuals, a part de les necessàries per discutir i aprovar aquest pacte.

2. Estan legitimats per convocar les assemblees:

- a) Els representants sindicals.
- b) Un mínim del 40 % dels empleats/ades.

3. Correspon al batle/essa, o al regidor/a en qui delegui la responsabilitat de personal, rebre la convocatòria i comprovar l'acompliment dels requisits següents:

- a) Formular la sol·licitud per escrit amb una antelació de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, l'hora i el lloc on s'ha de fer l'assemblea.
- c) Les dades de les persones sol·licitants, que han d'estar legitimades per convocar-la, tal com preveu l'apartat 2n.





- d) L'assemblea s'ha de dur a terme dins de la jornada laboral, preferentment fora de l'horari d'atenció al públic, excepte en els casos de vaga.
- e) La convocatòria s'ha de dirigir a la totalitat del personal afectat per aquest conveni.
- f) Si dins el límit de 24 hores de la data de realització de l'assemblea, el batle/essa o la persona delegada no ha formulat cap objecció, aquesta es pot dur a terme sense cap altre requisit.
- g) El Comitè d'Empresa del Personal o el delegat sindical pot convocar reunions sectorials, amb els mateixos límits i requisits, que no podran excedir de 5 hores anuals per sector.

Article 26. Serveis mínims

En el cas d'assemblea o vaga legal, els serveis mínims són els essencials, i s'han de negociar entre els òrgans convocants i la corporació.

- a) En el cas d'assemblea, s'han de garantir la salut, la seguretat, el Registre i els casos de cita amb antelació al ciutadà.
- b) En el cas de vaga legal, s'han de garantir la salut, la seguretat i el Registre. En qualsevol cas, les cites amb antelació al ciutadà s'han d'anul·lar expressament.

ANNEX I
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Denominació dels Grups Professionals

Titulat Superior: 0

- Arquitecte superior

Titulat Mitjà: I

Tècnic Superior: II

Tècnic mitjà: III

- Oficial/Encarregat de manteniment
- Auxiliar de biblioteca

Agrupacions Professionals especialistes: IV

- Ajudant de Manteniment

Agrupacions Professionals: V

- Personal de brigada
- Personal de Neteja

Titulació Grup Professional

Títol Llicenciat i equivalent	A1 -- 0
Títol Diplomata i equivalent	A2 -- I
Títol Batxiller, BUP, FP2 i equivalents	C1 -- II
FP1, ESO, EGB i equivalents	C2/AP – III / IV / V

Certificat Escolaritat i equivalent





Annex II
Retribucions

Escala salarial segons els grups Professionals

0	Arquitecte superior	2369,93 euros
III	Oficial/Encarregat de manteniment	1543,65 euros
III	Auxiliar de biblioteca	1543,65 euros
IV	Ajudant de manteniment	1113,45 euros
V	Peó de brigada	1010,39 euros
V	Netejadora	921,33 euros

Annex III
Triennis

Classificació per grups	Remuneració per trienni
0	42,65 euros
I	27,26 euros
II	33,98 euros
III	24,48 euros
IV	17,90 euros
V	13,47 euros

Annex IV
Disponibilitat i hores extraordinàries

1) Disponibilitat

Classificació per grups	Disponibilitat i localització 24h	
	Laborables	Cap de setmana
0	130 euros/dia	200 euros/dia
I	120 euros/dia	180 euros/dia
II	100 euros/dia	160 euros/dia
III	80 euros/dia	140 euros/dia
IV	60 euros/dia	120 euros/dia
V	40 euros/dia	100 euros/dia

2) Taula d'hores extraordinàries

Classificació per grups	Hora extra	
	Laborables	Diumenge/Festiu/Nocturn
0	24 euros	30 euros
I	22 euros	28 euros
II	20 euros	26 euros





III	18 euros	24 euros
IV	16 euros	22 euros
V	12 euros	18 euros

Annex V Vestuari

L'Ajuntament facilitarà al personal de la Brigada Municipal el següent vestuari, amb els períodes de carència que s'indiquen, i segons les seves necessitats:

Dues camises màniga llarga	UN ANY
Dos pantalons de pana	UN ANY
Un parell de sabates hivern	UN ANY
Un jersei	UN ANY
Dos parells de mitjons hivern	UN ANY
Un anorac	DOS ANYS
Una caçadora de pana	DOS ANYS
Un parell de botes d'aigua	TRES ANYS
Dues camises màniga curta	UN ANY
Dos pantalons d'estiu	UN ANY
Un parell de sabates d'estiu	UN ANY
Dos parells de mitjons estiu	UN ANY

L'Ajuntament facilitarà al personal de neteja el següent vestuari, amb els períodes de carència que s'indiquen, i segons les seves necessitats:

1 Parell de sabatilles d'estiu	UN ANY
1 Parell de sabates d'hivern	UN ANY
Varis parells de guants	UN ANY
1 bata d'estiu	UN ANY
1 bata d'hivern	UN ANY
Dues camises màniga llarga	UN ANY
Dues camises màniga curta	UN ANY
Dos polos (màniga curta / llarga)	UN ANY
Dos jerséis polars	UN ANY
2 parells mitjons hivern	UN ANY
2 parells mitjons estiu	UN ANY
Unes botes companya	DOS ANYS
Unes botes aigua	TRES ANYS
Un equip reflectant estiu	DOS ANYS

Disposició final. Límits pressupostaris.

Totes les retribucions més amunt indicades serà d'aplicació en la mesura que tinguin suport pressupostari.

