



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

7096

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 de l'Acord mixt del Personal Laboral i Funcionaris de l'Ajuntament de Lloseta i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi 07002532012005)

Antecedents

1. El 22 de juliol de 2021, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text de l'Acord mixt del Personal Laboral i Funcionaris de l'Ajuntament de Lloseta.
2. El 16 de desembre de 2021, José María Muñoz Pérez, en representació de la Comissió Negociadora, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació de l'Acord 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 l'Acord mixt del Personal Laboral i Funcionaris de l'Ajuntament de Lloseta, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar l'Acord en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 d'agost de 2022

El secretari general

Jaime Colom Adrover

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball i per suplència de la Directora General de Treball i Salut Laboral (BOIB 97/2019)





ACORD MIXT DEL PERSONAL LABORAL I FUNCIONARIS DE L'AJUNTAMENT DE LLOSETA

Títol 1: DISPOSICIONS GENERALS

- Art. 1: Àmbit personals
- Art. 2: Vigència
- Art. 3: Comissió Paritària

Títol 2: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

* Capítol 1: Criteris Generals

- Art 4: Oferta d'ocupació pública i processos de selecció del personal laborals
- Art 5: Règim Interior
- Art. 6: Sistema de classificació professional
- Art. 7: Grups Professionals
- Art. 8: Requisits del nivell de Català per l'accés als Grups

* Capítol 2: Desenvolupament professional

- Art. 9: Promoció interna
- Art 10: Formació professional
- Art 11: Carrera professional

Títol 3: CONDICIONS DE TREBALL

* Capítol 1: Jornada, Horari i Descans

- Art. 12: Calendari i jornada laborals
- Art. 13: Torns
- Art. 14: Descans diari
- Art. 15: Flexibilitat
- Art. 16: Vacances
- Art. 17: Assumptes Particulars.
- Art. 18: Control d'assistència i absentisme
- Art. 19: Teletreball

* Capítol 2: Permisos

Secció primera: Llicències i permisos retribuïts

- Art. 20: Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar
- Art. 21: Permís per trasllat de domicili habitual
- Art. 22: Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud
- Art. 23: Permís per el temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal
- Art. 24: Permís per matrimoni

Secció Segona: Llicències i permisos no retribuïts

Art. 25: Llicència no retribuïda

Secció Tercera: Permisos per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

- Art. 26: Permís per la dona gestant
- Art 27: Permís per naixement per la mare biològica
- Art. 28: Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment
- Art. 29: Permís per la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part de les treballadores embarassades
- Art. 30: Permís per lactància
- Art. 31: Permís pel temps indispensable per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Art. 32: Permís per reducció de jornada per guarda legal o atenció directe
- Art. 33: Permís per reducció de jornada per atendre a un familiar de primer grau per malaltia molt greu





- Art. 34: Permís per les víctimes de violència de gènere

Títol 4: ACCIÓ SOCIAL

- Art 35: Fons social
- Art 36: Formació física
- Art 37: Assistència jurídica i assegurances

Títol 5: SALUT LABORAL

- Art 38: Salut laborals
- Art 39: Roba de treball i elements de seguretat
- Art 40: Malalties i accidents
- Art 41: Personal amb la seva capacitat disminuïda

Títol 6: SUSPENSIÓ I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

- Art. 42: Extinció del Contracte de treball
- Art 43: Excedències
- Art 44: Jubilació parcial

Títol 7: RETRIBUCIONS SALARIALS

- Art 45: Nòmines, pagues extraordinàries i
- Art. 46: Antiguitat
- Art 47: Increment Salarial
- Art 48: Estructura del Salari
- Art 49: Indemnització per transport
- Art 50: Complement per nocturnitat
- Art 51: Gratificacions i hores extraordinàries
- Art 52: Treball a una categoria diferent
- Art 53: Bestretes reintegrables

Títol 8: DRETS SINDICALS

- Art 54: Representació col·lectiva
- Art 55: Facultats de la representació col·lectiva
- Art 56: Competència i representació col·lectives
- Art 57: Assemblees
- Art 58: Serveis mínims

Títol 9: RÈGIM DISCIPLINARI

- Art 59: Règim disciplinari

Disposició Transitòria Única

Disposició Addicional Única

Disposició Final Única

ACORD MIXT QUE REGULA LES CONDICIONS LABORALS DELS FUNCIONARIS I PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LLOSETA 2022-2023

TÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

Article 1: Àmbit personals

El present Acord mixt regula les condicions de treball comunes pel personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Lloseta, en les mataries que s'especifiquen i que han estat objecte de negociació d'acord a l'establert en el Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre que aprova l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics i el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels



Treballadors.

Article 2: Vigència

1. El present Acord entrarà en vigor al dia següent de la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.
2. Els presents acords tindran una durada de un any.
3. Aquest acord mixt es prorrogarà d'any en any si no hi hagues denúncia expressa per alguna de les parts, que en el seu cas, haurà de produir-se com a mínim amb dos mesos d'antelació a la finalització de la seva vigència.
4. Des de la denúncia d'aquest Acord-Mixt fins que s'aconsegueixi l'acord exprés d'un altre que el substitueixi, es prorrogarà en la totalitat del seu contingut. Produïda la denúncia, es reunirà la Comissió Paritària en el termini màxim d'un mes per començar les negociacions.

Article 3: Comissió Paritària

- 1.- La integraran un igual nombre de representants de l'Administració i de la representació sindical en l'Ajuntament.
2. La Comissió Paritària es reunirà a instància d'almenys la meitat dels membres que componen cada representació, en el termini improrrogable de 15 dies hàbils des de la sol·licitud de la convocatòria. La sol·licitud de reunió de la Comissió es realitzarà mitjançant escrit dirigit a l'altre part negociant. La Comissió paritària tindrà la obligació de reunir-se i donar solució al conflicte en el termini d'un mes, comptant des del dia següent a l'entrada per registre general de l'Ajuntament.
3. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions. Per la vàlida constitució de la Comissió serà necessària la presència d'almenys dues terceres parts de cada una de les dues representacions que la integren.
4. La Comissió Paritària té les següents funcions:
 - Interpretar i vigilar l'aplicació de la totalitat dels articles i clàusules aprovades en el present conveni. Seguiment i vigilància del compliment del Conveni.
 - Intercedir i conciliar en la solució de conflictes individuals o col·lectius que sorgeixin per interpretació del Conveni, a instància de part i seguint el procediment establert a continuació.
 - Actualitzar el contingut del present Conveni per adaptar-lo a les modificacions que puguin derivar-se de canvis normatius o d'acords o pactes subscrits entre l'Administració i els sindicats.
 - Qualsevol altra funció que se li reconegui en el present Conveni.

TÍTOL 2**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONALS****Capítol 1****Criteris Generals****Article 4: Oferta d'ocupació pública i processos de selecció de funcionaris i personal laboral**

1. Constitueix la oferta d'ocupació pública anual el conjunt de places vacants de personal funcionari i de personal laboral, amb dotació pressupostària, i que la seva cobertura resulta necessària i no es possible amb la del personal existent. Aquesta previsió serà possible sempre i quan la Llei General Pressupostària vigent ho permeti.
2. L'accés a la condició de funcionari o personal laboral s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant convocatòria pública en la qual es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.
3. La representació dels treballadors/es tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció. La representació del personal pot designar un observador dels processos selectius, amb veu i sense vot, amb accés, en tot moment, a la documentació administrativa del procés de selecció.
4. Davant la impossibilitat de cobrir per els mitjans normals de selecció les necessitats urgents de caràcter temporal, la Corporació es reserva la capacitat d'acudir a la via de les ofertes ràpides a través del SOIB prèvia negociació amb els representants del personal.



Article 5: Règim interior

1. Els funcionaris i personal laboral queden inclosos dintre del règim d'incompatibilitats establert a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, de Incompatibilitats del Personal al Servei de les Administracions Públiques. 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/des 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 6: Sistemes de classificació professional

1. El sistema de classificació professional establert té com objecte la ordenació del personal laboral i del personal funcionari integrat en el present Acord-Mixt, atenent als nivells de titulació, formació i capacitació precisos per exercir les competències funcionals assignades.
2. El personal laboral de l'Ajuntament de Lloseta, seguirà el sistema de classificació professional que estableix el Conveni Col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, BOIB núm. 174 de 19 de desembre de 2013.
3. El personal funcionari de l'Ajuntament de Lloseta, seguirà el sistema de classificació professional que estableix el Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 7: Grups Professionals

1. Els grups professionals del Personal Laboral seran:
 - Grup 1: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a o arquitecte/a o equivalents.
 - Grup 2: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalents.
 - Grup 3: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació Grup següents: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent o de la formació laboral equivalent.
 - Grup 4: Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat/da en educació secundària, graduat/da escolar, del títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de formació laboral equivalent.
 - Grup 5: Per accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.
2. Els grups professionals del personal Funcionari serà:
 - Grup A: Dividit en dos Subgrups, A1 i A2

Per l'accés als cossos o escales d'aquest Grup s'exigirà estar en possessió del Títol universitari de Grau. En aquells supòsits en els que la llei exigeixi un altre títol universitari serà aquell el que es tingui en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada Subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B: Per l'accés als cossos o escales del Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C: Dividit en dos Subgrups, C1 i C2 segons la titulació exigida per l'ingrés

- C1: Títol de batxiller o Tècnic
- C2: Títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria

3. L'equivalència de classificacions del personal laboral i personal funcionari serà la següent:

PERSONAL LABORAL	FUNCIONARIS
-	A1



PERSONAL LABORAL	FUNCIONARIS
Grup 1	A2
Grup 2	B
Grup 3	C1
Grup 4	C2
Grup 5	Altres Grups

Article 8: Requisit nivell de Català per l'accés als Grups

1. Els nivells de Català que es demanaran com a requisit per l'accés als Grups de classificació del Personal Laboral de l'Ajuntament de Lloseta serà:

- Grup 1: B2
- Grup 2: B2
- Grup 3: B2 (Encarregat Administratiu i Administratiu C1)
- Grup 4: B1 (Auxiliar Administratiu B2)
- Grup 5: A2

2. Els nivells de Català que es demanaran com a requisit per l'accés als Grups de classificació del Personal Funcionari de l'Ajuntament de Lloseta serà:

- Administració General:

- Grup A1, A2, i C1: C1
- Grup C2: B2
- Altres Grups: B1
- Administració Especial:
- Grup A1, A2 i C1: B2
- Grup C2 i Altres Grups: B1

Capítol 2
Desenvolupament professional**Article 9: Promoció interna**

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

Els representants del personal, amb veu però sense vot, poden formar part i assistir a les sessions dels Tribunals així com a les proves que es duguin a terme en els procediments de promoció interna del personal.

Article 10: 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.

Els treballadors/es hauran de participar en els cursos de reciclatge i perfeccionament que els siguin oferts o sol·licitats per la pròpia Corporació. En aquest cas, el pagament del curs anirà a compte de l'Ajuntament. Sempre i quan fos possible, no afectés al desenvolupament del servei i el superior jeràrquic ho hagi autoritzat, les accions formatives es podran realitzar dintre de l'horari de treball.

L'empleat/da responsable de personal de la corporació traslladarà als representants del personal, dintre del període d'inscripció, tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès per al col·lectiu d'empleats/des.

Article 11: Carrera Professional

L'Ajuntament oferirà la participació en el complement de la carrera professional basat en l'avaluació de l'acompliment i l'antiguitat dels treballadors/es.



Les particularitats de la Carrera Administrativa es troben regulades en el Reglament de la Carrera Professional Horitzontal de l'Ajuntament de Lloseta.

TÍTOL 3 CONDICIONS DE TREBALL

Capítol 1 Jornada, Horari i Descans

Article 12: Calendari i Jornada Laboral

La jornada laboral s'adaptarà al que disposa la legislació vigent. Cada any se'n distribuirà l'aplicació, que s'adjuntarà com annex a l'Acord Mixt.

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent així com, el còmput d'hores anuals a complir.
2. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.
3. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, d'acord amb els representants dels treballadors/es
4. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, estigui obligat a treballar dissabtes i/o diumenges

Article 13: Torns

1. S'efectuaran, en els llocs en que siguin necessaris, torns rotatius de matí, tarda o nit, que es negociaran amb els representants dels treballadors/es.
2. A l'hora d'efectuar qualsevol canvi de torn entre 2 treballadors/es d'un mateix departament, caldrà la notificació prèvia, amb la suficient antelació, al cap del seu servei.

Article 14: Descans diari

1. Tots els empleats/des en règim de jornada superior a les 6 hores ininterrompudes tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment.

- 6 hores: 30 minuts
- 5 a 6 hores: 25 minuts
- 4 a 5 hores: 20 minuts
- 3 a 4 hores: 15 minuts

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

Article 15: Flexibilitat

L'horari de permanència obligatòria serà de 9:00 a 14:30 hores durant l'hivern, i de 9:00 a 14:00 hores en l'estiu, això és, des del 16 de juny fins el 15 de setembre. Seran flexibles la resta d'hores fins arribar al màxim acordat.

Article 16: Vacances

1. El personal inclòs dintre de l'àmbit d'aplicació del present conveni té dret a gaudir de les vacances anuals, dintre de cada any natural complet de servei actiu, que tindran una durada de 22 dies hàbils o bé, els dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en el cas que aquest sigui inferior a l'any natural. El nombre resultant, s'arrodonirà a l'alça en el cas de que la fracció sigui igual o superior a 0,5.

2. El nombre de vacances podrà ser augmentat fins un màxim de quatre dies per any, seguint la següent graduació, no acumulable entre sí:

- Un dia addicional si es tenen quinze anys reconeguts d'antiguitat
- Dos dies addicionals si tenen vint anys reconeguts d'antiguitat
- Tres dies addicionals si tenen vint i cinc anys reconeguts d'antiguitat
- Quatre dies addicionals si tenen trenta anys o més reconeguts d'antiguitat





Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes assenyalats en l'apartat anterior.

3. Aquells treballadors/es que per les particularitats del servei hagin de treballar els dies 24 i/o 31, sumaran un o dos dies més segons els treballats, al seu nombre total de vacances.

4. La data a computar a efectes d'antiguitat reconeguda a la que es refereix l'Article 16.2, serà aquella que tingui en compte per al càlcul dels triennis.

5. La concessió de les vacances es realitzarà atenent a l'elecció del personal i les necessitats del servei. En la concessió de vacances es tindran en compte les sol·licituds del personal i les propostes i informes de cadascun dels departaments i serveis i, si escau, s'atorgaran d'acord amb el següent ordre de prioritat:

- a) Personal amb fill menors de dotze anys. Sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars
- b) Personal amb fills majors de dotze anys, escolaritzats, sempre que també es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.
- c) Qualsevol altre causa justificada que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar
- d) Personal que tingui reconeguda una antiguitat major
- e) Personal que opti per la modalitat de gaudir d'un mes natural
- f) La preferència establerta en les lletres s) i b) d'aquest punt es refereix al període de vacances escolars complet i no a un mes concret.

En cas de conflicte d'interessos, l'òrgan competent resoldrà amb audiència prèvia del personal afectat. Per fonamentar la resolució, l'òrgan superior o directiu al com estiguin adscrits aquells, emetrà un informe sobre el conflicte d'interessos que inclourà una proposta de resolució.

6. Els treballadors/es en cas de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que dificulti o impedeixi gaudir les vacances en les dates inicialment atorgades podrà modificar les seves vacances ja concedides.

7. Si per necessitats del servei es requereix la incorporació d'un treballador/a que està gaudint de les seves vacances, interrompent-les, s'haurà de compensar al treballador/a amb un període equivalent al període d'interrupció més un terç d'aquest període, computable per excés en dies complets. El període restant a gaudir pel treballador/a podrà iniciar-se immediatament o amb posterioritat.

8. Quan les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància, risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el període de vacances dintre de l'any natural, o bé, una vegada iniciat el període de vacances sobrevingui una d'aquestes situacions, el període vacacional es podrà gaudir malgrat l'any natural al que correspongui hagi acabat. En aquest cas, s'hauran de gaudir dintre dels devuit mesos següents a contar des de el dia en que finalitza l'any natural en el que s'originaren les vacances.

9. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, el gaudi de les vacances s'ha d'efectuar dintre de l'any natural.

Article 17: Assumptes Particulars

1. El personal inclòs dintre de l'àmbit d'aplicació del present conveni té dret a gaudir de 6 dies o als dies que resultin proporcionalment al temps de prestació de serveis en concepte d'assumpte particular. S'arrodoneix a l'alça en el cas que la fracció resultant sigui més de 0,5 a favor de la persona sol·licitant.

2. A partir del sisè trienni es té dret a dos dies addicionals d'assumptes particulars i un dia addicional més a partir del vuitè trienni. El gaudi s'ha de produir a partir de la seva meritació.

Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin amb festiu, dissabte, o dia no laborable, s'han d'incorporar dos dies de permís més. Així mateix, quan alguna o algunes de les festivitats laboral d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperables i no substituïbles per les comunitats autònomes, coincideixin amb dissabte en aquest any, també s'inclourà un dia addicional d'assumpte particular.

3. La concessió dels dies d'assumptes particulars resta condicionada a les necessitats del servei.

4. El gaudi s'ha de dur a terme dins l'any natural o, excepcionalment, fins el 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís no gaudits no es poden acumular als que corresponen a l'any següent.

Article 18: Control d'assistència i absentisme

Tots els treballadors/es estan obligats a comunicar al superior jeràrquic i al Departament de Personal les incidències que puguin produir-se.

Les dades contingudes en els registres de control de la jornada laboral estaran a disposició dels treballadors/es i dels seus representants legals.

**Article 19: Teletreball**

Els treballadors/es podran dur a terme les seves funcions en modalitat de teletreball sempre que ocupin un lloc de treball que permeti el desenvolupament de les seves tasques per aquest sistema. Els mecanismes d'adhesió i execució del teletreball es troben en el Reglament intern del Teletreball de l'Ajuntament de Lloseta.

Capítol 2**Permisos****Secció Primera****Llicències i permisos retribuïts****Article 20: Permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar**

1. En cas de mort, accident o malaltia greu d'un familiar dintre del primer grau de consanguinitat o afinitat corresponen:

- Tres dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en el que el treballador/a té la residència de destí o el domicili habitual
- Cinc dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del funcionari o funcionària sol·licitant del permís.

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

- Dos dies hàbils quan el succés es produeix en el mateix municipi en el que el treballador/a té la residència de destí o el domicili habitual
- Quatre dies hàbils quan el succés es produeix en un municipi distint a la residència de destí i al domicili habitual del funcionari o funcionària sol·licitant del permís.

2. El còmput del gaudi per causa de mort s'inicia el mateix dia o el dia hàbil següent a produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu, el permís es pot iniciar en qualsevol moment i se'n pot gaudir de forma discontinua mentre duri la malaltia o hospitalització.

3. Es tracti o no d'una malaltia crònica greu o de llarga durada, només es pot gaudir d'un únic permís per procés patològic, excepte quan l'informe mèdic faci constar que es tracta d'una recaiguda, supòsit en el qual tindrà la consideració d'un nou fet causant.

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

4. Serà considerat malaltia greu o accident quan requereixi: hospitalització en institucions sanitàries, hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

- Es té dret al permís sencer quan la intervenció requereix repòs domiciliari per al restabliment o la cura o quan així ho determina l'informe mèdic, amb necessitat d'especificació o aproximació del temps necessari de repòs.
- Si no requereix repòs domiciliari només es té dret al dia de la intervenció

Article 21: Permís per trasllat de domicili habitual

Per trasllat de domicili sense canvi de municipi un dia hàbil. Per trasllat de domicili amb canvi de municipi, dos dies hàbils. S'haurà de presentar documentació que acrediti aquests fets.

Article 22: Permís per exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud

1. Per concórrer a exàmens finals i demés proves definitives d'aptitud, es podrà disposar del temps indispensable per la realització i desplaçament, incorporant-se al lloc de feina una vegada hagi finalitzat l'examen o prova.

2. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova.

Article 23: Permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

1. Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, el personal té un permís pel temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat sempre que es



justifiqui que el deure ha de realitzar-se dins la jornada de treball.

2. Es consideraran deures inexcusables:

- Visites mèdiques, citacions de jutjats, comissaries, Delegació de Govern, revisió d'armes, renovació del document nacional d'Identitat, número d'identificació d'estranger o del passaport i altres tràmits necessaris a organismes oficials
- Examen o renovació del carnet de conduir
- Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions depenents d'aquests, dels quals en formin part com a càrrec electiu, com a regidor o regidora, o parlamentari o parlamentària
- L'assistència a reunions o actes pel personal que ocupi càrrecs directius en associacions cíviques que hagi estat convocat formalment per algun òrgan de l'Administració
- El compliment dels deures ciutadans derivats d'una consulta electoral

Article 24: Permís per matrimoni

- Es té dret a quinze dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció, si bé, aquell que gaudi del permís per formació de parella de fet i posteriorment contregui matrimoni amb la mateixa persona, no tindrà dret a tornar a gaudir d'aquest permís.
- El permís es pot gaudir de manera anterior, dintre dels dies immediatament anteriors al fet, o posterior, en aquest cas haurà de coincidir dintre dels dos mesos immediatament posteriors.
- Aquest permís pot acumular-se a les vacances anuals.

Secció segona

Llicències i permisos no retribuïts

Article 25: Llicència no retribuïda

- Els treballadors/es amb més d'un any de servei efectiu a la corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 3 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 3 mesos cada 2 anys.
- Fins a 10 dies sempre que la sol·licitud respongui a causes justificades
- Les llicències no retribuïdes superiors a 1 dia s'hauran de sol·licitar amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

Secció tercera

Permisos per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laborals

Article 26: Permís per la dona gestant

Les dones en estat de gestació poden gaudir d'un permís retribuït a partir del primer dia de la setmana 37 de l'embaràs fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot gaudir des del primer dia de la setmana 35 de l'embaràs fins a la data del part.

Article 27: Permís per naixement per la mare biològica

- La funcionària té un permís per naixement per a la mare biològica de setze setmanes de durada. Les sis setmanes immediates posteriors al part són en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part tenguí més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.
- En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme, a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.
- En els casos de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del



part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i, per tant, interromp el gaudi de les setze setmanes. En el supòsit en que hagin de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part es tindrà dret fins a dues hores d'absència de la feina i a percebre les retribucions íntegres.

4. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o de la part que resti del permís. El mateix dret té l'altre progenitor en el cas que, per complicacions en el part o per una altra causa sobrevinguda, la mare resti en situació d'incapacitat absoluta per fer-se càrrec del nadó.

5. En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de durada del permís no es veu reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament de Lloseta.

Article 28: Permís per adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment

1. El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, té una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, o bé, a partir de l'arribada del menor a la llar.

2. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple. Aquest permís s'ha d'ampliar dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció sigui menor de dos anys, una per a cadascun dels progenitors, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva l'adopció tenguí més de dos anys i menys de quatre, el gaudi de la qual és de lliure disposició per a un progenitor o l'altre.

3. El còmput del termini es compta, a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

4. En cas que tot dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys quinze dies i s'ha de fer per setmanes completes.

5. Si és necessari el desplaçament previ del progenitor al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques. Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

6. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

7. En el cas d'adopció o acolliment, tan preadoptiu com permanent, de fills amb discapacitat o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència setze setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre els progenitors a elecció d'aquests.

8. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixen el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

Article 29: Permís per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part de les treballadores embarassades

La treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part dins la jornada laboral, per el temps indispensable per la seva realització i desplaçaments. Aquest permís s'ha de fer extensiu al cònjuge o parella estable.

Article 30: Permís per lactància

1. Les treballadores per lactància d'un fill menor de dotze mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball que podran dividir en dues



fraccions, corresponent a aquelles la concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament pel pare, sempre que demostrï que no es utilitza per la mare en el mateix temps. En els supòsits d'adopció o d'acollida, si el menor té menys de dotze mesos, els treballadors/es gaudiran dels mateixos drets des de que l'infant arribi a la llar.

2. Igualment, el progenitor podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, o acollida o adopció, múltiple.

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

Article 31: Permís pel temps indispensable per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

1. Per complir un deure relacionat amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, el personal té un permís pel temps indispensable que comprèn les hores de la jornada laboral necessàries per a aquesta finalitat sempre que es justifiqui que el deure ha de realitzar-se dins la jornada de treball.

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

- a) Acompanyar fills o filles que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- b) Acompanyar persones grans o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que estiguin a càrrec seu per motius de consultes, tractaments i exploracions de tipus mèdic, i consultes de suport en centres de l'àmbit sociosanitari.
- c) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques en el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, pel temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- d) Sortir a cercar el fill o filla o les persones grans o discapacitats psíquiques, físiques o sensorials fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en el cas de rebre un avís del centre docent o centre de dia, per motiu de malaltia o un altre motiu justificat.
- e) Acompanyament de parents discapacitats fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, com ara assistir a reunions de coordinació del seu centre educatiu ordinari o d'integració o d'educació especial on reben atenció o tractament, o per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari o social.
- f) Assistència a reunions de centres docents relatives a tutories o altres qüestions relacionades amb els fills o filles menors d'edat

3. En qualsevol dels supòsits s'hauran de presentar els justificants acreditatius.

Article 32: Permís per reducció de jornada per guarda legal o atenció directe

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

- a) Quan té la guarda legal d'un fill o una filla menor de dotze anys.
- b) Quan té la guarda legal d'una persona gran que requereix especial dedicació.
- c) Quan té la guarda legal d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.
- d) Quan té un familiar a càrrec, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupa cap activitat retribuïda.

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

- a) Fins que el menor o la menor compleix un any, la reducció de jornada no superior a una hora determina la percepció de les retribucions íntegres.
- b) Si la reducció de jornada és superior a una hora, suposa la reducció proporcional de retribucions que pertorqui, incrementada en 10 punts percentuals.
- c) Quan el menor o la menor tingui entre un i tres anys, la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertorqui incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- d) Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, la poden percebre ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.



e) En els supòsits d'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment d'infants menors de tres anys, si la reducció no és superiora una hora de la jornada s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleix el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i, si és superior a una hora, la reducció proporcional que pertogui, incrementada en 10 punts percentuals, amb un màxim del 100 %, fins que es compleixin tres anys des de la constitució de l'adopció o acolliment.

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

- Durant el primer any la reducció de jornada no superior a una hora determina la percepció de les retribucions íntegres.
- Si la reducció de jornada és superior a una hora suposa la reducció proporcional de retribucions que pertogui, incrementada en 10 punts percentuals.
- El segon i tercer any la reducció de jornada comporta la reducció proporcional de retribucions que pertogui incrementada en 10 punts percentuals amb un màxim del 100 %.
- Si hi ha més d'una persona amb dret a la bonificació, aquesta es pot percebre de forma prorratejada sense que en cap cas se superin conjuntament els 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.
- Per tenir dret a la bonificació de les retribucions, la persona sotmesa a guarda legal, o que requereixi dedicació especial, no pot exercir cap activitat retribuïda, la discapacitat ha de ser superior al 65 % i les percepcions econòmiques de la persona discapacitada són inferiors al salari mínim interprofessional.

Article 33: Permís de reducció de jornada per atendre a un familiar de primer grau per malaltia molt greu

Per tenir cura d'un familiar de primer grau, físicament o psíquicament incapacitat en grau de dependència reconeguda es tindrà dret a la reducció de la jornada fins a un 50% amb caràcter retribuït amb el límit màxim d'un mes.

Es pot sol·licitar la substitució del temps que es pretén reduir per un permís retribuït que s'acumuli en les jornades completes que resultin, en els supòsits que el familiar sigui atès fora de l'illa de residència habitual de la persona treballadora i sempre que es mantingui la causa que la motiva, la qual s'ha d'acreditar degudament.

Article 34: Permís per les víctimes de violència de gènere

1. Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquest supòsit estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, per resolució de la persona titular del departament d'adscripció. En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la treballadora manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.

2. Per fer efectiu el dret a la protecció i a l'assistència social integral, el personal que hagi patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i les filles o els fills de les persones ferides o mortes, sempre que tinguin la condició de empleat/da públic i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com el personal amenaçat en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que s'estableixin per mitjà d'una resolució.

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

4. Les absències o les faltes de puntualitat en el treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere o terrorista es consideren justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons pertogui, sense perjudici que aquestes absències hagin de comunicar-se al més aviat possible.

TÍTOL 4 ACCIÓ SOCIAL

Article 35: Fons Social

1. La Corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis que tinguin relació directa amb el seu lloc de treball. Es tindran en compte les activitats formatives impartides o reconegudes per l'Institut Nacional d'Administració Pública, l'Escola Balears d'Administració Pública o entitat assimilable d'altra Comunitat Autònoma, la Federació d'Entitats Locals de Municipis i Províncies o entitat assimilable d'altra



Comunitat Autònoma i les impartides per Universitats, ja siguin públiques o privades, escoles tècniques, col·legis professionals, administracions estatal, autonòmica i local, així com per entitats sindicals. Per al personal laboral del Grup 3 o inferior, o bé, funcionaris corresponents a la categoria C1 o inferior, també es tindran en compte les activitats formatives impartides per altres entitats.

Aquest ajut consistirà en el pagament del 75% de l'import del cost del curs amb el límit de 400 euros anuals per cada treballador/a. Per sol·licitar l'ajut a la formació serà necessari presentar el certificat de superació dels estudis en qüestió i la factura d'aquests.

2. La Corporació es reserva la capacitat de sol·licitar als empleats/des públics la realització de determinades formacions. En aquests supòsits correspon a la pròpia corporació el pagament de la totalitat dels cursos en els termes que es refereix l'Article 10 del present Acord Mixt.

3. La Corporació atorgarà un ajut per oftalmologia als empleats/des públics per conceptes com la compra o renovació de muntures, vidres, lentilles o operacions de correcció de miopia o estigmatisme, o bé, anàlogues qüestions.

Aquest ajut consistirà en el pagament del 50% del total de les factures que hauran de ser presentades pels sol·licitants i, en qualsevol cas, amb el límit de 300 euros anuals per treballador/a. Serà necessari adjuntar a la sol·licitud una còpia de la factura i un informe expedit per l'òptic-optometrista, oftalmòleg o el professional a qui correspongui el diagnòstic o tractament de la malaltia ocular on acrediti la titularitat del pacient o interessat que haurà de ser el propi treballador/a.

4. La Corporació atorgarà un ajut per ortopèdia als treballadors/es per la compra d'objectes ortopèdics com son caminadors, ajudes de bany, antiescares, objectes d'immobilització, croses i bastons, ortesis, cadires de rodes, coixins i d'altres elements necessaris.

Aquest ajut consistirà en el pagament del 50% de la factura fins un màxim de 200€ anuals per persona. Serà necessari adjuntar a la sol·licitud còpia de la factura pagada i un informe del professional que tracti cada cas on, com a mínim, s'hi deixi constància de la titularitat del pacient que haurà de ser el propi treballador/a.

5. La Corporació atorgarà un ajut en relació a l'àmbit de salut bucodental i odontologia. Aquest Ajut consistirà en el pagament del 50% de la factura amb el límit de 350 euros anuals per persona. Serà necessari adjuntar a la sol·licitud una còpia de la factura pagada i un informe del professional que tracti cada cas on, com a mínim, s'hi deixi constància de la titularitat del pacient que haurà de ser el propi treballador/a.

6. La Corporació atorgarà un ajut per beneficiar a aquelles persones amb fills/es que de 0 a 3 anys vagin a la guarderia o bé, que cursin algun dels cicles de l'ensenyança obligatòria. En el cas de que ambdós progenitors treballin en l'Ajuntament de Lloseta, tan sols podrà gaudir d'aquest permís un de ells.

L'ajut consistirà en el pagament de les factures de llibres, matrícules, material escolar exigít per el propi centre escolar, uniformes o d'altres anàlegs, fins a un límit de 100 euros per infant i per any. Per poder accedir a aquest ajut, s'haurà de presentar la factura corresponent on s'indiqui el nom de l'alumne i centre, o bé qualsevol altre document annex que acrediti la exigència del material en qüestió per el centre escolar, així com una còpia del llibre de família.

7. Les prestacions socials contemplades en el present article sols podran ser sol·licitades per aquells empleats/des públics que tinguin una antiguitat mínima de 6 mesos en l'Ajuntament de Lloseta. Els treballadors/es que desenvolupin la seva jornada a temps parcial, percebran els imports dels ajuts en proporció a la jornada que realitzin.

8. La sol·licitud del pagament dels ajuts prevists podrà fer-se fins a un any després des de que l'acció pogués exercitar-se.

9. La Corporació durà a terme el pagament dels Ajuts Socials sempre i quan no hagin estat coberts per la Seguretat Social i estiguin inclosos dintre de les previsions pressupostàries.

Article 36: Formació Física

Els empleats/des tindran accés gratuït a les piscines municipals durant la temporada a totes les instal·lacions esportives per el manteniment de la forma física, respectant els horaris i planificació propis de les instal·lacions.

Article 37: Assistència jurídica i assegurances

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors/es que actuïn com a denunciants o denunciats/des en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions. Serà necessari que es compleixin els següents requisits:

- Els fets presumptament constitutius de il·lícit penal tinguin el seu origen o causa directa amb la intervenció del membre de la Corporació o empleat/da públic en una actuació administrativa o d'altres característiques realitzada en l'exercici de les seves funcions o en desenvolupament dels acords dels òrgans municipals.
- Que la intervenció no s'hagi dut a terme amb abús, excés, desviació de poder o convergència amb interessos particulars propis dels interessats, o del seu grup polític, o de qualsevol altre caràcter si son contraris als interessos de l'Ajuntament.



c) Que sigui declarada la no existència de responsabilitat criminal per falta objectiva de participació o de coneixement dels fets determinants de la responsabilitat penal, la inexistència d'aquests o del seu caràcter il·lícit.

L'assumpció de les despeses per part de l'Ajuntament es faran a posteriori, es a dir, una vegada declarada la falta de responsabilitat criminal i prèvia justificació documental. La Corporació abonarà les quanties pertinents directament al treballador/a.

No s'anticiparan quanties durant el desenvolupament del procés penal.

La Corporació pot proposar un advocat/da per encarregar-se de l'assistència jurídica, si bé, l'interessat/da podrà renunciar-ho i escollir-ne un lliurement.

2. 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.

TÍTOL 5

SALUT LABORAL

Article 38: Salut Laboral

1. El personal al servei de l'Ajuntament de LLOSETA 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 39: Roba de treball i elements de seguretat

Es subministraran a cada empleat/da 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/a, resulti deteriorada. Els representants dels treballadors/es participaran decisivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Quan finalitzi la relació laboral amb l'Ajuntament de Lloseta la roba haurà de ser retornada a l'Ajuntament.

Article 40. 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 setmanalment, els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la incorporació.

2. En el cas d'absència del lloc de treball per malaltia o accident que no doni lloc a situació d'incapacitat temporal i en conseqüència, a la presentació de baixa laboral, es durà a terme el descompte en nòmina que es faria per la situació d'incapacitat temporal. Aquest descompte, no serà d'aplicació a 4 dies d'absència al llarg de l'any natural, dels quals 3 poden ser consecutius. En qualsevol dels casos haurà de justificar-se documentalment l'absència per malaltia o accident.

3. Quan es comprovi, amb el control de la inspecció mèdica, que un lloc de treball o activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador/a, aquest serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició i sempre i quan el funcionament del propi servei ho permeti.

Així mateix, es tindrà una cura especial amb les dones embarassades si el treball pot afectar-ne la salut o la del fetus.

4. 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.

5. Abans de formalitzar un nou contracte, el treballador/a tindrà que 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. Passats els tres primers dies



de baixa per malaltia o accident, el treballador/a continuarà cobrant íntegrament el 100 % de les seves retribucions.

Article 41: Personal amb la seva capacitat disminuïda

Al personal 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, se'l facilitarà en el cas que hi hagi llocs de treball vacants, la seva recol·locació en un lloc més idoni segons les seves capacitats actuals sempre que reuneixi els requisits exigits del lloc de treball. Aquest previsió es farà efectiva sempre i quan no s'hagués declarat mitjançant resolució, la invalidesa absoluta total o gran invalidesa.

TÍTOL 6

SUSPENSIO I EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL

Article 42: Extinció del Contracte de Treball

El personal que voluntàriament renunciï al seu lloc de treball podrà fer-ho en qualsevol moment i sense subjecció a termini de preavís, si bé, haurà de comunicar-ho prèviament presentant una instància general.

Aquells que renunciïn voluntàriament al seu lloc de treball no tindran dret a cap indemnització.

Article 43: Excedències

Per al personal laboral serà d'aplicació el que preveu el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Per al personal funcionari serà d'aplicació el que preveu el Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics.

Article 44: Jubilació Parcial

Les jubilacions parcials es regularan per el que disposa la Llei de la Seguretat Social vigent en cada moment.

TÍTOL 7

Retribucions Salarials

Article 45: Nòmines, pagues extraordinàries.

1. Tots els treballadors/es percebran les seves retribucions, com a màxim, el darrer dia de cada mes o l'anterior si aquest és festiu.
2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. Una en el mes de juny i l'altra en el mes de desembre.
3. Les pagues extres es meritiran per semestres naturals. A cada semestre correspon una paga extra íntegra o bé la part proporcional.

Article 46: Antiguitat

El complement d'antiguitat estarà constituït per una quantitat fixe que meritirà el dia en que es computin tres anys, o múltiple de tres, de prestació de serveis en el sector públic. Aquesta previsió es complirà sense perjudici d'aquelles persones que tinguin una jornada reduïda que, en el seu cas, percebrien les retribucions reduïdes de manera proporcional a la seva jornada.

Article 47: Increment del salari

Tenint en compte el que disposa la normativa legal vigent, l'augment de retribucions del personal afectat per aquest Conveni serà fixat d'acord amb el que disposi la llei de pressupostos per a cada exercici.

Article 48: Estructura del salari

1. L'estructura del salari del personal funcionari serà aquella que determina el Real Decret 861/1986, de 25 d'abril, per la que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.
2. L'estructura del salari del personal laboral, la conformaran les retribucions bàsiques que son el sou base, triennis i pagues extraordinàries,



així com, les retribucions complementaries que procedeixin entre les que s'inclouen i equiparen a les dels funcionaris, el complement de productivitat i les gratificacions.

3. Quan el Ple de la Corporació acordi en el pressupost les quanties globals màximes destinades a l'assignació de complements de productivitat i gratificacions, haurà de tenir en compte en el seu càlculs que aquestes aniran destinades tant a funcionaris com a personal laboral.

4. Correspon al Batle/ssa o President/a de la Corporació la assignació individual dels complements descrits en els punts que precedeixen, amb subjecció als criteris que, en el seu cas, hagi establert el Ple. Es donarà compte als representants sindicals de les assignacions de complements que es duuguin a terme.

5. Els complements de productivitat i gratificacions estan vinculats al lloc de treball o a la situació de la Corporació i, per tat, no tindran caràcter consolidable.

Article 49: Indemnització per transport

1. Aquelles persones que durant la seva jornada laboral, i per motius derivats de l'exercici de les seves funcions, hagin de realitzar de manera puntual desplaçaments dintre del Municipi i amb vehicle propi, tindran dret a la indemnització per transport. Aquesta indemnització ascendeix a:

- a) Si el vehicle es un automòbil: 3,75 euros el dia
- b) Si el vehicle es una motocicleta: 1,95 euros el dia

2. Aquells llocs de treball que requereixen l'ús diari de vehicle propi per fer desplaçaments dintre del Municipi, generen el dret a percebre la indemnització per transport que ascendeix a:

- a) Si el vehicle es un automòbil: 93,75 euros al mes
- b) Si el vehicle es una motocicleta: 48,75 euros al mes

No es deixarà de percebre aquesta indemnització malgrat en aquell mes es produeixin absències, gaudi de dies de vacances, permisos o causes anàlogues.

3. Aquells empleats/des públics que duuguin a terme desplaçaments fora del Municipi, amb vehicle propi, i per raons de l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball, tindran dret a rebre el pagament del quilometratge en relació a les següents quanties:

- a) Si el vehicle es un automòbil: 0,25 euros el kilòmetre
- b) Si el vehicle es una motocicleta: 0,13 euros el kilòmetre

Serà necessari que el treballador/a sol·liciti el pagament del quilometratge mitjançant la presentació d'una instància genèrica on hi adjunti el document acreditatiu del lloc al que ha hagut de desplaçar-se i el número de kilòmetres realitzats.

Article 50: Complement per nocturnitat

Es considerarà treball nocturn aquell que es realitzi entre les 22 i les 6 hores. L'hora nocturna habitual tindrà una retribució específica equivalent d'un 25% del sou base que correspongui a aquest període.

Article 51: Gratificacions i hores extraordinàries

1. La compensació de les hores extraordinàries es durà a terme, sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, amb temps de descans, excepte aquelles que es realitzin en dies festius.

2. En defecte de la previsió del punt anterior, les hores extraordinàries seran compensades econòmicament. Per el càlcul d'una hora es tindrà en compte el resultat de sumar el sou bàsic anual a efectes de catorze, els valor dels triennis anuals a efectes de catorze pagues, el complement de destí i específic a efectes de dotze pagues, així com, els eventuais CPT.

El preu a abonar serà:

- Les hores extres de caràcter ordinari seran el resultat d'incrementar el valor d'una hora en un 50 per cent
- Les hores extres en horari nocturn seran el resultat d'incrementar el valor d'una hora en un 75 per cent
- Les hores extres en dies festius seran el resultat d'incrementar el valor d'una hora en un 75 per cent
- Les hores extres en dies festius i horari nocturn seran el resultat d'incrementar el valor d'una hora en un 100 per cent.

Article 52: Treball a una categoria diferent

Els treballadors/es exerciran les funcions que corresponen a la seva categoria i lloc de treball. Si bé, per necessitats del servei, podran ser traslladats provisionalment a l'execució de tasques diferents, en aquest cas, passarà a percebre les retribucions que li pertorquin en funció del lloc de treball que passa a ocupar, sempre i quan, siguin superiors a les que percebria en el seu lloc de treball original.

Aquesta situació no podrà excedir dels 6 mesos sense perjudici que per les necessitats del servei i sempre i quan el treballador/a hi estigui d'acord, s'estableixi un termini superior.

Qualsevol canvi dels prevists en el present article haurà de ser comunicat prèviament als representants dels treballadors/es. En el cas que hi hagi dues o més persones aptes per desenvolupar aquests tipus de tasques, la atribució a un o d'altre treballador/a haurà de ser negociat prèviament amb els representants dels treballadors/es.

Article 53: Bestretes reintegrables

1. Els treballadors/es que per atendre a necessitats urgents de la seva vida ho necessitin, podran sol·licitar, com a bestreta, l'import de una o dues pagues o mensualitats del seu haver líquid.

2. Aquest dret estarà limitat per les següents condicions:

- 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 les gratificacions, indemnitzacions, dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.
- La Bestreta haurà de ser reintegrada en 10 mensualitats si es tracta d'una paga o en 14 si es tracta de dues.
- Les bestretes que es concedeixin no reportaran interès i hauran de ser reintegrades en 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.
- La concessió d'una bestreta reintegrable no podrà atorgar-se a aquells treballadors/es que no tinguin liquidats els compromisos de iguals característiques adquirits amb anterioritat.

**TÍTOL 8
Drets Sindicals****Article 54: Representació Col·lectiva**

S'aplicarà l'establert en l'Estatut Bàsic dels empleats públics als funcionaris.

S'aplicarà l'establert a l'Estatut dels Treballadors al personal laboral, sense perjudici d'aquells preceptes de l'Estatut Bàsic dels empleats públics que els siguin d'aplicació.

Article 55: 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:

- Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats/des públics que ho sol·licitin.
- No es comptaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del conveni.
- La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.
- 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.
- 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.
- Als membres de la representació dels treballadors/es amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, insular, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats a l'efecte.
- Els representants dels treballadors/es seran informats de tots els expedients i sancions. Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria i retribució o variació horària es negociarà prèviament amb



els representants dels treballadors/es.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

Article 56. Competència i representació col·lectives.

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes del personal.
- b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple de l'Ajuntament en matèria de personal i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre que s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, mai en un termini inferior a 2 dies hàbils.
- d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- e) La garantia de no ser discriminada en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.
- f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 57. Assemblees

1. Els empleats/des públics podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran de com a màxim 36 hores anuals.
2. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:
 - a) Els representants dels treballadors/es
 - b) Com a mínim un 40% dels empleats/des.
 - c) Els sindicats més representatius.
3. Correspon al president/a de la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:
 - a) Es formularà amb una antelació mínima de 48 hores.
 - b) S'assenyalarà el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
 - c) Dades dels signants, que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
 - d) L'assemblea, sempre que sigui possible, es celebrarà a les 13.30 hores, llevat del cas de vaga.
 - e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni, sens perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
 - f) Si en el termini de 48 hores no hi ha cap objecció, es podrà celebrar sense cap altre requisit posterior.

Article 58. Serveis mínims

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

TÍTOL 9

Règim Disciplinari

Article 59: Règim Disciplinari

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

Disposició transitòria única

Els drets exigibles per els treballadors/es de l'Ajuntament de Lloseta que se'n derivin del present Acord-Mixt, ho seran quan els fets que els generin succeeixin a partir de l'entrada en vigor del prest Acord. Això és, les disposicions aquí regulades no seran d'aplicació amb caràcter retroactiu.



Disposició adicional primera

Clàusula de Salvaguarda. En el cas que el present acord mixt fou anul·lat en tot o en part per la autoritat competent, i per tal que cap de les parts afectades per el seu contingut veges minorats els seus drets, donat aquest supòsits es tornaria a la aplicació del règim jurídic anterior.

Disposició final única

L'Acord-Mixt per al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Lloseta produirà els seus efectes a partir del 1 de gener de 2022.

