

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**600**

*Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball 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 Sa Pobla i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07001002011900)*

#### Antecedents

1. El 28 de març de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sa Pobla.
2. El 29 de març de 2019, Antonio Amengual Frau, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 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 Sa Pobla en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 15 d'octubre de 2019

**La directora general de Treball i Salut Laboral**

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball  
(BOIB 97/2019)



**CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SA POBLA, APROVAT PER LA MESA DE NEGOCIACIÓ EN SESSIÓ DE 28 DE FEBRER DE 2019, RATIFICAT PER L'ASSEMBLEA DE TREBALLADORS EN SESSIÓ DE 5 DE MARÇ DE 2019 I APROVAT PEL PLE DE LA CORPORACIÓ EN SESSIÓ DE 7 DE MARÇ DE 2019.**

**Capítol 1: Disposicions generals**

**Article 1.- Àmbit personal**

1. Aquest Conveni afectarà tot el personal laboral al servei de l'ajuntament de Sa Pobla.
2. Queden exclosos de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

**Article 2.- Vigència**

1. Els presents acords tindran una durada de DOS anys a partir del dia següent de la seva publicació.
2. Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts amb un mes d'antelació a la data de la finalització de la vigència.
3. Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixin un altre que el substitueixi.
4. En el supòsit que la jurisdicció laboral o qualsevol autoritat competent, declarés la nul·litat d'alguna de les clàusules pactades, ambdues parts es comprometen a iniciar en el termini d'un mes des de la notificació la nova negociació de dites clàusules i d'aquelles altres que es vegin afectades, en el benentès que la nul·litat d'alguna o algunes d'elles no suposa la nul·litat de tot el conveni.

**Article 3.- Règim interior**

1. Els empleats de l'ajuntament de Sa Pobla, pel caràcter de les seves funcions, estan inclosos en el regim d'incompatibilitats legals vigent, avui Llei 53/1984 d'Incompatibilitats del sector públic.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i secret professionals en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, amb els seus companys, subordinats, caps i membres de la corporació.
3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb la màxima iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

**Article 4.- Comissió paritària d'interpretació i vigilància del conveni**

- 1.- L'integraran per la part social un membre de cada sindicat i per la part de la corporació el mateix nombre vots. En cas que la representació per la part social sigui només formada per dos sindicats, es respectarà el seu ordre d'assignació i la proporcionalitat dels resultats electorals.
2. La Comissió Paritària es constituirà als quinze dies de la publicació d'aquest Conveni Col·lectiu en el BOIB.

Els acords s'hauran d'adoptar per de cada una de les dues representacions en la Comissió Paritària – amb vot ponderat en funció de la representació al Comitè d'empresa - sent de caràcter obligatori i vinculant per ambdues parts, tenint el mateix valor que el conveni. Per arribar a un acord hi ha d'haver la meitat més un dels membres de cada part.

3. La Comissió Paritària té les següents competències:

1. Interpretar l'aplicació de la totalitat dels articles i clàusules aprovades en el present conveni.
2. Seguiment i vigilància del compliment del Conveni.
3. Actualitzar el contingut del present Conveni per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius.
4. Qualsevol altra funció que se li reconegui en el present Conveni.





4. Procediment:

Qualsevol discrepància de les parts s'haurà de sotmetre, prèviament a l'exercici d'accions davant la jurisdicció o al plantejament de qualsevol mesura de conflicte, a la Comissió Paritària.

Les qüestions a dirimir hauran de ser exposades per escrit.

La Comissió Paritària estarà presidida pel titular de la Batllia-Presidència de l'Ajuntament o regidor o regidora de l'Ajuntament en qui delegui.

Celebrarà sessió ordinària cada sis mesos i extraordinària a proposta formal de qualsevol de les parts, es convocarà amb una antelació de deu dies naturals per a les sessions ordinàries i cinc dies naturals per a les sessions extraordinàries.

Totes les sessions conclouran redactant l'acta de la sessió on només hi constaran – a més del dia, hora i lloc de la celebració i els assistents - les propostes presentades, els resultats de les votacions i els acords adoptats, acta que s'aprovarà en la mateixa sessió.

Els sindicats designarà els vocals de la part social de la Comissió Paritària deu dies abans de la primera sessió de la mateixa

Els vocals de la Comissió Paritària s'abstindran d'actuar quan estiguin incursos en causes legals de abstenció o recusació, en cas de donar-se tal cas el Comitè d'Empresa designarà el delegat vocal substitut.

Podran assistir a la Comissió Paritària tants assessors de la part social com candidatures de representació dels treballadors hagin obtingut representació al Comitè. Així mateix la representació de l'Ajuntament es podrà assistir dels empleats públics o assessors externs que consideri oportuns. El assessors de les parts tindran veu però no vot en les sessions de la Comissió.

Adopció d'acords:

Es podrà fer ús de qualsevol forma de votació excepció feta de la votació secreta. S'admetrà el vot delegat per les dues parts. Aquest es farà amb una prova fefaent de la delegació de vot.

El vot per a l'adopció d'acords per la Comissió serà sempre ponderat en quòrum de la majoria de la part social, equivalent al vot de la part empresarial al de la part social.

Per a l'adopció d'acords serà necessari obtenir el vot majoritari de la part social i el vot de la part empresarial. S'entén com a vot majoritari de la part social la obtenció de més vots a favor que en contra de la proposta presentada a votació.

Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per a inaplicació de les condicions de treball a que se refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de que no s'arribi a un acord a la Comissió Paritària en la resolució de les discrepàncies aquestes es sotmetran a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears creada pel Decret 51/2013, de 29 de novembre.

## Capítol 2: Jornada i règim de treball

### Article 5.- Calendari i jornada laborals

La jornada laboral s'adaptarà al que disposa la legislació vigent.

2. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

Excepcionalment i per causes justificades, de forma temporal i per al menor temps possible, podrà establir-se que per dies concrets el temps mínim a transcórrer entre jornades de treball podrà ser de 10 hores. De la instrucció que imposi la reducció del termini entre jornades es donarà compte al Comitè d'empresa.

3. L'horari de treball dels distints llocs de treball s'establirà a la Relació de Llocs de Treball Excepcionalment es podran establir modificacions ocasionals de caràcter temporal i degudament justificades, en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, amb una durada màxima de 20 dies.

4. El personal que estigui obligat a treballar dissabtes o diumenges, tindrà dret a dos dies de descans consecutius.



5. Les jornades ordinàries de treball transcorren entre dilluns i divendres. Les jornades especials es recolliran a la Relació de Llocs de treball. En cap cas es podrà treballar més de 7 dies seguits sense gaudir d'un dia de descans.

6. S'efectuaran, en els llocs en que siguin necessaris, torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran amb els representants dels treballadors i es contemplaran a la Relació de Llocs de Treball del personal Laboral.

7. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors d'un mateix departament, i amb la mateixa categoria, caldrà la notificació prèvia, amb la suficient antelació, al cap del seu servei.

#### **Article 6.- Descans diari**

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 5 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. El responsable del servei podrà distribuir aquest període de descans atenent a les necessitats del servei.

2. Aquest descans no substituïble per cap mena de compensació, excepte si per raons de servei és impossible gaudir-ne. La compensació que excepcionalment s'hagués de realitzar ho seria en temps a raó de 1,5 per 1 tan aviat com les necessitats del servei ho permetin.

#### **Article 7.- Flexibilitat**

S'estableix un marge de flexibilitat, a l'entrada i sortida del lloc de treball, de 15 minuts diaris, a partir del moment en que s'implementi el control de presència, aquesta flexibilitat s'haurà de compensar en la mateixa jornada.

#### **Article 8.- Vacances**

1.- Concessió de les vacances.

1.1.- Amb caràcter general, les vacances anuals retribuïdes del personal seran de vint-i-dos dies laborals per any complet de servei o en forma proporcional al temps de serveis efectius i es gaudiran pels empleats públics de manera dins de l'any natural.

Excepcionalment i de forma motivada es podrà autoritzar el gaudi de part de les vacances d'un any dins el primer semestre de l'any següent.

Les vacances es gaudiran a petició del personal en la modalitat de dies hàbils, per setmanes, per quinzenes o per mesos complets.

Quan per necessitats del servei degudament motivat les vacances – una vegada autoritzades - s'interrompin, es compensarà afegint-hi un dia més addicional per cada dia interromput.

El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni que compleixi els períodes de prestació de serveis en l'administració que s'assenyalen a continuació, tindrà dret a gaudir dels següents dies addicionals anuals de vacances:

- . 15 anys de servei: 22 dies laborals més 1 dia laboral.
- . 20 anys de servei: 22 dies laborals més 2 dies laborals.
- . 25 anys de servei: 22 dies laborals més 3 dies laborals.
- . 30 o més anys de servei: 22 dies laborals més 4 dies laborals.

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'endemà del compliment de l'antiguitat referenciada.

Els dies tindran caràcter d'hàbils i es podran gaudir lliurement amb els períodes de vacances o indistintament.

A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, es tindran en compte la totalitat dels serveis prestats en qualsevol Administració pública, reconeguts i acreditats. Els serveis prestats s'acreditaran mitjançant l'aportació del corresponent certificat emès pel Servei de Registre de Personal de l'administració on s'hagi prestat els serveis.

El pla anual de vacances s'elaborarà abans de l'1 de març de cada any, exceptuant aquells serveis que, per les seves pròpies característiques, no pugin realitzar-lo en l'esmentat període. Es procurarà que la distribució dels torns s'efectuï de comú acord entre el personal afectat, respectant sempre les necessitats del servei. De no arribar-se a un acord entre els propis treballadors, es farà un sorteig.



### Capítol 3: Promoció professional

#### Article 9.- Mobilitat interna

Seràn d'aplicació al personal laboral de l'Ajuntament les normes de mobilitat recollides al Títol VII de la Llei de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 3/2007 o, en el seu cas, les normes de caràcter legal que les substitueixin:

Per a la seva aplicació s'estableixen les següents adaptacions:

La mobilitat interna consisteix en el canvi o adscripció voluntària d'un servei o àrea a un altre diferent, o entre serveis de la mateixa àrea, per exercir funcions de naturalesa anàloga a les desenvolupades, sense que suposi un canvi de nivell o grup professional o de lloc de treball no singularitzat.

Podrà concórrer al torn de mobilitat interna els qui, figurant com a treballadors de la plantilla de personal fix, ostentin categoria professional idèntica a la plaça oferta, adjudicant-se aquesta per l'òrgan competent, a proposta del tribunal qualificador, prèvia resolució en la que mitjançant l'aprovació de les oportunes bases determinarà la realització de proves teòriques i/o pràctiques sempre relacionades amb el lloc de treball a desenvolupar, valorant en el seu cas els mèrits que es determinin a les mateixes així com deixar la plaça deserta en el seu cas.

En cas que l'òrgan competent desenvolupi la norma que reguli la mobilitat inter-administrativa, aquesta serà d'aplicació.

La corporació es compromet a donar publicitat de les places de promoció interna.

Per poder accedir a la mobilitat interna es necessari que el treballador hagi fet feina un mínim de 2 anys desenvolupant la feina del lloc on es promociona.

#### Article 10: Permutes

L'empleat podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball, sempre que arribi a un acord amb un altre company d'igual categoria i ambdós reuneixin els requisits necessaris pel desenvolupament del nou lloc. El canvi haurà de ser aprovat per la Corporació.

Així mateix, podran permutar llocs de treball iguals amb treballadors d'altres Administracions Locals, prèvia autorització d'ambdues Corporacions, sempre que existeixi acord entre els treballadors, subrogant-se cadascun d'ells a les condicions de l'altre i essent-li respectada l'antiguitat.

#### Article 11.- Formació professional

La corporació procurarà la formació permanent, tant teòrica com pràctica, de tot el personal comprés en l'àmbit del present Conveni, mitjançant la seva participació en cursos d'especialització i perfeccionament, sempre que aquests contribueixin a una millor prestació del servei.

La formació feta fora d'horari laboral serà compensada. La posada en funcionament dels acords d'aplicació de retribucions per carrera professional exhaureix la compensació de la formació feta fora de l'horari laboral dels treballadors.

Els treballadors hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. En aquest cas el temps destinat a la realització dels cursos comptarà plenament com a treball efectiu.

Es garanteix el dret de tots els treballadors a participar a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.

#### CREDIT HORARI DE FORMACIÓ:

L'ajuntament de Sa Pobla té assumida la necessitat de que la formació dels seu personal laboral ha de ser continua i permanent així com aquella ha d'estar encaminada al ple exercici de les tasques que les són encomanades. En aquest sentit, en el sí de la Comissió Paritària, s'establirà un pla en el que figuraran cursos generals a organitzar, tasques i formes de realització. Aquests cursos figuraran a l'expedient personal del treballador.

Als efectes previstos en el paràgraf anterior, es reconeix al dret del personal laboral a assistir als cursos de perfeccionament que promogui l'Ajuntament. Així mateix, l'Ajuntament es comprometrà a dotar una partida pressupostària per ajudar a cobrir les despeses de matrícula, material i transport dels treballadors interessats.





Per l'exercici del present dret, els treballadors interessats hauran de comunicar al departament de personal la seva intenció de participar en els cursos que es planifiquin.

#### **Article 12.- Carrera administrativa**

Els temes de carrera professional s'haurà de regular d'acord a la normativa legal de retribució de carrera professional de tots els empleats públics en compliment del desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic.

### **Capítol 4: Retribucions salarials**

#### **Article 13.- Relació de llocs de treball**

Amb caràcter urgent, es crearà una comissió per l'estudi de la relació de llocs de feina, la qual estarà integrada per dos membres de cada sindicat i qui designi l'administració. Emetrà els informes corresponents. Se procurarà desenvolupar la RLT a través de serveis propis.

Tots elements que conformen les condicions de: especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat, se integraran en el complement específic que es valorarà a la Relació de Llocs de Treball.

#### **Article 14.- Plus de nocturnitat**

El factor de nocturnitat es considerarà un element de penositat a l'hora d'avaluar el complement específic d'un lloc de treball. Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi habitualment entre les 22 i les 6 hores.

#### **Article 15.- Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat**

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, com a màxim, l'últim dia cada mes o el dia l'anterior si aquest fos festiu.
2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, l'una el mes de juny i l'altra el mes de desembre, per un import equivalent a dues mensualitats completes, incloent-hi tots els conceptes retributius de caràcter periòdic.
3. El personal percebrà l'antiguitat per triennis vençuts d'acord a l'article 20 d'aquest conveni. Els successius increments seran els establerts en la llei anual de pressupostos de l'estat.
4. Les pagues extraordinàries de juny i desembre es percebran al mateix temps que la mensualitat del mateix mes (dia 30 o anterior no festiu la de juny, i abans del dia 22 la de desembre).
5. Les pagues extres es meritiran per semestres naturals. A cada semestre correspon una paga extra íntegra o bé la part proporcional.

#### **Article 16.- Gratificacions i hores extraordinàries**

1. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la corporació.
2. La corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir-ne el nombre.
3. La compensació de les hores extres es durà a terme en temps de descans (si les necessitats del servei ho permeten) o mitjançant abonament en nòmina, a elecció del treballador

La corporació es compromet a abonar les hores extres el mateix mes de la seva realització sempre i quan aquestes s'hagin realitzades abans del dia 15. Les realitzades del dia 15 al 31 es cobraran el mes següent.

#### **Article 17.- Bestretes reintegrables**

- 1.- El personal que tinguin els seus havers detallats als pressupostos de despeses de la Corporació municipal tindran dret a percebre, com a bestreta, l'import màxim de dues mensualitats del seu haver líquid, quan ho necessitin per atendre urgents necessitats de la seva vida sempre i quan pugui justificar tres mesos d'antiguitat i hagi superat el període de prova.
- 2.- Aquest dret estarà limitat per les següents condicions:



2.1.- L'assignació mensual del personal que sol·liciti una bestreta d'una o dues pagues serà regulada, per concedir-ho, per l'haver líquid que gaudeixi com a remuneració del seu càrrec principal, sense l'acumulació o augment de gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments no periòdics que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.

S'exceptuen d'aquesta regla els augments percebuts pel personal com a diferència de categoria, per ascens o dotacions reglamentàries, doncs tals augments seran acumulats en l'haver mensual per als efectes de la concessió de la bestreta.

2.2.- Per gaudir la bestreta caldrà que el personal signi un compromís, en el qual ha d'obligar-se a reintegrar-lo abans de finalitzar l'exercici pressupostari en curs.

2.3.- Les bestretes que es concedeixin als empleats públics no reportaran interès, però seran reintegrats en les mensualitats a la que es refereix la regla precedent i per quantitats iguals en cada mes. El personal podrà reintegrar en menor temps la bestreta rebuda i liquidar-la íntegrament quan ho estimi convenient, dins del termini convingut.

2.4.- En el cessament del seu contracte haurà d'haver liquidat el total de la seva bestreta.

2.5.- El capital pendent bestret mai podrà excedir les dues mensualitats.

#### **Article 18 . Estructura de les retribucions del personal laboral**

L'estructura de les retribucions del personal laboral serà homòloga amb la que la normativa estableix per al personal funcionari.

#### **Article 19. Retribucions bàsiques**

Tots els treballadors de l'Ajuntament rebran les següents retribucions bàsiques: Sou, triennis i pagues extraordinàries. Les retribucions bàsiques es meritiran i faran efectives d'acord a la mateixa normativa aplicable als funcionaris locals.

#### **Article 20. Retribucions complementàries**

Són retribucions complementàries periòdiques: el complement de destí, el complement específic i la indemnització per residència.

El complement de destí es determina amb l'assignació al lloc de treball desenvolupat per cada treballador d'un nivell dels establerts per la legislació estatal per als funcionaris. El nivell corresponent serà assignat pel Ple de la Corporació i atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com a la complexitat funcional dels serveis en que estigui integrat el lloc.

En cap cas els treballadors podran obtenir llocs de treball no incloses en els nivells de l'interval corresponents al grup de titulació en que figuri classificat el seu lloc de treball.

La quantia dels complements de destí serà la que estableixi anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada nivell.

Els treballadors podran consolidar els graus inclosos en el interval corresponent al grup en que estigui classificat el seu lloc de treball d'acord a les normes aplicables als funcionaris públics.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. En cap cas podrà assignar-se més d'un complement específic a un lloc de treball si bé en la determinació del complement específic corresponent a cada lloc de treball s'avaluaran totes les condicions particulars indicades que concorrin en un lloc de treball.

L'establiment o modificació del complement específic té com a requisit previ la valoració del lloc de treball aprovada pel Ple de la Corporació atenent a les condicions particulars indicades en el paràgraf anterior.

Són retribucions complementàries no periòdiques: l'incentiu de productivitat i les gratificacions.

L'incentiu de productivitat: Està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb que el treballador desenvolupa el seu treball. L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de les circumstàncies objectives relacionades amb el desenvolupament del lloc de treball i els objectius assignats al mateix.

En cap cas les quanties assignades per incentiu de productivitat durant un període de temps determinat originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

El ple de la corporació determinarà en el pressupost la quantitat global destinada a la assignació de l'incentiu de productivitat al personal laboral en les corresponent aplicacions pressupostàries. Correspon al Batle la distribució de la dita quantia entre els diferents programes i l'assignació individual de incentius de productivitat en funció dels criteris que, en el seu cas, hagués pogut establir el Ple de la Corporació.

Les gratificacions en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació, hauran de correspondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

#### **Article 21. Del complement Personal d'Antiguitat**

Atès que les quanties consolidades en concepte d'antiguitat per triennis consolidades en la vigència de l'anterior conveni col·lectiu són superiors a les resultants de l'aplicació del règim de retribucions bàsiques aplicables en funció del present conveni s'estableix un complement personal d'antiguitat de caràcter consolidat i no absorbible, que s'actualitzarà amb el mateix règim que la resta de les retribucions fixes i periòdiques que tindrà per quantia la diferència resultant de l'aplicació de la normativa prevista en l'anterior conveni a 31 de desembre de 2019 i la resultant d'aplicar el nou règim de retribució per triennis.

#### **Article 22. De l'aplicació del nou sistema de retribucions**

El nou sistema de retribucions, excepció feta de l'establert pel que fa als triennis i a allò establert a l'article anterior que serà d'aplicació immediata, s'aplicarà progressivament a mida que es desenvolupi la valoració dels llocs de treball corresponents al personal laboral.

L'aplicació del nou sistema retributiu no suposarà en cap cas un increment superior al previst a la normativa reguladora de les retribucions dels empleats públics en termes de homogeneïtat.

De l'aplicació del nou sistema retributiu no pot resultar en cap cas la minoració de retribucions en termes anuals per cap treballador de l'ajuntament. A aquest efecte, en el cas de que de la valoració del lloc de treball i de l'aplicació d'allò previst a l'Article 22 del Complement Personal d'Antiguitat resultàs una quantia inferior en termes anuals a la resultant de l'anterior sistema retributiu es generarà un Complement Personal per import de la diferència que es distribuirà en 14 parts, 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries, per a la seva percepció pel personal. Aquest complement de caràcter consolidat i no absorbible, s'actualitzarà amb el mateix règim que la resta de les retribucions fixes i periòdiques.

#### **Article 23.- Fons Social**

L'Ajuntament de SA POBLA destinarà amb caràcter anual un fons per front a les ajudes socials d'oftalmologia, odontologia i d'ortopèdia. Les referides ajudes, en la mesura dels possibles pressupostaris, seran les següents i tan sols tindran efectes fins a familiars descendents de 1er grau de consanguinitat, fins a l'edat de 18 anys, sempre i quan no percebin retribucions superiors al SMI.

L'import del fons anual o partida pressupostària serà l'equivalent a l'import de 100€ anuals per cada treballador laboral en plantilla. Aquest import serà revisable anualment en funció de l'IPC.

Atès al caràcter de solidari del fons destinat als ajusts socials així com a la seva limitació pressupostària, el seu pagament estarà sotmès a les següents regles:

- 1.- Els treballadors vendran obligats a entregar les factures acompanyades dels justificants que pertoquin, en el registre de l'ajuntament de sa Pobla, entre els dies 1 de gener i 30 de novembre de l'any en curs al que hagin tingut lloc les actuacions mèdiques, així com les del mes de desembre de l'any anterior. El fet de presentar-les fora d'aquest termini implicarà la seva exclusió en l'abonament dels ajusts.
- 2.- Atès el caràcter limitat del fons social destinat als ajusts, es crearà una comissió que estarà conformada per quatre integrants, dos designats per l'Ajuntament i altres dos en representació dels treballadors. Aquesta comissió serà l'encarregada de quantificar la totalitat de les factures rebudes per després establir el percentatge equitatiu de distribució del fons disponible entre tots els treballadors afectats.
- 3.- En caràcter anual es farà un sol pagament de les factures que hagin estat oportunitament presentades conforme les regles anteriors. El pagament tindrà lloc dintre del 1er trimestre de l'any següent de la presentació.
- 4.- S'estipulen les següent ajudes socials:

4.1.- OFTALMOLOGIA.- Segons l'import de la factura, un 50 %, i com a màxim fins a:

- Vidres 240 euros.
- Renovació 240 euros.
- Lentilles 180 euros.
- Renovació 180 euros.



- Muntures 90 euros.
- Operació de correcció de miopia i/o estigmatisme 350 euros.

4.2.- TEMPS DE RENOVACIÓ.- Quedaran sense efecte en cas de rompuda o pèrdua per accident de treball:

- Muntures:
  - De 0 a 6 anys 1 any.
  - De 7 a 12 anys 2 anys.
  - A partir de 13 anys 3 anys.
- Vidres 3 anys
- Vidres (nova graduació) 1 any.
- Lentilles 3 anys.
- Lentilles (nova graduació) 1 any.
- D'ulleres a lentilles 3 anys.
- De lentilles a ulleres 3 anys.
- De vidres a lentilles (nova graduació) 1 any.
- Ortopèdiques fins a 14 anys 1 any.
- Ortopèdiques a partir de 15 anys 2 anys.
- Dentàries, excepte ortopèdia funcional (aparat lògia) 2 anys.
- Dentàries, ortopèdia funcional (aparat lògia) 1 any.

#### CONDICIONS

- Les ajudes estipulades es satisfaran sempre i quan ho sol·licitin i s'acrediti la seva necessitat mitjançant l'oportú informe facultatiu i la corresponent factura original, així com l'autorització firmada de l'interessat compromentent-se a que la seva factura pugui ser investigada per la Comissió Paritària.
- Les ajudes oculars i ortopèdiques, sols es donaran prèvia justificació amb factures expedides per òptics o ortopèdics.
- Aquestes ajudes no s'abonaran en el cas de la seva cobertura per qualsevol assegurança de caràcter públic o privat que tingui concertat, en el seu cas, l'Ajuntament.
- La Comissió Paritària resoldrà aquelles sol·licituds que tinguin caràcter dubtós del Departament Tècnic.
- Tals prestacions socials tan sols seran d'aplicació a aquells empleats públics que compleixin una antiguitat mínima de sis mesos.
- L'intent de frau o engany en la percepció d'aquestes ajudes suposarà l'exclusió del treballador i dels seus descendents de fins a 1er grau de forma indefinida.

5.- La corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis en centres oficials o reconeguts que tinguin relació directa amb la carrera administrativa del treballador. La relació directa haurà d'esser autoritzada a la matrícula per el batle o el regidor delegat. En el cas d'haver-hi desacord en quan a la relació directa se sotmetrà el cas a la comissió de seguiment.

Aquesta formació no computarà com a hores de feina.

Aquest ajut consistirà en subvencionar el 50 % de l'import de la matrícula i en seu cas de la bibliografia bàsica corresponent a les assignatures de les que es matriculi, en funció de la partida pressupostària, amb un màxim de 1.000 euros per any.

No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

El procediment per a la sol·licitud de les ajudes per estudis serà el mateix que el previst en els punts 1, 2 i 3 d'aquest mateix article.

Els empleats que gaudeixin d'aquests ajuts i és desvinculin de l'ajuntament en el termini de 4 anys des de la finalització dels mateixos hauran de reintegrar a l'ajuntament l'import percebut de forma immediata.

#### Article 24.- Dietes i despeses

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei causarà dret a les següents despeses, amb els límits dels imports indicats al decret 16/2016 de 8 d'abril o la norma que el substitueixi:

- En tots els desplaçaments i dietes de manutenció s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- Transport públic: l'import dels bitllets.





- c) L'ajuntament facilitarà un vehicle a l'empleat públic que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei, o en cas de no poder-se facilitar un vehicle se li abonaran les oportunes despeses de desplaçament d'acord al decret citat.
- d) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora del horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari. Es tindrà en compte els desplaçaments des del lloc de treball fins a l'oficina judicial o administrativa.

#### **Article 25.- Malalties i accidents**

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la incorporació.
2. Es farà una revisió mèdica anual voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps emprat serà considerat com a treball efectiu, sempre i quan coincideixi amb l'horari laboral.
3. Abans de formalitzar un nou contracte, el treballador haurà de passar un reconeixement mèdic previ. En el reconeixement s'ha de garantir que la persona està capacitada per desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball al que ha d'accedir.
4. Passats els tres primers dies de baixa per malaltia, el treballador continuarà cobrant íntegrament el 100 % de les seves retribucions.

#### **Article 26.- Personal amb la seva capacitat disminuïda sobrevinguda**

L'Ajuntament i els òrgans de representació del personal són conscients de la repercussió moral i econòmica en què pugui quedar el personal laboral, que per qualsevol circumstància vegi disminuïda la seva capacitat tan física com psíquica o sensorial, per el normal desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball. Amb aquesta finalitat l'Ajuntament facilitarà, sempre que hi hagi llocs de treball disponibles, la seva recol·locació en un lloc més idoni segons les seves capacitats actuals, i sempre que reuneixi els requisits exigits del lloc de treball, exceptuant que la incapacitat s'hagi declarat mitjançant resolució de la ITSS com a incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.

### **Capítol 5 . Llicències i permisos retribuïts**

#### **Article 27. Permisos genèrics**

- 1.-Mort, accident o malaltia greu d'un familiar.
  - a.Familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat. Corresponen tres dies hàbils quan el succés ocorri a la mateixa localitat. Cinc dies hàbils quan ocorri a distinta localitat.
  - b.Familiars de segon grau per consanguinitat o afinitat. Corresponen dos dies hàbils quan el succés ocorri a la mateixa localitat. Quatre dies hàbils quan ocorri a distinta localitat.
  - c.Acreditada la causa, la concessió és automàtica. Es poden gaudir en qualsevol moment mentre persisteixi la causa del permís.
  - d.En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sigui o no ambulatoria, s'entendrà que existeix malaltia greu.
  - e.El temps que el malalt tingui prescrit repòs domiciliari per no poder-se valer per ell mateix es considera part del temps de la malaltia greu
  - f.Els dies hàbils són aquells en que hi ha obligació de prestar servei.
  - g.S'equipara el parentesc natural amb l'adoptiu. Les parelles de fet inscrites generen el mateix grau de parentesc que el matrimoni.
2. Matrimoni. Per matrimoni es té dret a quinze dies naturals de permís. Es poden gaudir en tot o en part abans o després del dia de la celebració, sempre de forma continuada, sense que es pugui fraccionar ni posposar. Aquest permís es pot acumular a les vacances. La inscripció de la parella de fet s'equipara al matrimoni a efectes d'aquest permís, segons normativa (Disp Adic. Llei de parelles de fet de la CAIB)
3. Trasllet de domicili sense canvi de residència. Per trasllat es té dret a un dia hàbil de permís.
4. Realització de funcions sindicals o de representació del personal. Els membres dels òrgans de representació unitària del personal gaudiran dels permisos corresponents a la seva funció d'acord amb la normativa reguladora del sector públic.
  - a. Gaudiran d'un crèdit d'hores mensual i retribuïdes com de treball efectiu.
  - b. Es possible acumular entre els membres de l'òrgan de representació o la cessió entre ells del crèdit horari sindical. L'acumulació pot permetre l'alliberament sindical d'algun dels membres del Comitè.





- c. L'ús i gaudiment acumulat ha de ser comunicat pels representants a qui ostenti la prefectura de personal o unitat administrativa com a màxim un mes després de les eleccions sindicals.
- d. Realització d'exàmens i proves definitives d'aptitud. El personal laboral té dret al permís corresponent per concórrer a exàmens i demés proves definitives d'aptitud durant els dies de la seva celebració.
  - a. S'entendran com a exàmens i proves definitives d'aptitud aquells finals que alliberin part del programa que siguin necessaris per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional oficial i els corresponents a l'ingrés a l'administració o organismes públics
  - b. El permís és pel temps necessari i per la seva determinació s'han de ponderar els següents aspectes.
    - i. Temps mínim però que sigui suficient sense presses.
    - ii. Temps que sigui necessari per poder concórrer a l'examen d'acord amb la seva jornada laboral i l'efectivitat del dret.
    - iii. Que la limitació del permís no suposi que el personal es trobi en situacions d'inferioritat respecte d'altres participants.
- e. Compliment de deures inexcusable de caràcter públic o personal. Es reconeix el permís pel temps indispensable per complir amb aquests deures. Com a deure inexcusable s'entén l'obligació del treballador d'incompliment de la qual genera una responsabilitat civil, penal o administrativa. A més s'inclouen els de caràcter civil. Sense caràcter exhaustiu, s'entén que concorren aquests deures en els següents casos.
  - a. Citacions davant dels òrgans jurisdiccionals o administratius.
  - b. Compareixences davant fedataris públics.
  - c. Designació com a membre de Meses electorals a processos de qualsevol tipus.
  - d. Exercici del dret de participació a eleccions de qualsevol tipus.
  - e. Renovació del document nacional d'identitat i passaport.
  - f. Atenció als deures com a càrrec públic electe.
- f. Dies de lliure disposició. El personal laboral té dret a gaudir al dies de lliure disposició que marqui la normativa bàsica de l'Estat per a la funció pública, sense necessitat de justificació de cap tipus. Se sumaran dos dies addicionals d'assumptes propis al complir el sisè trienni (18 anys de serveis) i un més a partir del vuitè i següents. Els dies d'assumptes propis es poden gaudir fins al 31 de gener del l'any següent.

#### **Article 28. Permisos per raó de conciliació de la vida laboral i familiar**

Permisos genèrics .

- 1. Exàmens i proves prenatales i tècniques de preparació al part. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per la realització de exàmens i proves prenatales i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada laboral. El permís es concedirà pel temps indispensable.
- 2. Preparació per a l'adopció, acolliment o guarda amb finalitats d'adopció. Es reconeix a tot el personal un permís per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació, preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat. El permís es reconeix pel temps indispensable.
- 3. Naixement de fills prematurs o que han de romandre hospitalitzats a continuació del part. Es reconeix a tot el personal un permís per absentar-se del seu lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries arran del naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa han de romandre hospitalitzats a continuació del part.
- 4. Guarda legal. Es reconeix a tot el personal el dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim del 50%, amb la minva proporcional de les seves retribucions, quan concorri alguna de les causes següents:
  - a/ Cura directa d'un menor de 12 anys al seu càrrec.
  - b/ Cura directa d'una persona major al seu càrrec que requereixi especial dedicació.
  - c/ Cura directa d'una persona al seu càrrec amb una discapacitat i que no desenvolupi activitat retribuïda.





d/ Cura directa d'un familiar al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda .

Si la reducció de jornada per cura directa d'un menor és superior a una hora la minva de retribucions serà bonificada durant els tres primers anys amb 10 punts percentuals, de forma que, per exemple, en cas d'una reducció de jornada del 50%, es percebrà el 60% de les retribucions. Procedirà la mateixa bonificació, si la discapacitat de persona a càrrec supera el 65%. El percentatge de reducció es pot acumular, de manera excepcional i justificada, en jornades completes sense que sigui necessària la reducció diària.

Amb caràcter general, la jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa als efectes de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en que es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva del lloc de treball. La concessió d'aquesta reducció de jornada per aquests motius és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

5. Atenció de familiars per malaltia molt greu. Quan per raó de malaltia molt greu, que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada o requereixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent, sigui precís atendre un familiar de primer grau es reconeix el dret a sol·licitar una reducció de jornada laboral de fins a un 50% amb caràcter retribuït i per un termini màxim d'un mes cada any. En el cas que es tracti de la mateixa malaltia i familiar, hauran de transcórrer un mínim de tres anys entre cada vegada.

6. Lactància d'un fill menor de 12 mesos, tant natural com adoptiu. Es reconeix el dret a tots els treballadors a absentar-se una hora de feina que es pot dividir en dues fraccions. O bé una reducció d'una hora a l'inici o a la fi de la jornada de treball. En els casos de part múltiple la durada del permís s'incrementa proporcionalment. Tant l'absència com la reducció horària són retribuïdes.

7. Permis per a la cura de menor afectat per càncer o malaltia greu. Tot el personal té dret a una reducció remunerada de la seva jornada de feina per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, d'un fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cura directa, contínua i permanent. Per gaudir d'aquest permís cal que ambdós progenitors treballin. La reducció ha de ser de la meitat de la jornada com a mínim. Reglamentàriament es regularà el percentatge de reducció que pertany a cada cas.

8. Els treballadors que es reincorporin al servei efectiu a la finalització d'un tractament de radioteràpia o quimioteràpia o després d'una baixa de més de devuit mesos, podran sol·licitar una adaptació progressiva de la seva jornada de treball ordinària. L'administració podrà concedir-la quan contribueixi a la plena recuperació funcional de la persona o eviti situacions d'especial dificultat o penositat. Aquesta adaptació es podrà estendre fins a tres mesos des de l'alta mèdica i podrà afectar fins un 25% de la jornada, considerant-se com a treball efectiu sense afectar a les retribucions.

9. Permis per part o adopció, acolliment o guarda amb finalitat d'adopció. La durada serà de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables a dues setmanes més en els següents casos:

- a. Part múltiple, adopció o acolliment múltiple: s'amplia dues setmanes per cada nadó a partir del segon.
- b. Quan el fill, natural, adoptiu o acollit, tingui una discapacitat.

10. Permis per estat de gestació. Les treballadores tindran dret, a partir del dia primer de la setmana 38 de l'embaràs, a acollir-se a un permís retribuït fins a la data del part.

11. Permis per part prematur o hospitalització del nounat a continuació del part. En aquests supòsits, les 16 setmanes de permís maternal s'ampliaran en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

12. Permis per paternitat, adopció o acolliment. Es tindrà dret a un permís de 4 setmanes de durada en cas de part, adopció o acolliment. En cas de part, adopció o acolliment múltiple les 4 setmanes s'ampliaran en 2 dies per cada fill a partir del segon fill. El gaudi d'aquest permís és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

#### **Article 29. Llicències per interès particular**

Llicències sense retribució, art. 47 (BOIB 174 de 19/12/2013) Serà d'aplicació l'article 47 del Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

El personal laboral amb relació laboral indefinida que hagi complert almenys un any de serveis efectius pot sol·licitar les llicències sense sou següents:

- a) Llicència per assumptes propis.





La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a tres mesos cada dos anys.

b) Llicència sense sou per dur a terme missions en països en via de desenvolupament o no desenvolupats.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme una missió en països en via de desenvolupament o no desenvolupats, a l'empara d'una de les organitzacions a les quals es refereix la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir un any cada cinc anys. El període màxim de gaudi continuat és de tres mesos.

c) Llicència per malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars.

Aquesta llicència es pot concedir per circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o de defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat o afinitat i per l'acreditació de la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

S'ha de sol·licitar, com a màxim, dins el termini dels cinc dies següents a la data en què es conegui la circumstància que dona lloc a la concessió.

La durada d'aquesta llicència no pot excedir els tres mesos, i depèn directament del manteniment de les circumstàncies que hi donaren lloc.

d) Llicència per dur a terme estudis.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme estudis oficials, i per concedir-la és necessari un informe previ de l'òrgan directiu del qual depengui la unitat orgànica on la persona treballadora presti els serveis.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data en què es rebí. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

La durada d'aquesta llicència no pot ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos.

### **Article 30.- Assistència jurídica i assegurances**

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de fets succeïts en l'exercici de les seves funcions.

Per a tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar en responsabilitat civil o penal per l'exercici del seu càrrec es contractarà una pòlissa d'assegurances a càrrec de la corporació, atenent les diferents situacions dels col·lectius professionals, amb exclusió de les derivacions de la Responsabilitat Patrimonial de l'Administració del propi ajuntament així com en els casos de defensa penal en el cas de resultar condemna ferma.

Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida, gran invalidesa i incapacitat permanent absoluta, per un import de 5.000€ per treballador. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

### **Article 31.- Règim disciplinari**

El règim disciplinari dels empleats es regirà, pel que fa a la tipificació de faltes, sancions i procediment, per les normes laborals vigents.

### **Article 32.- Processos de selecció del personal laboral**

La representació dels treballadors participarà en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

La representació del personal designarà un observador dels processos selectius, amb veu i sense vot, amb accés, en tot moment, a tota la documentació administrativa del procés de selecció.



### Article 33.- Excedències

El personal fix de l'ajuntament, en tot cas, i el temporal amb més de tres anys d'antiguitat fins que l'Ajuntament no hagi reduït la taxa de temporalitat al 8%, té dret a gaudir de les excedències següents:

Excedència per interès particular. S'establirà en els termes prevists en l'art. 46.2 ET.

Així mateix, els treballadors indefinits no fixos en situació d'excedència, vindran obligats a presentar-se a les convocatòries de concursos i/o oposicions de cobertura de places que es vagin produint, La no presentació, suposarà la pèrdua de qualsevol dret de permanència en la plaça que venien ocupant de manera eventual així com el dret a ser indemnitzat.

Excedència per cura de fills. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de fills, naturals o adoptius fins als 14 anys dels mateixos. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball.

Excedència per cura de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat. El personal té dret a la concessió d'un període no superior a 3 anys per cura de familiars fins a 2n grau que per edat, malaltia, accident o discapacitat no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda. Aquesta excedència tindrà reserva del lloc de treball.

Excedència per agrupació familiar. El personal *fix* té dret a la concessió d'un període d'excedència quan el seu cònjuge o parella de fet resideixi a un altre municipi per haver obtingut un lloc de feina definitiu com a empleat en el sector públic. La durada mínima serà de dos anys i la màxima serà de quinze.

Excedència especial per millora professional. El personal laboral fix tindrà dret a un període d'excedència de fins a un any, amb reserva del lloc de treball, quan accedeixi a un lloc de treball de categoria superior al sector privat. Transcorregut aquest període haurà de sol·licitar el reingrés. En cas contrari passarà a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Excedència per violència de gènere. Les víctimes de violència de gènere, com a part del dret a la protecció i a l'assistència social, podran sol·licitar, sense que calgui un temps mínim de servei a l'administració pública, una excedència amb els següents característiques:

- Els dos primers mesos es tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, els ajuts per fill a càrrec.
- Els primers 6 mesos, prorrogables per 3 més, fins a un màxim de 18 mesos, tindrà reserva del lloc de treball, quan l'actuació judicial així ho exigeixi.
- Aquest període d'excedència computa a efectes d'antiguitat, carrera administrativa, i els drets que corresponguin en el règim de la seguretat social.

Excedència voluntària per motius de salut. El personal laboral, fix o indefinit no fix, pot sol·licitar l'excedència voluntària quan, després d'haver exhaurit el període màxim d'incapacitat temporal, ho necessiti durant els processos de recuperació com a conseqüència d'una malaltia o d'un accident, per un període no superior a tres anys.

### Article 34.- Reconeixement dels serveis previs

Serà d'aplicació a tot el personal laboral allò que disposen la Llei 70/1978, de 10 de gener de 1979, i el Reial decret 1461/1982, de 20 de juny.

### Article 35.- Accidents de circulació

Posat el cas que el treballador, conduint un vehicle de propietat municipal o propi al servei de l'Ajuntament, tingui un accident de circulació durant la seva jornada de treball o "in tinere", l'Ajuntament li garantirà les següents cobertures:

- La d'assumir la defensa lletrada davant els jutjats tribunsals o altres organismes, sempre i quan la seva assegurança no cobreixi la defensa jurídica.
- Durant el període en el que el conductor es vegi privat del permís de conduir (si n'és el cas) l'Ajuntament podrà destinar-lo a tasques pròpies d'altre categoria dins el seu propi nivell en cas que necessiti un vehicle municipal.
- En cas de que, algun vehicle de l'ajuntament rebí una multa de tràfic de responsabilitat vial, i la responsabilitat de la mateixa sigui del conductor, el treballador respondrà personalment del pagament de la mateixa.

### Article 36.- Pla de Pensions

Quedarà supeditat a l'autorització de la Llei General de Pressuposts de l'Estat.

#### **Article 37.- Jubilació parcial**

Quedarà regulada d'acord a la Llei de la Seguretat Social.

### **Capítol 6: Garanties sindicals**

#### **Article 38.- Representació col·lectiva**

Es garanteix el dret de sindicació i de representació col·lectiva de conformitat amb el que disposa la legislació aplicable al personal laboral.

Els representants del personal participaran a les funcions de control i observació del tribunal amb veu però sense vot, de totes les proves de selecció de personal, tant en les de promoció interna com en les d'oferta d'ocupació pública, com qualsevol altre procediment d'accés. Es procurarà que formin part del tribunal qualificador personal d'altres administracions.

#### **Article 39.- Facultats de la representació col·lectiva**

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

- a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del conveni o per a totes les reunions convocades per l'administració.
- c) La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.
- d) Els membres de la representació del personal podran publicar i distribuir, sense pertorbar el servei, qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.
- e) La corporació facilitarà a petició de la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
- f) Els representants dels treballadors seran informats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.
- g) El crèdit d'hores seran acumulables de forma anual.

#### **Article 40.- Assemblees**

Les assemblees es regularan d'acord amb el Capítol 2, Títol Segon, arts. 78 al 81 ET.

#### **Article 41.- Serveis mínims**

En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del persona!.

### **Capítol 7: Salut laboral**

#### **Article 42.- Salut laboral**

1.- El personal al servei de l'Ajuntament de Sa Pobla té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball així com complir estrictament el que disposen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen.

2.- D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció. Així mateix, i sempre segons les previsions de dita Llei. Així mateix, es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, de conformitat amb les previsions de la normativa vigent.

#### **Article 43.- Roba de treball i elements de seguretat**

Es subministraran a cada empleat públic les peces de roba i de seguretat que en relació amb la seva funció siguin necessàries. Anirà a càrrec de la persona a la qual es lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i la neteja.



El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

No obstant això, es farà la reposició immediata d'aquella roba que, per raons alienes al treballador, resulti deteriorada. Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Als treballadors dels departaments específics hauran de disposar sempre d'aquestes peces de roba, que es renovaran sempre que hi hagi la necessitat.

Departament de brigada: Calçons temporada estiu, calçons temporada hivern, jerseis temporada estiu, jerseis temporada hivern. Cada dos anys se'ls haurà de facilitar un guardapits i una caçadora

Departament de neteja: Calçons, jerseis, baberos.

Departament escoleta: Baberos

Departament d'assistents: Calçons, jerseis, bates.

#### **Disposició Addicional 1ª**

Els serveis administratius de l'Ajuntament tramitaran la deguda inscripció del present conveni d'acord a allò que estableix el Reial Decret 713 /2010 de 28 de maig.

#### **Disposició Addicional 2ª**

El present conveni ha estat negociat i acordat per la representació de l'Ajuntament de sa Pobla i els membres del comitè d'Empresa representants sindicals de CC.OO. U.G.T i S.T.E.I. que conformen la totalitat dels representants sindicals laborals de l'Ajuntament”.

#### **Disposició Transitòria**

Primera.- L'Ajuntament es compromet a elaborar la Relació de Llocs de Treball del personal laboral i la corresponent Valoració de la mateixa en el termini de 2 anys comptadors a partir de la publicació del present conveni col·lectiu.

Segona.- Fins a tant no s'apliquin les retribucions d'acord a la relació de llocs de treball i valoració corresponent, les retribucions no previstes específicament en el present conveni mantindran l'actual configuració i quantia actualitzant-se linealment d'acord a la normativa estatal

#### **Disposició Final**

L'Ajuntament es compromet a iniciar l'expedient corresponent per a la regularització de la situació del personal laboral que desenvolupa funcions reservades a funcionaris d'acord a allò que estableix la Llei 7/1985.

#### **Disposició Derogatòria**

Es deroguen expressament tots els acord de condicions laborals anteriors al present conveni.

