

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

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

5269

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 de la modificació de determinats articles del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001172011990)

Antecedents

1. El 20 de febrer de 2019, la Comissió Negociadora acordà modificar l'article 4, els articles 9 a 12bis, els que van del 14 al 27 bis i els articles 29 i 30 del text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor que fou publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 162 de 27 d'octubre de 2005.
2. El 18 de març de 2019, Bernardino Vives Cardona, en representació de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació de l'acta de modificació esmentada.

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 l'acta de modificació de l'article 4, dels articles 9 a 12bis, dels que van del 14 al 27 bis i dels articles 29 i 30 del text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor que fou publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 162 de 27 d'octubre de 2005.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 22 de maig de 2019

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



MODIFICACIÓ PARCIAL DEL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LLUCMAJOR

El 20 de febrer de 2019, a Lluçmajor es reuneixen les autoritats i representants esmentats a continuació:

En representació de l'Ajuntament de Lluçmajor:

- Jaime Julián Oliver Vallés, president
- Bernardí Vives Cardona, regidor
- Gregorio Estarellas Mas, batle
- Francisca Tauler Font, secretària

En representació dels treballadors:

- María Visitación Ramírez Rosselló (CSIF)
- Juan Pedro Gálquez Rodríguez (USO)
- Juan Servera Roca (UGT)

Els compareixents manifesten:

1. Que l'11 de juliol de 2005 es va signar el Conveni col·lectiu vigent del personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor per als anys 2005 a 2007, tots dos inclusivament. Aquest Conveni col·lectiu va ser registrat per l'autoritat laboral competent i va ser publicat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears núm. 162, de 27 d'octubre de 2005.
2. Que el passat dia 20 d'abril de 2018 es va constituir la Comissió Negociadora per introduir modificacions en el text pactat.
3. Que en virtut de les diferents negociacions mantingudes, el passat dia 8 de gener de 2019 sengles parts varen signar la modificació parcial del Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor. No obstant això, varen quedar pendents de signatura els aspectes següents:

- La inclusió de l'àmbit temporal de les modificacions acordades en el Conveni col·lectiu.
- La inclusió de l'annex I del Conveni col·lectiu relatiu a la regulació dels horaris, necessitats de serveis i categories del Patronat de la Residència de Persones Majors de Lluçmajor.

En tal sentit, les parts que signen aquesta Acta, en reunir els requisits de capacitat i legitimitació requerits per la legislació laboral vigent, han acordat modificar aquests aspectes en els termes i condicions següents:

ARTICULO 4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ TEMPORAL, DENÚNCIA I PRÒRROGA

1. El present conveni col·lectiu, una vegada signat per les parts, serà elevat al Ple de l'Ajuntament per a la seva aprovació i posterior publicació en el BOIB.
2. El present conveni col·lectiu entrarà en vigor una vegada aprovat pel Ple de l'Ajuntament i farà efecte des de l'1 de gener de 2019 i estarà vigent fins al 31 de desembre de 2021.
3. El Conveni Col·lectiu es prorrogarà d'any en any en el cas que no hi hagués denúncia expressa de cap de les parts legitimades per a negociar i promoure la negociació conforme la legislació vigent. Aquesta denúncia haurà de dur-se a terme dins dels últims tres mesos de la vigència o prorroga en curs. La denúncia i sol·licitud de nova negociació es formularà mitjançant una comunicació escrita dirigida a l'altra part.
4. Una vegada denunciat, les parts estan obligades a reunir-se per a constituir la Comissió negociadora i iniciar les deliberacions del pròxim Conveni, en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la data de recepció de la denúncia.
5. El present conveni col·lectiu estarà vigent mentre es desenvolupi la negociació d'un nou.

ARTICLE 9- JORNADA LABORAL I HORARI

La jornada laboral, l'horari i les condicions de treball són elements essencials per a l'organització dels serveis municipals, que és una competència del govern municipal d'acord a la seva capacitat auto organitzativa.

La durada de la jornada general serà de 37 hores i mitja setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, equivalent a mil sis-centes quaranta-dues hores anuals.

La jornada setmanal serà, amb caràcter general, de dilluns a divendres, en règim d'horari flexible, amb una part fixa d'horari de concurrència obligada per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. La part fixa d'horari serà de trenta-cinc hores setmanals amb una franja compresa entre les 7.30 i les 14.30 hores. La part flexible, que amb caràcter general es distribuirà a voluntat del personal laboral, serà la compresa entre els següents trams horaris:

Entrada: Entre las 7.00 h i las 7.30 h
Sortida: Entre las 14.30 h i las 15.00 h

El còmput de les diferències horàries es realitzarà quinzenalment.

Durant el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, tots dos inclusivament, s'establirà una jornada intensiva de treball, a raó de set hores continuades de treball, a desenvolupar, excepte per al personal amb horari especial, entre les 6.00 i les 13.00 hores de dilluns a divendres.

El personal amb horari especial s'ajustarà a la modalitat establerta en el respecte calendari laboral.

El personal acollit a aquest règim de flexibilitat horària no tindrà dret a percebre cap compensació econòmica per raó d'aquest.

No obstant això aquesta regla general, la distribució de la jornada podrà ser diferent segons les particularitats pròpies dels diferents departaments, centres de treball, serveis, unitats o dependències on s'exerceix l'activitat o servei, ja que en tractar-se l'Ajuntament d'una entitat la fi primordial de la qual és la prestació d'un servei públic, l'horari podrà variar en funció del concret servei o activitat o fins i tot del lloc on s'hagi de prestar.

Qualsevol horari que surti del general i ordinari, o de l'especificat en els següents apartats, haurà de ser negociat en la respectiva taula de negociació amb els representants legals dels treballadors.

Davant noves contractacions i/o incorporacions de personal laboral, l'Ajuntament podrà establir noves jornades i horaris a l'efecte de millorar la prestació dels serveis públics. En qualsevol cas, les jornades i horaris no reflectits en el Present conveni es regiran segons el que s'estableix en la Relació de Llocs de treball o el seu contracte de treball. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

La durada de la jornada del personal que exerceixi llocs de treball considerats d'especial dedicació serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual.

2. Qüestions generals sobre l'horari

Es gaudirà d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar la bona marxa dels serveis i s'haurà de gaudir preferentment entre les 09,00 i les 10,00 hores, si es realitza en el torn de demà, i entre les 17,00 i les 18,00 hores, si es realitza en el torn de tarda. En aquest període s'entendran inclosos els desplaçaments al lloc de descans.

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni Col·lectiu té dret, amb caràcter general, a un descans mínim de dos dies setmanals consecutius, preferentment en dissabte i diumenge, excepte el personal que treballi en unitats departamentals o centres específics que requereixin que el servei hagi de prestar-se en aquests dies, en aquest cas s'estarà al que es disposa en el seu horari específic. En tot cas, no podrà treballar-se més de 8 dies consecutius i tindran dret a un descans diari de 12 hores, com a mínim, entre la finalització de la seva jornada diària i l'inici de la següent.

Les hores treballades durant el període comprès entre les 22,00 hores i les 6,00 hores del matí tindran el caràcter de nocturnes, excepte quan la relació laboral s'hagi establert atenent la pròpia naturalesa del treball nocturn.

Prèvia negociació en la respectiva taula de negociació amb els representants legals dels treballadors, es podran fixar horaris especials quan els serveis, centres o dependències de l'Ajuntament de Lluçmajor, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demandin un horari



diferent de l'habitual. Entre els mateixos cal esmentar, a títol enunciatiu i no limitatiu, el personal del cementiri, el personal de la canera, agents mediambientals, el personal d'oficines, el personal dels punts verds, el personal de grua, el personal de parc mòbil i senyalització, el personal de serveis socials o el personal adscrit a biblioteques.

Les jornades i horaris especials existents i autoritzats amb caràcter previ a l'entrada en vigor del present conveni, es respectaran i mantindran en les mateixes condicions fins que no s'aprovi un nou acord que el substitueixi.

En el cas que es produeixin noves contractacions i/o incorporacions que, pel seu especial lloc de treball, hagin de complir amb un horari especial, l'Ajuntament podrà establir, un horari diferent a la resta de la plantilla quan les necessitats del servei així ho requereixin. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).

Anualment, l'Ajuntament de Lluçmajor elaborarà el calendari laboral, havent-se d'exposar un exemplar del mateix en un lloc visible de cada centre de treball i comprendrà l'horari de treball i la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, d'acord amb la jornada pactada.

El treballador tindrà dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la respectiva taula de negociació o en l'acord al fet que arribi amb la Corporació respectant, si escau, el que es preveu en aquella.

A tal fi, es promourà la utilització de la jornada continuada, l'horari flexible o altres maneres d'organització del temps de treball i dels descansos que permetin la major compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i la millora de la productivitat en les empreses.

3. Control i seguiment de la jornada i horari de treball

Els responsables dels departaments, centres de treball, serveis, o unitats exigiran la justificació oportuna de totes les absències i no autoritzaran dins de la jornada laboral aquelles absències per a assumptes que puguin realitzar-se fora de la jornada de treball, excepte les quals corresponguin al compliment d'un deure inexcusable.

La part de jornada no realitzada sense causa justificada donarà lloc a la deducció proporcional d'havers, dins dels 3 mesos següents a l'absència, sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin, a més, si escau adoptar-se.

4. Justificació d'absències

El personal laboral haurà de registrar en el sistema de control horari del seu centre de treball totes les entrades i sortides corresponents a la seva modalitat de jornada. Igualment, les absències, les faltes de puntualitat i de permanència del personal en el seu lloc de treball, qualsevol que sigui la seva causa, hauran de ser registrades pels empleats públics que incorrin en elles en el sistema de control horari que ha d'existir en cada centre.

Aquestes absències requeriran l'avís immediat al responsable de la unitat corresponent i la seva ulterior justificació acreditativa. Aquesta justificació es traslladarà, de forma immediata, a l'òrgan competent en matèria de personal.

En els supòsits d'absència parcial al lloc de treball com a conseqüència de l'assistència a consulta, prova o tractament mèdics, aquest període de temps es considerarà com de treball efectiu sempre que l'absència es limiti al temps necessari i es justifiqui documentalment per l'empleat públic la seva assistència i l'hora de la cita.

En els casos d'absència durant la totalitat de la jornada diària per causa de malaltia o accident sense que s'hagi expedit comunicat mèdic de baixa, haurà de donar-se avís d'aquesta circumstància al superior jeràrquic de manera immediata i comportarà, si escau, la reducció de retribucions prevista en el Protocol d'incapacitat temporal aprovat per aquesta Corporació. En tot cas, una vegada reincorporat l'empleat públic al seu lloc, haurà de justificar de manera immediata la concurrència de la causa de malaltia.

En el supòsit d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, el comunicat mèdic acreditatiu de la baixa haurà de remetre's a l'òrgan de personal, no més tard del quart dia des que s'hagi iniciat aquesta situació. L'esmentat part haurà d'acreditar l'absència de cadascuna de les dates en què la situació d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural s'hagi produït, qualsevol que sigui la seva durada. Els successius comunicats mèdics de confirmació de la baixa inicial, així com els informes mèdics de ratificació, hauran de presentar-se a l'òrgan de personal corresponent, com a màxim el tercer dia hàbil següent a la seva expedició.

Una vegada expedit comunicat mèdic d'alta, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a la seva expedició, aportant en aquest moment el citat part a l'òrgan de personal.





En cas d'incomplir-se l'obligació de presentació dels justificants d'absència prevists en aquest epígraf o del comunicat mèdic de baixa en els termes i terminis establerts en el règim de Seguretat Social aplicable, es procedirà a aplicar la corresponent deducció proporcional d'havers.

Es consideren retribucions ordinàries a l'efecte del complement retributiu des del primer dia en situació d'incapacitat temporal o llicència per malaltia, sumat a la prestació del Règim General de la Seguretat Social, els següents complements del conveni: Treball per torns (art. 20), complement de gestió (art. 25) i el complement específic del lloc (art. 26) Complement Personal Transitori(C.P.T.).

5. Jornades i Horaris especials

El personal amb horari especial s'ajustarà a les necessitats de l'Ajuntament en relació amb l'horari d'atenció al públic propi de la seva especial activitat.

Totes dues parts negociadores, sent conscients de les dificultats que comporta planificar l'horari de treball, i de la capacitat organitzativa amb què explica aquesta Corporació, no només per la seva condició d'ocupadora reconeguda en l'Estatut dels Treballadors, sinó també per la seva condició d'Administració Pública, estableixen, excepte acord posterior en contrari, les següents especificacions:

a. Personal de senyalització.

La jornada laboral serà de quaranta hores setmanals de dilluns a divendres en règim d'especial dedicació i horari fix diürn que serà de 6.00 a 14.00 hores.

La distribució de la jornada podrà efectuar-se de dilluns a diumenge en règim de treball per torns, i la distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les quaranta hores setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

En el cas que el personal hagués de treballar en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

b. Personal de neteja viària i recollida de residus

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim d'horari flexible diürn. La distribució de la jornada setmanal es realitzarà:

a) Jornada de demà.-L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 7,30 a 14,30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

No obstant això, es podrà establir una franja fixa compresa entre les 6.30 i les 13.30 hores quan amb això s'aconsegueixi la millora del servei i l'optimització dels recursos.

b) Jornada de tarda.- L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 14,00 a 21,00 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

No obstant això, es podrà establir una franja fixa compresa entre les 13.30 i les 20.30 hores quan amb això s'aconsegueixi la millora del servei i l'optimització dels recursos.

El descans setmanal comprendrà, habitualment, el diumenges i un altre dia de la setmana rotatiu. No obstant això, donada l'indole de la prestació de determinats serveis, el descans setmanal podrà ser traslladat, en funció de les necessitats específiques que poguessin sorgir, a altres dies de la setmana. En qualsevol cas, qualsevol canvi en el descans setmanal haurà de ser avisat amb 15 dies naturals d'antelació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

Aquesta jornada i distribució horària únicament serà aplicable per a les noves contractacions, i/o incorporacions que es produeixin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni o per a aquells altres que voluntàriament així ho sol·licitin. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).



Per motius justificats es negociarà per a tot el personal laboral, inclòs l'actual, l'aplicació d'aquests horaris a fi de cobrir les diferents necessitats del servei.

c. Personal de neteja d'edificis públics

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim d'horari flexible diürn. La distribució de la jornada setmanal es realitzarà:

a) Jornada de demà.- En aquells edificis o centres l'afluència dels quals de personal, ja sigui de personal intern o usuaris, es produeixi a les tardes o en horari nocturn. L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 6,30 a 13,30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

b) Jornada de tarda.- En aquells edificis o centres l'afluència dels quals de personal, ja sigui personal intern o usuaris, es produeixi per matins. L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 14,30 a 21,30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

El descans setmanal comprendrà, habitualment, el diumenge i un altre dia de la setmana rotatiu. No obstant això, donada l'indole de la prestació de determinats serveis, el descans setmanal podrà ser traslladat, en funció de l'horari d'obertura al públic del centre o edifici que es tracti, a altres dies de la setmana. En qualsevol cas, qualsevol canvi en el descans setmanal haurà de ser avisat amb 15 dies naturals d'antelació.

Aquesta jornada i distribució horària únicament serà aplicable per a les noves contractacions, i/o incorporacions que es produeixin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni o per a aquells altres que voluntàriament així ho sol·licitin. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).

Per motius justificats es negociarà per a tot el personal laboral, inclòs l'actual, l'aplicació d'aquests horaris a fi de cobrir les diferents necessitats del servei.

d. Ordenances i Conserges

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim d'horari flexible diürn. La distribució de la jornada setmanal es realitzarà:

a) Jornada de matí.- En aquells edificis o centres l'afluència dels quals de personal es produeixi als matins, entre altres, col·legis o edificis d'oficines municipals. L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 7,30 a 14,30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

b) Jornada de tarda.- En aquells edificis o centres l'afluència dels quals de personal es produeixi a les tardes, entre altres, poliesportius o biblioteques. L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 14,30 a 21,30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa.

En el cas d'instal·lacions esportives, es podrà establir una franja fixa compresa entre les 16.00 i les 23.00, abonant-se com a hores nocturnes les hores treballades durant el període comprès entre les 22,00 hores i les 6,00 hores del matí.

El descans setmanal comprendrà, habitualment, el diumenge i un altre dia de la setmana rotatiu. No obstant això, donada l'indole de la prestació de determinats serveis, el descans setmanal podrà ser traslladat, en funció de l'horari d'obertura al públic del centre o edifici que es tracti, a altres dies de la setmana. En qualsevol cas, qualsevol canvi en el descans setmanal haurà de ser avisat amb 15 dies naturals d'antelació.

Quan s'hagi d'acudir al lloc de treball en diumenge per haver-se produït algun esdeveniment, acte festiu o mercat, es realitzarà una jornada màxima de 4,5 hores juntament amb el corresponent dia lliure que es gaudirà la setmana següent en el dia que seleccioni el treballador previ vistiplau del superior immediat en funció de les necessitats del servei.

Aquesta jornada i distribució horària únicament serà aplicable per a les noves contractacions, incorporacions i/o canvis de lloc que es produeixin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni o per a aquells altres que voluntàriament així ho sol·licitin. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).

Per motius justificats es podrà negociar per a tot el personal laboral, inclòs l'actual, l'aplicació d'aquests horaris a fi de cobrir les diferents necessitats del servei.

e. Brigada de festes i trasllats, so i il·luminació d'esdeveniments i mercats

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim d'horari flexible diürn, amb una franja fixa compresa entre les 7.30 i les 14.30 hores i una flexibilitat horària de 30 minuts a l'entrada o sortida de la franja fixa. No obstant això, es podrà fixar un horari de tarda en funció de les necessitats específiques que eventualment poguessin sorgir.

El descans setmanal comprendrà, habitualment, els dissabtes i els diumenges. No obstant això, donada l'indole de la prestació de determinats serveis, el descans setmanal podrà ser traslladat, en funció de les necessitats específiques que poguessin sorgir, a altres dies de la setmana. En qualsevol cas, qualsevol canvi en el descans setmanal haurà de ser avisat amb 15 dies naturals d'antelació.

Els serveis específics en dissabtes, diumenges i tardes de dilluns a divendres es prestaran en funció de les necessitats del servei, la qual cosa pot derivar que, eventualment, quan es produeixi algun esdeveniment o acte festiu, part de l'horari de treball s'efectuï en horari nocturn abonant-se com a hores nocturnes les hores treballades durant el període comprès entre les 22,00 hores i les 6,00 hores del matí.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de la categoria professional i/o especialització i les necessitats que poguessin sorgir.

Aquesta jornada i distribució horària únicament serà aplicable per a les noves contractacions i/o incorporacions que es produeixin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni o per a aquells altres que voluntàriament així ho sol·licitin. No obstant això l'exposat, el personal que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, presta serveis com a personal laboral no fix, no es veurà afectat per aquest canvi una vegada es convoquin aquestes places a través de la corresponent Oferta d'Ocupació Pública (OEP).

Per motius justificats es podrà negociar per a tot el personal laboral, inclòs l'actual, l'aplicació d'aquests horaris a fi de cobrir les diferents necessitats del servei.

f. Personal d'oficines

El personal laboral d'oficines tindrà el mateix horari que el que s'estableixi per al personal funcionari d'oficines.

g. Personal d'instal·lacions poliesportives

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns. La distribució de l'horari, podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les trenta-set hores i mitja setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

Per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

h. Personal del cementiri

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns. La distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les trenta-set hores i mitja setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

Per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

i. Personal de la canera

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns. La distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les trenta-set hores i mitja setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

Per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.





Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

j. Personal de punts verds

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns. La distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les trenta-set hores i mitja setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

La distribució de la jornada setmanal es realitzarà:

- a) Horari d'hivern (coincident amb el canvi d'hora d'hivern).- De 08.00 a 18.00 hores amb un temps de descans comprès entre les 14.00 a 14.30 hores que coincidirà amb el temps en què el centre romandrà tancat al públic.
- b) Horari d'estiu (coincident amb el canvi d'hora d'estiu).- De dilluns a dissabte jornada partida de matí i tarda de 08 a 14.00 hores i de 15.30 a 20.00 hores. Diumenges de 08.00 a 14.30 h. amb 30 minuts de descans al final de la jornada.

Aquesta distribució horària podrà modificar-se en qualsevol moment per acord entre l'Ajuntament i els representants legals dels treballadors.

k. Agents mediambientals

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns. La distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les trenta-set hores i mitja setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

Per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

l. Personal de grua

La jornada laboral serà de quaranta hores setmanals de dilluns a diumenge en règim de treball per torns i especial dedicació. La distribució de l'horari podrà efectuar-se de forma irregular sempre que no superi les quaranta hores setmanals en còmput anual. Si bé, sempre s'ha de respectar un descans mínim de 12 hores entre jornades.

Per al personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació.

Es podrà crear la figura del personal de guàrdia localitzada, sent compensats amb les retribucions que corresponguin. Aquest personal serà avisat amb 15 dies naturals d'antelació i serà designat a títol nominatiu en funció de les necessitats que poguessin sorgir.

m. Personal docent d' escoles municipals

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a divendres. A fi de cobrir la franja horària de 7.30 hores a 17.00 hores s'acorda una jornada contínua per a tot el personal d'escoles municipals distribuïda en 4 franges horàries que es podran modificar en funció de les necessitats del servei.

- De 7.30 a 14.30 hores (prioritàriament educadores/és de suport o voluntaris/as).
- De 8.00 a 15.00 hores (indistintament).
- De 9.00 a 16.00 hores (indistintament).
- De 10.00 a 17.00 hores (únicament educadores/és de suport).

A partir d'aquests criteris, a principis de cada curs escolar es concretarà l'horari.

Excepcionalment, sempre que les necessitats del servei ho permetin, per acord del claustre i amb el vistiplau de la coordinadora, es podrà recordar alguna variació en els horaris prèvia sol·licitud motivada del personal educador.



n. Personal de la residència

La jornada laboral serà de trenta-set hores i mitja setmanals de dilluns a diumenge en torns rotatoris. Els horaris es realitzaran a través de diferents torns de treball segons les necessitats del servei i la concreta categoria professional tal com es detalla en l'Annex 1 del present conveni.

“Annex I

El personal laboral de la Residència de Persones Majors de Lluçmajor, realitzarà una jornada laboral que no podrà ser inferior a 37,5 h setmanals de treball efectiu de mitjana de còmput anual, equivalent a 1.664 hores anuals.

A causa de l'especificitat dels llocs de treball de la Residència, que han de cobrir els 365 dies anuals, la distribució de l'horari de treball en les diferents categories que conformen la plantilla de personal laboral, es realitzarà en funció de les necessitats conformant així la distribució de la jornada i la fixació dels horaris, prèviament negociades amb els representants dels treballadors.

Els torns de les diferents categories de personal laboral, s'estructuren de la següent forma:

- *DUI: torns matí i tarda.*
- *Auxiliar d'infermeria: torns demà, tarda i nit.*
- *Oper. Neteja: torns matí i tarda.*
- *Cuiners/as: torns matí i tarda.*
- *Punxis cuina: torns matí i tarda.*
- *Conserges: torns matí i tarda.*

Es podrà fer ús de la flexibilitat horària, en el marc de les necessitats del servei, podent-se autoritzar, amb caràcter personal i temporal, la modificació de l'horari fix en un màxim de dues hores per motius directament relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

La durada de la jornada laboral assenyalada anteriorment, es mantindrà en la mateixa mesura que els sigui aplicable als empleats públics de l'Ajuntament de Lluçmajor.”

Els llocs de treball no reflectits en el Present conveni es regiran segons la Relació de Llocs de treball o el seu contracte de treball prèvia negociació amb els representants legals dels treballadors en la respectiva taula negociadora.

El personal de biblioteca, serveis socials, oficines de turisme, departament de cultura i uns altres amb horari especial està subjecte a les necessitats de la Corporació respecte de l'horari d'atenció al públic propi de la seva activitat específica.

6. Personal voluntari Polivalent

Quan per necessitats del servei es precisi, amb caràcter eventual, la realització de jornada o horari diferent a l'establert en paràgrafs anteriors, incloent dissabtes, diumenges i festius, es procedirà, en primer lloc, a sol·licitar personal voluntari, i només en cas de no haver-hi voluntaris, l'Ajuntament podrà designar unilateralment a aquest personal, assignant-li les retribucions que corresponguin.

A tals efectes, es crearà, en cada categoria professional i/o especialització, una bossa de personal voluntari per a cobrir els serveis eventuais que es poguessin produir. El funcionament d'aquesta bossa tindrà caràcter rotatori entre el personal d'una mateixa especialització i/o categoria professional. Aquesta bossa es renovarà per períodes semestrals havent de mantenir-se la voluntarietat fins a la creació d'una nova bossa, excepte quan la concurrència de causes imperioses i degudament justificades, que seran valorades per la comissió paritària, puguin motivar la sortida de la bossa.

Si no es poguessin cobrir les necessitats de l'Ajuntament amb el personal voluntari, est podrà optar per nominar als treballadors que necessiti per a la prestació del servei eventual i estan estaran obligats a prestar aquests serveis, sent compensats, en tots dos casos, amb les retribucions que corresponguin.

Així mateix, per a aquest personal que treballa en règim de torns, la direcció del centre vetllarà perquè aquests torns siguin equitatius i sense discriminació per a totes les categories professionals.

ARTICLE 10.- HORES EXTRAORDINÀRIES, FESTIVES I NOCTURNES

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Totes dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries conformement al següent criteri: s'efectuaran les hores extraordinàries necessàries per a cobrir el servei, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de l'empresa. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.

Aquestes hores podran ser, o ben retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari real que li correspondria a cada hora ordinària de la seva jornada laboral, o bé, quan l'organització del treball ho permeti i hi hagi una acceptació del treballador interessat, podrà ser compensada per temps de descans a raó de 1 hora treballada per 1,75 hora descansada en els 4 mesos següents a la seva realització.

El valor de l'hora ordinària serà calculat de la següent forma: retribucions ordinàries anuals de l'any anterior dividit entre el nombre d'hores anuals (1642).

Si l'hora extraordinària fos nocturna o festiva, l'increment sobre el salari es calcularà sobre el valor de l'hora nocturna o festiva.

Es consideraran hores festives, les compreses entre les 00:00h i les 24:00h del dia assenyalat com a festiu o diumenge. En els festius l'increment serà del 40% sobre la base salarial, exclosa l'antiguitat.

Es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22:00h i les 06:00h; l'increment serà el 40% sobre la base salarial, exclosa l'antiguitat.

ARTICLE 11.- DEFINICIÓ I TAULA DE NIVELLS

El lloc de "Treballadora Familiar", passa al grup VI, la resta igual redacció fins a la brigada polivalent que s'elimina i se substitueix per l'article 9.6 del Conveni.

Se modifica la taula salarial

	PUESTOS	S. BASE MENSUAL
GRUP I		
	Coordinadora escoletes	1.916,95 €
	Encarregat General.	1.916,95 €
	Orientador Professional	1.916,95 €
	Enginyer superior	1.916,95 €
GRUP II		
	Assistent Social	1.785,67 €
	DUI	1.785,67 €
	Directora Residencia	1.785,67 €
	Professor d'Adults	1.785,67 €
	Agent de Desenvolupament Local	1.785,67 €
	Enginyer Tènic	1.785,67 €
GRUPO III		
	Administratiu	1.508,68 €
	Educadora	1.227,87 €
	Encarregat	1.670,92 €
GRUP IV		
	Capatàs	1.359,12 €
	Oficial 1ª Especialista	1.287,17 €
GRUP V		
	Oficial 1ª	1.161,94 €
	Cuïnera	1.161,94 €
	Xofer	1.161,94 €
	Agent Medi Ambiental	1.161,94 €
GRUPVI		
	Auxiliar Administratiu	1.075,19 €





	PUESTOS		S. BASE MENSUAL
	Informador Juvenil		1.075,19 €
	Auxiliar Educadora		1.075,19 €
	Auxiliar d'infermeria		1.075,19 €
	Treballador/a Familiar		1.075,19 €
GRUP VII			
	Oficial 2ª		1.062,44 €
	Peó Especialista d'Oficis		1.062,44 €
	Cuiner 2ª		1.062,44 €
	Ajudant de Jardiner		1.062,44 €
GRUP VIII			
	Oficial 3ª		1.015,94 €
	Conserge		1.015,94 €
	Peó		1.015,94 €
	Marmitó		1.015,94 €
	Servei de neteja		1.015,94 €

Les retribucions del personal laboral temporal seran les mateixes que les fixades en el conveni per a un treballador definit en la plantilla orgànica que exerceixi el mateix o equivalent lloc de treball.

La pujada salarial per als anys successius serà la fixada per les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'estat que s'aprovin anualment, amb la clàusula de revisió salarial que en la mateixa es fixi.

ARTICULO 12.- ANTIGUITAT:

Els treballadors afectats pel present Conveni, computaran l'antiguitat d'acord amb la següent taula:

ANYS RELACIÓ LABORAL	TRIENNIS	PERCENTATGE	PERCENTATGE ACUMULAT
3	1	5	5
6	2	5	10
9	3	5	15
12	4	5	20
15	5	5	25
18	6	5	30
21	7	5	35
24	8	5	40
27	9	5	45
30	10	5	50
33	11	5	55
36	12	5	60

Aquest complement es reportarà per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per l'Ajuntament de Lluçmajor. El dret a la meritació de cada trienni serà efectiu en el mes següent en el qual aquest es compleixi, tret que coincideixi amb dia primer de mes, en aquest cas s'abonarà el mateix mes en què es compleixi.

En el cas que es prestin serveis successivament en diferents grups de classificació, el personal laboral tindrà dret a continuar percebent els triennis reportats en els grups anteriors.

Quan es canviï de grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup.

Al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Lluçmajor se'l reconeixerà, a l'efecte de triennis, els serveis que acrediti haver prestat en qualsevol Administració Pública.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035350



ARTÍCULO 12 BIS.- CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL.

12.BIS. 1 OBJECTE

Establir els principis generals, en base als quals s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal funcionari tant de carrera com interí, laboral tant fix com temporal, de l'Ajuntament de Lluçmajor y de l'Organisme Autònom del Patronat de la Residència de Persones Majors de Lluçmajor.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics a l'art. 16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics i també regulada en la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificada per la Llei 6/2018, de 22 de juny, per la qual es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, funció pública, pressupostària, de personals, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i règim local, i s'autoritza el Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos, que procedeix a la seva regulació a l'àmbit de l'Administració Local.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

El Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix l'obligació que les Administracions Públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i progressió dels seus empleats. L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o assoliments de resultat.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei al ciutadà a l'Ajuntament de Lluçmajor.

12.BIS. 2.- CARACTERÍSTIQUES.

- a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b) És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c) És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, llevat de la fase extraordinària d'implantació.
- d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit.
- e) És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i mensual corresponent.
- f) És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g) És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- h) És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- i) És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.

12.BIS. 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El personal que ha de percebre la carrera professional, es el personal laboral que li es d'aplicació aquest Conveni

12.BIS. 4.- REQUISITS PER ADQUISICIÓ NIVELL INICIAL

La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional, serà d'una sola vegada, tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell. En aquesta primera instància es tindran en compte totes les hores realitzades durant la vida laboral a l'administració pública. S'entendrà en aquesta primera instància, i als únics efectes d'assolir el nivell inicial, que tots els mesos treballats a l'Ajuntament de Lluçmajor, Organisme Autònom i qualsevol Administració Pública es computaran aplicant l'article 10 d'aquest acord.



Per acreditar la formació i així poder adquirir el nivell corresponent d'acord al temps treballat, tota la documentació que acrediti la formació realitzada s'haurà de presentar per registre general d'entrada i dins els primers dos mesos posteriors a l'entrada en vigor de la carrera professional aprovada pel ple de l'Ajuntament de Lluçmajor i publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Es valorarà la formació realitzada fins que finalitzi el període abans indicat.

La formació presentada fora de termini no es valorarà per a adquirir el nivell corresponent.

Tota la formació presentada haurà d'estar relacionada amb el lloc que ocupa del grup de cotització en vigor en cada moment.

L'Ajuntament de Lluçmajor crearà una comissió d'avaluació i disposarà d'un termini màxim de tres mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR NIVELLS INICIALS.

Laborals	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V-VI-VII	Grups VIII
Nivell I	60	55	50	45	40	10
Nivell II	95	85	75	85	55	20
Nivell III	135	125	100	85	70	30
Nivell IV	165	145	125	105	85	40

12.BIS. 5.- ESTRUCTURA.

a) La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, a cadascun dels quals han de romandre els professionals un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b) El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

- * Nivell I: 5 anys.
- * Nivell II: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei).
- * Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei).
- * Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (+20 anys de servei).

c) Es consideren serveis prestats als efectes de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits a un lloc del mateix cos o escala –i especialitats, si escau- o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

d) També es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.

e) S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere.
- Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.

f) El personal de l'extinta societat municipal Lluçmajor Empresa Municipal de Serveis SAU, que s'integrés a l'Ajuntament de Lluçmajor, se'ls reconeixerà el temps de serveis prestats dins la societat, atesa la subrogació de drets i obligacions que va dur a terme l'Ajuntament de Lluçmajor.

g) L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

12.BIS. 6.- CALENDARI D'IMPLANTACIÓ.

La carrera professional s'implantarà, i es percebrà a compte la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es reconegui inicialment, amb efectes econòmics des de 1 de gener de 2019 amb el següent calendari:



55% amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2019

45% (que suposarà el 100%) amb efectes econòmics des del dia 1 de gener de 2020.

Per poder continuar cobrant la carrera professional a partir d'1 de gener de l'any 2020, s'haurà de realitzar la formació aprovada en el pla de formació abans de dia 30 de setembre de l'any anterior. Aquesta s'haurà d'acreditar entre l'1 d'octubre i el 31 d'octubre, per tal que dins la primera quinzena de novembre es pugui avaluar i validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

El personal laboral amb jubilació parcial presentaran la mateixa formació.

El personal objecte d'aquest conveni amb dret a percebre el complement de carrera professional i que compleixin l'edat de jubilació els propers anys, percebran els percentatges de carrera que es detallen a la taula següent:

Any jubilació	PERCENTATGES A COBRAR	
	2019	2020
2019	100%	0%
2020	70%	100%

12.BIS 7.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL.

Les retribucions, en còmput anual, dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

Laborals	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V- VI-VII	Grups VIII
Nivell I	3.000 €	2.500 €	2.250 €	2.000 €	1.750 €	1.500 €
Nivell II	6.000 €	5.000 €	4.500 €	4.000 €	3.500 €	3.000 €
Nivell III	9.000 €	7.500 €	6.750 €	6.000 €	5.250 €	4.500 €
Nivell IV	12.000 €	10.000 €	9.000 €	8.000 €	7.000 €	6.000 €

El personal laboral que es trobi inclòs en l'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest acord, percebrà, amb efectes d'1 de gener de 2019, la quantia corresponent en el grau o nivell de carrera professional que tingui reconegut.

Quan el personal laboral hagi consolidat un nivell del grup o subgrup que estigui ocupant, i ocupi un grup superior tindrà dret a percebre l'assignació meritada del grup que ocupi, sempre que tingui les hores de formació que corresponguin per assolir el nivell superior. Si es canvia de grup, per qualsevol circumstància, en tornar al grup inferior el nivell meritat en el grup o subgrup superior, es percebrà pel que li correspongui en el grup o subgrup inferior. Totes aquestes actuacions es faran d'ofici o a instància de part.

La carrera professional estarà subjecte als increments retributius que estableixi la Llei de Pressuposts General de l'Estat.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la seguretat social a l'Ajuntament de Lluçmajor.

12.BIS. 8.- MANTENIMENT DE NIVELL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

L'Ajuntament dissenyarà un pla de desenvolupament per l'acompliment de la carrera professional que serà negociat amb la representació sindical de la Mesa General Empleats Públics de l'Ajuntament i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'ajuntament programarà cada any, fixant un mínim de temps de formació específica que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PER NIVELLS

Laborals	Grup I	Grup II		Grup III-IV	Grup V-VI-VII	Grups VIII
Nivell I	30	20	15	10	10	8
Nivell II	40	30	25	20	15	10
Nivell III	50	40	35	30	20	12
Nivell IV	60	50	45	40	30	14

Els treballadors podran continuar realitzant formació dins la seva jornada laboral, tal i com està regulat.





A efectes de la carrera professional, la formació haurà de *ser online* o presencial, si bé davant una mateixa matèria amb les dues opcions serà prevalent la formació *online*, que s'haurà de presentar un certificat d'aprofitament als efectes de còmput per assolir els nivells corresponents, i s'haurà de realitzar, preferentment, fora de la seva jornada laboral. En el cas que la formació es faci durant la jornada laboral, els treballadors compensaran, total o parcialment, les hores fetes en la jornada laboral a l'Ajuntament, qui valorarà adequadament com es dur a terme la compensació.

També tindrà validesa la formació amb certificat només presencial, si bé cada hora feta comptarà per 0,5 hores respecte a les hores amb aprofitament.

L'incompliment de la formació comportarà la baixada d'un nivell del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major o incapacitat laboral, que es descriuran en el document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En el cas que se suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència de la persona interessada i dels representants del personal a la Mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures oportunes.

En el supòsit de accedir a formació especialitzada relacionada amb el lloc de feina de Grau, màster i postgrau o cursos especialitzats que excedeixin de més de 50% dels mínims per mantenir el nivell, serà computable a l'anualitat següent.

Se considerarà vàlida la formació impartida per qualsevol administració, universitat, centres de formació oficials, sindicats, col·legis professionals i els que la comissió de valoració consideri adient, donant preferència a la formació que provingui d'organismes públics.

12.BIS. 9.- PROGRESSIÓ DE NIVELL.

Per tal que els treballadors acollits en el sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior han de complir la regla següent:

Acreditar el temps de serveis prestats requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 5.b)

Complir els requisits enumerats en aquest document.

12.BIS. 10.- PROCEDIMENT PER OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL.

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal l'inicia d'ofici l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir caràcter anual.

Les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord amb la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i s'han d'adjuntar els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell. El compliment dels requisits vendrà referit al dia de l'expiració del termini fixat amb la convocatòria per presentar sol·licituds.

D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada se n'encarrega la Comissió de Seguiment i Avaluació, per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell. Amb aquesta finalitat s'incorporarà un informe que emetrà el departament de Personal, on s'acreditarà la formació per a cada treballador que sol·licita la carrera professional.

S'hauran d'acreditar els serveis a l'administració pública amb indicació del grup/nivell a què pertany per cada un dels dies pels quals ha prestat servei.

S'haurà d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal i que no està inclòs dins l'article 3.2.

El procediment ha de tenir una durada màxima de cinc mesos (dos mesos per acreditar la formació realitzada i tres mesos per valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballador) i finalitza amb la resolució motivada per l'òrgan competent atès l'acord adoptat per la Mesa General d'Empleats Públics. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

Els efectes econòmics es retrotrauran l'endemà de la data d'acompliment del nivell assolit per part de l'interessat/da.

12. BIS. 11.- ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL.

L'òrgan competent per obtenir una valoració adequada dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional serà l'Ajuntament de Lluçmajor, el qual crearà una Comissió de Seguiment i Control per a la seva supervisió, que també durà a terme la valoració de l'Organisme Autònom.



Tots els acords adoptats a la Mesa General d'Empleats Públics seran vinculants per a la seva aplicació, que hauran d'ésser ratificats per acord o resolució de l'òrgan competent.

La Comissió de Seguiment i Control es reunirà cada any dins la primera quinzena de novembre per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

Els tècnics de cada àrea proposaran de forma genèrica o específica la formació a realitzar en el Pla de Formació Anual, alhora que la Comissió de Seguiment i Control supervisarà i validarà la proposta que es farà pública dins el primer semestre de l'any en curs. Aquesta formació s'haurà de realitzar a partir de l'1 d'octubre i fins al 30 de setembre de l'any següent.

La Comissió estarà formada pel batle/batlessa, pel regidor/a de Personal, per un regidor/a de l'oposició, dos membres de la Junta de Personal, dos membres del Comitè d'Empresa i els tècnics designats del departament de Personal i Secretaria, i a la primera convocatòria de la comissió s'aprovarà el reglament de funcionament d'aquesta a instància de qualsevol de les parts."

12.BIS. 12.- REGIM TRANSITORI DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

PRIMERA

En el cas que el personal laboral de l'Ajuntament de Lluçmajor, que tinguin dret a la carrera professional, i no tinguin en el suficient nombre d'hores de formació per assolir els nivells inicials, tindran 1 any per aconseguir la formació adient.

Sinó s'assoleix la formació de partida en el període transitori, s'haurà de reintegrar les quanties percebudes durant el primer any, que es durà a terme mitjançant la minoració parcial de les retribucions a percebre pel personal laboral, i es deixarà de cobrar el complement de carrera professional fins que s'assoleixin els nivells inicials.

El còmput de la formació començarà a partir de l'any 2020.

SEGONA

L'apartat de la carrera professional que consta en aquest Conveni, s'hauran de desenvolupar reglamentàriament per donar compliment al que disposa l'article 62 bis de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificat per la Llei 6/2018, de 22 de juny.

La carrera professional es pagarà com una bestreta a compte, fins que no estigui aprovat el Reglament esmentat en l'incís anterior.

ARTICLE 14.- COMPOSICIÓ DELS TRIBUNALS EN PROVES DE SELECCIÓ

Per a cada convocatòria, el tribunal qualificador estarà constituït per un President, tres vocals, i un Secretari o Secretària designats per l'òrgan competent de personal funcionari de carrera o personal laboral fix en servei actiu de l'Ajuntament de Lluçmajor, o directament de l'Administració autonòmica, insular o local en l'àmbit territorial de les Illes Balears o de la Universitat de les Illes Balears, pertanyent a un grup igual o superior a l'exigit per a l'ingrés en grup de què tracti i que reuneixi els requisits exigits en la normativa vigent. En tot cas, la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'especialitat, imparcialitat i professionalitat dels seus membres.

Aquesta designació implicarà la dels respectius suplents.

El Comitè d'empresa pot designar una persona per a exercir les funcions de vigilància per al bon funcionament dels processos selectius.

ARTICLE 15.- NOU INGRÉS

Quan es produeixi una vacant en la plantilla d'aquesta Corporació que no hagi pogut cobrir-se pel programa de promoció interna, la Corporació realitzarà prèvia a la seva contractació, la corresponent convocatòria pública amb el màxim respecte al principi d'igualtat d'oportunitats de quants reuneixin els requisits exigits en aquesta.

La selecció es realitzarà, amb caràcter general, a través del sistema d'oposició, tret que, per la naturalesa de les places o de les funcions a exercir, sigui més adequada la utilització del sistema de concurs oposició.

ARTICLE 16.- CONTRACTACIÓ LABORAL NO PERMANENT:

1. Per raons organitzatius d'urgència, les places o llocs vacants, substitucions o assimilats, podran cobrir-se provisionalment a través de contractes no fixos, seguint els procediments que l'Ajuntament tingui prevists a aquest efecte, fins que es procedeixi a la seva amortització o cobertura definitiva.



2. Amb la finalitat de complir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, l'Ajuntament es compromet a elaborar una borsa de treball per a substituir les possibles baixes, permisos, llicències o qualsevol altre supòsit de contractació com a personal laboral temporal que regula l'apartat 3 de l'article 18 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de les Illes Balears, així com qualsevol altra modalitat de contractació temporal prevista en la legislació laboral.

3. Les persones que formen part d'una bossa estaran en situació de disponibles o no disponibles.

3.1. Estan en situació de no disponibles aquelles persones que no han acceptat un lloc ofert per concórrer alguna de les causes previstes en l'apartat 7 d'aquest article.

3.2. Mentre l'aspirant estigui en situació de no disponible en la bossa, no se li ha d'oferir cap lloc de treball corresponent a la mateixa categoria, especialitat i nivell, excepte el que es preveu en l'apartat 11 d'aquest article.

3.3. Estan en situació de disponibles la resta d'aspirants de la bossa i, per tant, se'ls comunicarà l'oferta d'un lloc de treball d'acord amb la seva posició en la bossa.

4. En el cas d'haver-hi una vacant, si fa falta proveir-la, o en la resta de supòsits que d'acord amb la normativa vigent es pot nomenar una persona contractada laboral, s'ha d'oferir el lloc a la primera persona de la bossa corresponent que estigui en situació de disponible, d'acord amb l'ordre de prelatió, sempre que compleixi els requisits del lloc per a ocupar-lo.

Si no compleix els requisits, es dirà a la següent persona disponible. Si hi ha més d'un lloc per a cobrir, de les mateixes característiques, es poden realitzar trucades col·lectives simultànies a tantes persones aspirants en situació de disponible en la bossa com sigui necessari per a atendre les peticions de cobertura de llocs pendents. En aquest cas, els llocs ofertats s'adjudicaran per ordre rigorós de prelatió dels aspirants de la bossa que hagin manifestat la seva conformitat.

5. Com a excepció de l'apartat anterior, quan es tracti de llocs de la Relació de llocs de treball s'han d'oferir a la primera persona de la bossa, encara que no estigui disponible, que no ocupi una vacant amb les mateixes condicions, i si no es cobreix, a les persones que la segueixen fins a cobrir-se. En aquest cas, la renúncia al seu lloc de treball actual per a incorporar-se al lloc de la *RPT no comportarà la pèrdua del lloc en la bossa.

6. Es comunicarà a la persona aspirant que correspongui el lloc i el termini en el qual ha de presentar-se. S'intentarà un màxim de tres vegades el mateix dia, deixant constància de les trucades fetes o correus electrònics. Si l'interessat no manifesta la seva conformitat amb la contractació en el termini d'un dia hàbil, o en el segon dia hàbil següent si la trucada es fa en divendres, i la seva disposició a incorporar-se en el termini indicat pel departament de recursos humans, s'entén que renúncia. Aquest termini ha de ser com a mínim de 3 dies hàbils i com a màxim de 15 dies hàbils, el qual es pot prorrogar excepcionalment per a atendre el dret de preavis de l'article 49.1 de l'Estatut dels treballadors.

7. A les persones aspirants que renunciïn expressament o tàcitament d'acord amb el punt anterior d'aquest article les hi ha de passar a l'últim lloc de la borsa de treball corresponent, tret que al·leguin, dins del termini establert en l'apartat anterior, la concurrència d'alguna de les següents circumstàncies, que hauran de justificar-se documentalment en els tres dies hàbils següents:

- a) Estar en període d'embaràs, de maternitat o de paternitat, d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu, incloent el període en què sigui procedent la concessió d'excedència per a cura de fills i filles per qualsevol dels supòsits anteriors.
- b) Patir malaltia o incapacitat temporal.
- c) Estar, en el moment de trucada, exercint funcions sindicals.
- d) Estar treballant en l'Administració pública.

En aquest cas conservaran la seva ordre de la bossa i passaran a la situació de no disponibles.

8. Les persones interessades estan obligades a comunicar per escrit al departament de Recursos Humans la finalització de les situacions previstes en el punt anterior en un termini no superior a deu dies hàbils des que es produeixi, amb la justificació corresponent. La falta de comunicació en el termini establert suposa passar a l'últim lloc de la borsa de treball per a la qual va ser cridada.

9. La posterior renúncia d'una persona contractada laboral en el lloc de treball que ocupa suposa passar a l'últim lloc de la borsa de treball per a la qual va ser cridada, excepte que aquestes circumstàncies es produeixin com a conseqüència de la trucada per a ocupar un altre lloc de treball a una altra Administració Pública o en els casos de força major.

10. El personal laboral contractat procedent de bosses creades mitjançant el procediments ordinari o extraordinari, com a cessament en el lloc de treball, tret que sigui com a conseqüència de renúncia voluntària, s'incorporarà automàticament a les bosses de les quals formi part en el lloc que li correspongui d'acord amb la puntuació obtinguda en el moment en què es van formar.





11. El Patronat per a la Residència de les Persones Majors de Lluçmajor podrà fer ús de les bosses de l'Ajuntament, en les mateixes condicions que l'Ajuntament. En aquest cas les persones que accedeixin a un lloc del Patronat conserven la seva posició en la bossa de l'Ajuntament, en situació de disponibles, i han de ser cridades per a les ofertes de llocs de l'Ajuntament.

12. Les bosses són públiques. Es publicaran en la pàgina web de l'Ajuntament amb aquesta informació: nom de la bossa, data de constitució, durada, número d'ordre i NIF de les persones que la integren.

13. El Comitè d'Empresa pot demanar a cada moment informació sobre la situació de cada borsa.

ARTICULO 17.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Per al personal subjecte a aquest Conveni, s'estableixen tres pagues extraordinàries a l'any, distribuïdes de la següent forma: una d'elles serà prorratejada per dotzenes parts mensuals i serà l'equivalent al salari basi més antiguitat.

Les altres dues pagues es reportaran el 30 Juny i el 22 de Desembre respectivament. Aquestes pagues seran l'equivalent, cadascuna d'elles, a una mensualitat ordinària, entenent-se com a tal els següents conceptes de salari Base i antiguitat, incrementada amb la següent fórmula [(SB+Antiguitat) X 12] x 0,0179.

A l'efecte de percepció de pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat temporal es computaran com a temps efectiu treballat.

ARTICLE 18.- COMPLEMENT PERSONAL TRANSITORI

Amb el complement personal transitori s'acreditaran aquelles quantitats que resultin de la diferència existent entre les retribucions que tinguessin reconegudes determinats treballadors amb anterioritat a l'aplicació del present Conveni i els que es derivin de l'aplicació d'aquest.

ARTICLE 19.- COMPLEMENT PER IDIOMES

Es defineix com la retribució no consolidable que es percep pel coneixement, oral i escrit, d'un idioma que no sigui el propi del treballador, ni de la Comunitat Autònoma en la qual habita.

La percepció d'aquest complement, vindrà determinat per les característiques de les tasques i lloc de treball, quan així consti en la Relació de Llocs de treball com a requisit del lloc, percebent la quantitat de 40 euros mensuals per idioma.

ARTICULO 20.- TREBALL PER TORNOS

És una retribució a percebre en contraprestació dels continus canvis que, el personal sotmès a tornos experimenta en la seva vida, tant social com familiar.

Per circumstàncies de la prestació del propi servei, qui estigui sotmès a tornos, tindrà una retribució que, serà efectiva només en aquells períodes que concorri el treball per tornos i no serà consolidable, percebent la quantitat de 80 euros mensuals.

ARTICULO 21.- PROLONGACIÓ DE JORNADA

En aquells centres de treball en els quals es vengen realitzant 40 hores setmanals de jornada ordinària, i les peculiaritats organitzatives de la qual o especials característiques del treball exigeixin el manteniment d'aquesta jornada especial, els treballadors assignats a aquests centres vindran obligats al compliment de la referida jornada, percebent, en tal cas, la retribució corresponent a l'excés d'hores realitzades amb una retribució fixa no consolidable de 161,10 euros mensuals.

ARTICULO 22.- QUILOMETRATGE

Si excepcionalment, per necessitats del servei, s'acorda la utilització del vehicle particular per a desplaçaments originats a causa de la prestació d'un servei, es reportarà una miqüeta per quilòmetre des del centre del treball fins al lloc determinat, en la quantia que es determini en el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei o norma equivalent.

ARTICLE 23.- DIETES

El personal que per qualsevol causa relacionada amb el seu lloc de treball es vegi amb la necessitat d'haver de desplaçar-se o fer viatges que comportin despeses de manutenció i allotjament, tindrà dret a la indemnització econòmica que es determini en el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei o norma equivalent.





ARTICLE 24.- PLUS DE CONDUCCIÓ

Aquells treballadors que per necessitats del servei i sense ser responsabilitat de la seva categoria professional ni lloc de treball, condueixin un vehicle propi o de l'empresa, a més de fer el seu propi treball, percebran el següent complement:

A-130 € mensuals quan es condueixi de forma habitual i permanent. En el transcurs del període de vigència del conveni, es confeccionarà una proposta de modificació de la Relació de Llocs de treball als quals se'ls podrà assignar aquest complement.

B- 75 € mensuals quan la conducció es produeixi de forma ocasional. Per a reportar aquest plus serà necessari que es condueixi en una mitjana de 6 dies hàbils de conducció efectiva en el període d'un mes natural.

El personal que comparteixi vehicle dins de la jornada laboral, estarà obligat a distribuir-se de forma equitativa la conducció del vehicle, percebent cadascun d'ells la retribució establerta en l'apartat B.

Aquest complement estarà lligat al lloc de treball, qualsevol que sigui el seu titular o ocupant.

Al personal que ocupi llocs de treball que tinguin assignat el plus de conducció i al xofer li seran abonats totes les despeses derivades per a la renovació obligatòria del respectiu permís de conduir.

ARTICLE 25.- COMPLEMENT DE GESTIÓ

Es defineix com un complement funcional o de lloc de treball de caràcter no consolidable i destinat a remunerar les condicions particulars d'alguns llocs de treball de confiança que fan tasques d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i en els casos que l'Administració ho estimi oportú previ informe del superior jeràrquic.

Així mateix, per a l'assignació d'aquest complement també es podran tenir en compte, mitjançant informe del superior jeràrquic, els següents criteris:

- L'aptitud del personal per a liderar la gestió del mètode de treball.
- La iniciativa en propostes de millora organitzativa que repercutixin en l'augment de la quantitat, qualitat i eficàcia del treball i/o qualsevol actuació que permeti millores en l'eficàcia de l'organització municipal.
- La càrrega de treball no pròpia del lloc de treball efectuada per l'absència de personal de la mateixa unitat, secció o servei.
- La realització de tasques diferents a les pròpies de la seva categoria.
- El compliment de compromisos de temps en la realització del treball encomanat així com el nivell de qualitat del treball efectuat.

Per a la seva assignació, l'informe del cap o superior jeràrquic de la unitat corresponent, amb el vistiplau del seu regidor, especificarà les següents dades: identificació del personal afectat, motivació de l'assignació del complement, descripció de les funcions que es duran a terme, durada, retribució que rebrà la persona nomenada i, si escau, indicació d'aquells altres plusos que poguessin deixar-se de percebre. Aquesta documentació generarà un expedient que s'aprovarà per Resolució de la Junta de Govern i s'informarà el Comitè d'Empresa del personal laboral.

En qualsevol cas, aquest complement es percebrà mentre el treballador desenvolupi la tasca corresponent de responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixarà de percebre quan es deixin d'exercir, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

La retribució d'aquest complement serà mensual i no consolidable i es farà extensible a tots els grups.

Les quanties d'aquest complement de gestió estaran fixades per grups professionals amb les següents quantitats mensuals com a màximes:

GRUPO	C. GESTIÓ
I	3.000 euros
II	1.800 euros
III	1.800 euros
IV	1.800 euros
V	1.200 euros
VI	1.200 euros
VII	1.000 euros
VIII	1.000 euros





ARTICLE 26.- COMPLEMENT ESPECÍFIC DEL LLOC

En el transcurs del període de vigència del conveni, es confeccionarà una proposta de modificació de la relació de tots els llocs de treball als quals se'ls podrà assignar un complement específic destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, perillositat, penúria o qualsevol altra circumstància que impliqui un nivell d'exigència superior que la que es requereix per a la resta de treballadors del mateix o diferent grup o categoria professional.

En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a cada lloc de treball, encara que en fixar-lo podran prendre's en consideració conjuntament dues o més de les condicions particulars esmentades que puguin concórrer en un lloc de treball.

Aquest complement estarà lligat al lloc de treball, qualsevol que sigui el seu titular o ocupant.

Sense perjudici que puguin efectuar-se noves modificacions, s'estableixen els següents complements específics als següents llocs de treball:

	PUESTOS		C.E. MENSUAL
GRUPO III			
	Encarregat		113,04 €
GRUPO IV			
	Capatàs		113,04 €
	Oficial 1ª Especialista		113,04 €
GRUPO V			
	Oficial 1ª		113,04 €
	Xofer		113,04 €
	Agent Medi Ambiental		113,04 €
GRUPO VII			
	Oficial 2ª		92,49 €
	Peó Especialista d'Oficis		92,49 €
	Treballadora Familiar		92,49 €
	Ajudant de Jardiner		92,49 €
GRUPO VIII			
	Peó		82,21 €
	Servei de neteja		82,21 €

ARTICLE 27.- GUÀRDIA LOCALITZADA

S'entén per guàrdia localitzada la situació de disponibilitat del personal laboral per a acudir amb promptitud, quan sigui requerit, per a atendre aquelles necessitats assistencials o imperioses que puguin originar-se.

Dins de la jornada ordinària, els torns de guàrdia localitzada donaran dret a la percepció de 105,08 euros mensuals no consolidables durant tot el període en què es mantingui aquesta situació.

Quan la guàrdia localitzada s'efectuï, amb caràcter excepcional, fora de la jornada ordinària, els torns de guàrdia localitzada donaran dret a la percepció de 70 euros setmanals per cada guàrdia setmanal que efectuï el personal de la brigada polivalent.

Tot el personal que es trobi en situació de guàrdia localitzada està obligat a trobar-se localitzable i arribar al lloc on sigui requerit amb la màxima celeritat. En el cas que el treballador incomplís amb aquesta obligació per motius com que no s'atengui el telèfon, es trobi il·localitzable, rebutgi la guàrdia o acudeixi de forma tardana, perdrà el dret a la compensació d'aquest plus setmanal o mensual, segons sigui procedent.

ARTICLE 27 BIS.- GRATIFICACIONS DE LA BRIGADA POLIVALENT

A més del complement per guàrdia localitzada, com a compensació per la realització de serveis per guàrdia localitzada fora de la jornada ordinària de treball es rebran les següents gratificacions:

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2019/73/1035350





- Els serveis prestats de dilluns a diumenge s'abonaran a raó de 60 euros per servei realitzat de fins a 4 hores i mitja. Quan el servei per guàrdia localitzada superi les 4 hores i mitja i per necessitats de l'administració resulti necessari allargar el servei, el període de temps efectuat per sobre de les 4 hores i mitja es retribuirà com a hores extraordinàries.
- Els serveis prestats en dies festius s'abonaran a raó de 70 euros per servei realitzat de fins a 4 hores i mitja. Quan el servei per guàrdia localitzada superi les 4 hores i mitja i per necessitats de l'administració resulti necessari allargar el servei, el període de temps efectuat per sobre de les 4 hores i mitja es retribuirà com a hores extraordinàries.

No obstant això, els serveis prestats el 25 de desembre, l'1 de gener, el dia de *Fira i és *Firó o en vespres de dites festives s'abonaran a raó de 100 euros per servei realitzat de fins a 4 hores i mitja.

Es considerarà vespra de festiu les hores compreses a partir de les 18.00 hores del dia anterior al de la festivitat.

En qualsevol cas, cada dos dies de serveis prestats per guàrdia localitzada fora de la jornada ordinària de treball, es compensarà amb un dia extra de descans que podrà acumular-se al període vacacional sempre que no afecti la bona marxa dels serveis.

ARTICLE 29.- VACANCES

1.-Cada any natural les vacances retribuïdes tindran una durada de 22 dies hàbils anuals per any complet de serveis, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor. A aquest efecte els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels següents dies addicionals de vacances anuals:

- Cinc anys de servei: Vint-i-tres dies hàbils.
- Deu anys de servei: Vint-i-quatre dies hàbils.
- Quinze anys de servei: Vint-i-cinc dies hàbils.
- Vint o més anys de servei: Vint-i-sis dies hàbils.

Els dies 24 i 31 de desembre tindran consideració d'inhàbils per al personal laboral adscrit a aquest conveni.

2.- Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural, en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius. Les vacances hauran de sol·licitar-se abans del 31 de març de l'any natural en curs. Les sol·licituds de vacances podran entendre's estimades una vegada transcorregut el termini d'un mes sense que s'hagués dictat autorització expressa.

3.-La meitat de les vacances podran ser gaudides, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, a elecció del propi treballador, i l'altra meitat seran designades per la pròpia Corporació en funció de les necessitats del servei.

Quan per voluntat pròpia, el personal decideixi no gaudir dels dies de vacances de lliure elecció en els dies compresos entre el 1al 15 de gener; el 15 de juny a 30 de setembre i el mes de desembre, serà compensat amb 5 dies addicionals de vacances.

4.-Per als conserges de centres escolars en els quals es prevegi el tancament degut a la inactivitat estacional, el període de gaudi de vacances coincidirà amb la franja temporal de tancament.

5.- Quan el període de vacances prèviament fixat o autoritzat, i el gaudi de les quals no s'hagi iniciat, pugui coincidir en el temps amb una situació d'incapacitat temporal, risc durant la lactància, risc durant l'embaràs o amb els permisos de maternitat o paternitat o permís acumulat de lactància, es podrà gaudir en data diferent.

Encara que el període de vacances no hagi estat fixat o autoritzat prèviament, quan les situacions o permisos indicats en el paràgraf anterior impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, les mateixes es podran gaudir l'any natural immediatament posterior. No obstant l'anterior, en el supòsit d'incapacitat temporal, el període de vacances es podrà gaudir una vegada hagi finalitzat aquesta incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Si durant el gaudi del període de vacances autoritzat sobrevingués el permís de maternitat o paternitat o una situació de risc durant l'embaràs, el període de vacances quedarà interromput podent gaudir-se el temps que resti en un període diferent dins del mateix any, o l'any natural immediatament posterior.

Així mateix, si durant el gaudi del període de vacances autoritzat, sobrevingués una situació d'incapacitat temporal, el període de vacances quedarà interromput podent gaudir-se de les mateixes una vegada que finalitzi la incapacitat temporal, i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.





6.- 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 en la franja temporal de tancament.

7.- Al llarg de cada any els empleats públics tindran dret a gaudir de sis dies de permís per assumptes particulars, sense perjudici de la concessió dels restants permisos i llicències establertes en la normativa vigent.

Així mateix, els empleats públics tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des de l'endemà al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Tals dies no podran acumular-se als períodes de vacances anuals. El personal podrà distribuir aquests dies a la seva conveniència, prèvia autorització dels seus superiors i respectant sempre les necessitats del servei. Quan per aquestes raons no sigui possible gaudir de l'esmentat permís abans de finalitzar el mes de desembre, podrà concedir-se fins al 31 de gener següent.

Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin, els dies de permís per assumptes particulars podran acumular-se als dies de vacances que es gaudeixin de forma independent.

ARTICLE 30.- PERMISOS RETRIBUÏTS

El personal de la Corporació subjecte al present Conveni tindrà dret als permisos retribuïts que s'estableixin per al personal funcionari en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic o norma que la substitueixi.

El present acord de modificació, complint els requisits legals, serà presentat per a registre i publicació en els termes de l'article 90 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i l'article 6.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Expressament es designa per totes dues parts a Sr. Bernadí Vives Cardona, amb DNI 42984587W, perquè procedeixi al registre del present acord.

