

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

2233

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, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'Ajuntament de Puigpunyent i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100782012021)

Antecedents

1. El 7 de setembre de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Puigpunyent aplicable al personal laboral per al període 2020-2022,
2. El 31 de maig de 2021, Guillermo José Coll Mir, 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 per al personal laboral de l'Ajuntament de Puigpunyent en el Registre de Convenis col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, en el dia de la signatura electrònica (29 de novembre de 2021)

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 ENTRE EL PERSONAL LABORAL I L'AJUNTAMENT DE PUIGPUNYENT

CAPÍTOL I.- DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1r.- OBJECTE DEL CONVENI

El present conveni té per objecte regular els drets i deures que es deriven de les relacions laborals pròpies entre l'ajuntament de Puigpunyent i el seu personal laboral.

ARTICLE 2n.- PARTS CONCERTANTS

Són parts concertants del conveni, per part de la Corporació, els representants designats per l'ajuntament, i per la part Social, els representants de les centrals sindicals amb representació entre els treballadors .

ARTICLE 3r.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

El present conveni és d'aplicació a tots el personal laboral, fix, interí o eventual, adscrit al servei de l'ajuntament de Puigpunyent.

ARTICLE 4t.- ÀMBIT TEMPORAL I VIGÈNCIA

Una vegada signat el present acord per cadascuna de les parts serà elevat al ple municipal, i en cas d'aprovar-se, després de ser homologat reglamentàriament, entrarà en vigor una vegada publicat al BOIB.

El present Conveni, a excepció feta de l'aspecte econòmic o retributiu, que s'anirà modificant tal com s'assenyalarà més endavant, tindrà una vigència de dos anys, comptadors des de la seva publicació al BOIB.

El present Conveni podrà ser denunciat per qualsevol de les parts concertants sis mesos abans de finalitzar, a fi de poder negociar un nou Conveni, i les parts disposin de l'antelació suficient per introduir-hi les possibles modificacions, en els supòsits que correspongui.

Una vegada finalitzat el període de vigència general, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que en produeixi una denúncia qualsevol de les parts concertants. En cas de pròrroga automàtica, únicament en seran objecte de variació els aspectes econòmics que es determinin.

La Comissió Paritària podrà negociar aquells aspectes econòmics d'indole no retributiva, amb caràcter anual (cal entendre per tals conceptes les ajudes assistencials i altres conceptes).

ARTICLE 5è.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions establertes en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible quant a la seva aplicació.

El present acord negociat és vinculant i d'obligat compliment, tant per part de l'ajuntament com pels treballadors que en constitueixen el personal laboral.

ARTICLE 6è.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Amb la finalitat d'interpretar, vigilar, estudiar i adoptar solucions per a qualsevol de les qüestions de caràcter problemàtic que es derivin de l'aplicació del present acord, i per a totes les funcions complementàries que aquest li atorgui, es crea la denominada "Comissió paritària de seguiment, interpretació i vigilància".

Qualsevol discrepància de les parts sobre la interpretació de l'articulat del present acord s'haurà de sotmetre amb caràcter previ a la Comissió Paritària, i les resolucions seran vinculants per a ambdues parts, sense perjudici del dret posterior d'acudir a les pertinents instàncies judicials o administratives competents.

Aquesta Comissió quedarà constituïda dins el mes següent d'haver-se aprovat definitivament el present acord.

Estarà composta per:

- Tres membres designats pel ple de l'ajuntament.
- Tres membres designats per la representació legal dels treballadors .

En els dos casos es podran nomenar assessors amb veu però sense vot.

La comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari al menys una vegada cada semestre i amb caràcter extraordinari sempre que ho consideri necessari qualsevol de les parts, amb un preavís de 5 dies.

Resolució de discrepàncies La Comissió Paritària actuarà en primera instància en tot conflicte que pogués sorgir entre les parts, en particular pel que preveu l'article 85.3, c) del Reial decret legislatiu 1/1995, i en el procediment per a solucionar les discrepàncies derivades de la no aplicació de les condicions de treball en relació amb l'article 82.3 i el 85.e) per atendre de totes les qüestions que siguin establertes per llei, així com l'establiment de procediment i terminis d'actuació.

En aquest últim sentit, convocada la Comissió Paritària per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 7 dies, amb un ordre del dia

concret, es reunirà en períodes definits, aixecant acta de cadascuna de les reunions mantingudes, on s'especificaran els terminis d'actuació, l'origen de les divergències, les diferents postures i el resultat final, que serà d'obligat compliment per a ambdues parts.

En cas de subsistir el desacord, i prèvia a la via judicial, ambdues parts se sotmetran a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears o al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB)

CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ

ARTICLE 7è.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és competència exclusiva de l'ajuntament de Puigpunyent, mitjançant els seus òrgans de govern i administració, sense perjudici dels drets i facultats d'audiència i informació reconegudes al personal treballador per la legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir més col·laboració entre les parts.

ARTICLE 8è.- PLANTILLES

La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic d'ordenació dels recursos humans i és la relació ideal qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris per a cada dependència, per cobrir satisfactòriament les necessitats o prestacions assistencials, i és competència exclusiva de l'ajuntament determinar-les, prèvia negociació amb la representació del personal, d'acord amb la legislació vigent.

Tots els processos selectius per cobrir les necessitats de personal, ja siguin temporals o de caràcter permanent, es realitzaran mitjançant procediments que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les vacants es proveiran a través dels procediments legalment establerts, amb el següent ordre de preferència:

1. Reingrés de personal en situació d'excedència.
2. Mobilitat interna
3. Promoció interna.
4. Personal de nou ingrés.

L'Ajuntament es compromet a cobrir totes les vacants produïdes per baixes de llarga duració –més de tres mesos- i aquelles que es produeixin als serveis que es considerin essencials per la Comissió Paritària.

En el desenvolupament de l'Oferta d'Ocupació Pública, respectant la normativa vigent, es fomentarà la promoció interna, reservant a aquest procediment el màxim de places

Bases de la convocatòria.

Els procediments de selecció cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves a superar i l'adequació dels llocs de treball que s'hagin d'ocupar, incloent a tal efecte les proves pràctiques que siguin precises. Amb caràcter previ a l'aprovació pel Batle de la Corporació, les Bases per la provisió de places serà remesa al delegat de personal i sotmesa a negociació.

Es podran acordar unes Bases Generals que fixin els criteris generals que regiran tots els processos selectius.

- a) Mobilitat interna.

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 ofertada, adjudicant-se aquesta per l'òrgan competent, a proposta del tribunal qualificador, podent aquest determinar la realització de proves teòriques i/o pràctiques sempre relacionades amb el lloc de treball a desenvolupar, així com deixar la plaça deserta en el seu cas.

Els requisits per accedir a aquest torn seran:

- Tenir dos anys d'antiguitat a l'Ajuntament.
- No haver estat sancionat mitjançant expedient disciplinari, durant els cinc darrers anys.
- No patir defecte o incapacitat que impedeixi el desenvolupament normal al nou lloc de treball.
- No haver obtingut canvi de lloc mitjançant aquest sistema els darrers dos anys.





- Complir els requisits per ocupar la plaça.

La valoració dels mèrits serà la següent:

- Antiguitat: 0,5 punts per any de servei fins a un màxim de 5 punts.
- Formació: Fins a 5 punts.
- Experiència professional pel lloc: 0,5 punts per any fins a un màxim de 5 punts pels serveis prestats a la mateixa àrea de la plaça sol·licitada.
- Prova pràctica: Fins a 10 punts. És necessari aprovar dita prova.

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.

- Les retribucions a percebre seran les corresponents al lloc de feina a desenvolupar.

b) Promoció interna.

La promoció interna suposa l'exercici del dret a la formació professional, i en conseqüència, la possibilitat del personal d'ascendir d'un grup professional a un altre immediatament superior després d'haver superat les proves determinades establertes a tal efecte. A les proves de promoció interna, que es realitzaran pel sistema de concurs-oposició.

Resolt el torn de mobilitat interna, les places vacants es trauran a promoció interna.

A la provisió de places que regeix aquest article, la selecció es realitzarà entre els treballadors que figurin com a tal a la plantilla de personal laboral fix i que reuneixin els requisits següents:

- Tenir dos anys de serveis efectius a l'Escala, Subescala, Classe o Categoria inferior corresponent a l'Ajuntament.
- Posseir la titulació acadèmica o professional necessària per accedir a la plaça que s'opta.

La promoció interna de categories professionals del grup C2 a categories del grup C1, podrà dur-se a terme sense complir el requisit de titulació, sempre i quan es tinguin al menys deu anys d'antiguitat en aquest grup o cinc anys i la superació d'un curs formatiu corresponent.

La promoció interna de categories professionals del grup E a categories professionals del grup C2, podrà dur-se a terme sense complir amb els requisits de titulació quan es tinguin al menys deu anys d'antiguitat en aquest grup o cinc anys i la superació d'un curs formatiu corresponent.

- No haver estat sancionat mitjançant expedient sancionador, durant els cinc darrers anys.
- No patir defecte o incapacitat que impedeixi el desenvolupament normal al lloc de treball nou.
- No haver obtingut canvi de lloc mitjançant aquest sistema en els dos darrers anys.

La convocatòria pel procediment de concurs-oposició, contemplarà la superació de les proves establertes corresponents a les funcions pròpies de la plaça convocada, així com els mèrits a valorar, pel qual aplicarà el barem de mèrits, essent necessari superar la fase d'oposició perquè siguin tinguts en compte els mèrits de la fase del concurs i per tant, per superar el procés selectiu.

c) Nou ingrés.

Es procedirà a la selecció de personal de nou ingrés pel sistema regulat pel (LEBEP) per cada convocatòria. La selecció s'efectuarà d'acord amb la legislació vigent en matèria d'ingrés a la funció pública i baix els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit.

L'opció preferent serà el sistema de concurs-oposició i es contemplarà la superació de les proves establertes corresponents a les funcions pròpies de la plaça convocada, així com els mèrits a valorar, pel qual aplicarà el barem de mèrits, essent necessari superar la fase d'oposició perquè siguin tinguts en compte els mèrits de la fase del concurs i per tant, per superar el procés selectiu.

Excepcionalment i amb uns arguments degudament motivats i justificats es podria optar per l'opció de concurs.

En cap cas l'òrgan seleccionador podrà proposar la contractació com aprovats, d'un nombre d'aspirants superior als llocs convocats.





- Contractació temporal

1. Per cobrir vacants produïdes amb motiu de l'aprovació de la RLLT i l' Oferta Pública d'Ocupació, així com per cobrir vacants produïdes per jubilacions, baixes de llarga duració, maternitat, incapacitat per al lloc de treball, promoció, ascensos i excedències, de manera transitòria, cojuntural i fins que el lloc es cobreixi de manera fixa mitjançant el procediment reglamentari, o per la reincorporació d'aquells que es trobin en qualsevol de les situacions administratives corresponents, es faran contractes temporals.

2. Per això l'Ajuntament crearà llistats o borses de treball temporal o interí, a partir de convocatòries específiques realitzades amb aquesta finalitat.

Aquestes borses de treball es crearan per a cobrir vacants de qualsevol de les categories professionals que formen la plantilla del personal laboral.

3. També es crearan llistats o borses de treball temporal o interí amb els opositors que tot i haver participat als diferents processos selectius no hagin obtingut plaça i que com a mínim, hagin aprovat els dos primers exercicis de l'oposició.

4. Les necessitats de contractació temporal s'efectuarà seguint el llistat per estricte ordre de puntuació i segons el nombre d'exercicis superats. Els llistats seran públics.

5. En cas d'extrema urgència, es podrà contractar a través d'una demanda al SOIB.

ARTICLE 9è.- DRETS DELS TREBALLADORS

Els empleats públics afectats pel present acord, i en tot que no hi estigui regulat, tindran els drets establerts per la legislació laboral vigent i a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que estableix els següents:

Drets laborals

En cas d'exercir, amb caràcter excepcional, tasques de categoria superior, el treballador tindrà dret a la diferència de retribució que hi hagi entre la categoria assignada i la funció que realment realitzi, des del primer dia que passi a ocupar-la i per l'espai de temps que la realitzi. Aquest import podrà ser satisfet com a productivitat (Per la seva especial dedicació o interès, i sempre respectant els límits establerts a l'art 23 de la Llei 30/84.

En cas que per necessitats peremptòries o imprevisibles, el personal treballador hagi de realitzar tasques corresponents a categories inferiors, aquestes s'efectuaran pel temps imprescindible, i es mantindran la retribució i altres drets derivats de la seva categoria professional.

Totes les decisions sobre situacions de tasques de categoria superior o inferior s'han de comunicar als representants del personal.

Drets individuals.

Els empleats públics tenen els drets de caràcter individual següents en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei:

- a) A la inamovibilitat en la condició de treballador laboral de l'ajuntament.
- b) A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c) A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d) A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
- e) A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha de dur a terme.
- f) A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.
- g) A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h) Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i





per raó de sexe, moral i laboral.

- i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j) A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre elles el teletreball.
- k) A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- l) A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- m) A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- n) A la jubilació segons els termes i les condicions que estableixen les normes aplicables.
- o) A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- p) A la lliure associació professional.
- q) Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

Drets individuals exercits col·lectivament.

Els empleats públics tenen els drets individuals següents que s'exerceixen de manera col·lectiva:

- a) A la llibertat sindical.
- b) A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- c) A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d) Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e) Al de reunió, en els termes que estableix l'article 46 d'aquest Estatut.

Dret a la jornada de treball, permisos i vacances

Jornada de treball dels empleats públics Les administracions públiques estableixen la jornada general i les especials de treball dels seus treballadors laborals La jornada de treball pot ser a temps complet o a temps parcial.

Permisos dels treballadors laborals públics.

Els treballadors laborals públics tenen els permisos següents:

- a) Per mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent Si es tracta de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils si es produeix a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils si és en una localitat diferent.
- b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.
- c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determini.
- d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, els dies complets en que tinguin lloc.
- e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les funcionàries embarassades i, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
- f) Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.
- g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el/la





treballador/a tenen dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

h) Per raons de guarda legal, quan el/la treballador/a tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui Té el mateix dret el/la treballador/a que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, 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 exerceixi cap activitat retribuïda.

i) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el/la treballador/a té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

j) Per temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

k) Per assumptes particulars sis dies o els que els hi pugui correspondre d'acord amb la seva antiguitat, tal com s'estableix a l'article 18 d'aquest conveni.

l) Per matrimoni, quinze dies.

Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, per raó de violència de gènere i per a les víctimes de terrorisme i els seus familiars directes.

En tot cas es concedeixen els permisos següents amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per part: té una durada de setze setmanes ininterrompudes Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o bé successiva amb el de la mare L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

b) Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de setze setmanes ininterrompudes Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple El còmput del termini es compta a elecció del treballador, 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 constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís En cas que tots dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin i en els termes que es determini per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors 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 Amb independència 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 constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració



Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin 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.

c) Permís de paternitat pel naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de quatre setmanes i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats a) i b). En els casos que preveuen els apartats a), b) i c), el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, si s'escau, de l'altre progenitor, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís. Els treballadors laborals que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment tant temporal com permanent, una vegada finalitzat el període de permís tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

d) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui. Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o 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 a aquests supòsits estableixi l'administració pública competent a cada cas.

e) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el treballador/a, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, té dret a una reducció de la jornada de treball almenys de la meitat de la durada d'aquella, i percep les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o l'entitat on hagi prestat els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitats d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el treballador/a té dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació que estableix per a aquesta finalitat el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions. Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei. S'estableixen per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

f) Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els treballadors laborals que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de treballadors laborals i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els treballadors laborals amenaçats 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 o de 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 estableixi l'administració competent en cada cas. Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre que siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Vacances dels treballadors laborals públics.

Els treballadors laborals públics tenen dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes, tal com s'estableix a l'article 15 d'aquest conveni.



ARTICLE 10è.- OBLIGACIONS GENERALS DELS TREBALLADORS

DEURES I INCOMPATIBILITATS

Les obligacions dels treballadors seran les següents, de conformitat amb l'art88 de la Llei 2/89, de 22 de febrer, de la funció pública de la comunitat autònoma dels Illes Balears:

- a) Acatar i complir la Constitució, l'Estatut d'Autonomia i totes les disposicions que afectin l'exercici de les funcions que tenen encomanades.
- b) Servir amb objectivitat i imparcialitat als interessos generals, complint amb fidelitat les obligacions del càrrec.
- c) Complir amb eficàcia les funcions que tinguin assignades, i cooperar en la millora dels serveis i la consecució dels fins de la unitat administrativa a la qual estiguin destinats.
- d) Al respecte i obediència jeràrquics, sense perjudici que puguin formular els suggeriments que considerin oportuns per a una millor atenció de les tasques encomanades.

Si en opinió del treballador, una ordre fos contrària a la regularitat, la podrà sol·licitar a través d'un escrit i podrà comunicar immediatament la seva discrepància al cap superior, qui la decidirà o resoldrà motivadament. En cap cas complirà cap ordre que impliqui la comissió d'un delictes.

- e) Tractar amb correcció els companys, subordinats i administrats, facilitant-los a tots poder exercir els seus drets i complir les seves obligacions.
- f) Tractar amb cura el material que han de fer servir per exercir la seva feina i procurar la major economia en el funcionament del servei.
- g) Guardar sigil professional respecte dels assumptes que coneguin a causa del compliment de la seva feina i no donar publicitat, difondre ni utilitzar indegudament els assumptes declarats per Llei o classificats reglamentàriament com a secrets reservats.
- h) Participar en els cursos de perfeccionament professional que l'ajuntament organitzi, quan s'estableixi el seu caràcter obligatori.
- i) Complir amb exactitud la jornada i l'horari de treball corresponent al que ja ocupa, en funció d'atendre millor els administrats, els objectius assenyalats en els serveis i el seu bon funcionament.
- j) Atendre els serveis mínims en cas de vaga, de conformitat amb el que acordi la Comissió de Govern.

k) Els treballadors són responsables de la bona gestió dels serveis que tenen al seu càrrec. La seva responsabilitat civil i penal es farà efectiva en la forma que les lleis determinin.

Sense perjudici de la responsabilitat que l'ajuntament local té del funcionament dels serveis públics, previst a la Constitució Espanyola, pot exigir del personal al seu servei la responsabilitat que hagi incorregut en els termes previstos a la Llei.

l) L'acompliment de la funció pública serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públics o privats, per compte propi o aliè, retribuïts o merament honorífics si això impedeix o menyscaba el compliment exacte dels deures del funcionament, compromet la seva imparcialitat o independència, o perjudica els interessos generals.

ll) L'aplicació del règim d'incompatibilitats s'acomodarà als preceptes o principis de la legislació estatal que sigui base del règim estatutari dels treballadors públics.

Quant als drets dels treballadors, s'haurà d'ajustar al que disposen els articles 81 i 82 de la Llei 2/89, que bàsicament estableixen que dispensarà als seu personal laboral la protecció que requereixi l'exercici dels seus càrrecs i els atorgarà els tractaments i les consideracions socials, a causa de la jerarquia que s'ocupàs, i a la dignitat de la funció pública.

Els treballadors en situació de servei actiu tindran els següents drets:

- a) Romandre al lloc de treball, si aquest no és de lliure designació, sempre que les necessitats del servei ho permetin i, en tots els casos, ocupar llocs de treball que corresponen al cos o escala al qual pertanyin i al seu grau personal.
- b) A la inamobilitat de residència, exceptuant el que disposa l'article 69.3 de dit text legal.



- c) A les retribucions corresponents, al lloc de treball que tinguin.
- d) A la promoció interna i a la carrera professional en els termes establerts en el desenvolupament de l'EBEP.
- e) A exercir els drets sindicals i de vaga, de conformitat amb el que disposa la legislació en aquesta matèria.
- f) A les prestacions sanitàries i assistencials que per a ells i els seus familiars i beneficiaris s'estableix a la normativa de Seguretat Social i als drets passius, d'acord amb el règim que els correspongui.
- g) A participar en l'organització i funcionament del servei a través dels representants del personal, en la forma que s'estableixi.
- h) A la millora de les condicions de treball i a la formació i perfeccionament de les seves actituds professionals.
- i) Als premis i recompenses que reglamentàriament s'estableixin.
- j) A gaudir de les activitats socials i recreatives que, en la mesura que les responsabilitats pressupostàries ho permetin, siguin organitzades o fomentades per l'ajuntament.
- k) A la seguretat o higiene en el treball. Per a això l'ajuntament haurà d'adoptar les mesures adequades en matèria d'edificis locals de treball, condicions ambientals, seguretat i totes les que contribueixin a aquests fins.
- l) A conèixer el seu expedient individual i a tenir-hi accés lliurement.

CAPÍTOL III: JORNADA LABORAL, CALENDARI, HORARIS I DESCANSOS

ARTICLE 11è.- La jornada laboral del personal de l'ajuntament serà el que l'EBEB estableix pels treballadors públics, actualment de 37,5 hores setmanals, generalment continuada i els matins, i per a aquells casos que la tinguin reduïda, el diferencial horari, en cas que n'hi hagi.

No obstant el anterior, es podrà negociar una jornada diferent, d'acord amb l'establert a la disposició addicional 144 de la llei general de pressuposts de 2018.

Pel que fa a l'horari d'aquells departaments o negociats que per la naturalesa de l'activitat que desenvolupen hagin de tenir un horari especial aquest serà negociat amb els representants sindicals i els caps de secció, donades les necessitats del servei que presten, però en cap cas es podrà excedir d'allò estipulat legalment, i en conjunt haurien de realitzar les mateixes hores que la resta de treballadors, i dits horaris seran interpretats a la comissió paritària.

S'habilitarà una zona de descans, vestuari o per altra ús del personal que complirà les condicions higièniques i de seguretat reglamentàries.

ARTICLE 12è.- Descansos.-

S'estableix un descans setmanal de 2 dies consecutius per al personal laboral.

El descans setmanal coincidirà amb dissabte i diumenge, amb caràcter general, tret del personal que treballi a departaments específics, que requereixin que el servei s'hagi de prestar en aquests dies, en què s'ajustarà a un horari específic amb els dies de descans compensatoris.

El treballador amb jornada superior a les cinc hores ininterrompudes, té dret a un descans de 30 minuts diaris, que es computaran amb caràcter general com a temps de treball efectiu.

Pel que fa al descans dels treballadors/es que realitzin tasques informàtiques, i en compliment de la normativa sobre pantalles de visualització informàtiques, es reconeix el dret a un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició a pantalles, el qual no s'acumularà al descans de 30 minuts indicat en el paràgraf anterior.

L'ajuntament proporcionarà el vestuari, eines i estris que en matèria de seguretat estableix la legislació vigent per desenvolupar les tasques que correspon a cada departament.

En qualsevol cas, el treballador haurà d'iniciar i acabar la seva jornada al lloc de treball, sense perjudici dels descansos establerts.

L'ajuntament, establirà els mecanismes de control d'entrada, sortida i permanència que siguin necessaris, tot això encaminat a oferir un millor servei i no perjudicar altres companys de feina.

Quant als incompliments injustificats de jornada, i amb independència de les actuacions disciplinàries que siguin pertinents, tots els empleats, amb caràcter general, s'hauran d'ajustar al que disposa l'art 36 de la Llei 31/91, que modifica la Llei 30/84, de mesures de reforma de la funció pública. Així mateix seran d'aplicació l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i les normes estatals de rang superior que es dictin en aquesta

matèria.

ARTICLE 13è.- El personal laboral gaudirà dels dies festius que la normativa vigent estableixi, tant a nivell estatal com de la comunitat, així com dels festius d'àmbit local.

S'entendran per inhàbils amb caràcter general els dies 24 i 31 de desembre en que no es prestarà servei amb caràcter general. Al personal que hagi de prestar-lo aquests dies per atendre tasques específiques com registre o manteniment, tindrà dret a disposar d'un dia d'assumptes propis per compensar-ho.

Si algun treballador no pot gaudir dels dies festius amb caràcter excepcional en les dates assenyalades i ha d'acudir a prestar servei durant la jornada completa, se'l podrà indemnitzar amb una quantitat de 150 euros per dia realment treballat, que corresponen al festiu de què no s'hagi pogut gaudir o bé a dos dies de descans consecutius, una o altra opció s'adoptarà de comú acord entre el treballador i l'Ajuntament.

S'exceptua d'aquesta norma el personal especialment contractat per cobrir festes.

ARTICLE 14è.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

Els serveis extraordinaris que s'hagin de realitzar amb caràcter excepcional es podran compensar en temps en altres dates, de mutu acord entre l'ajuntament i el treballador.

Es consideraran serveis extraordinaris aquells que per imperiosa necessitat s'hagin d'efectuar de forma imprevista i comportin prestació de servei fora de la jornada laboral ordinària (que s'hauran de compensar amb els límits establerts a la normativa vigent).

CAPÍTOL IV: PERMISOS, LLICÈNCIA I VACANCES

ARTICLE 15è.-VACANCES

Els treballadors tindran dret a gaudir de les vacances anuals retribuïdes, dins de cada any natural complet de servei actiu, d'acord amb una de les següents opcions:

- Un mes natural
- Dues quinzenes de mes natural
- Vint-i-dos dies hàbils, proposats pels treballadors/es i sempre que la necessitat del servei així ho permeti, no es consideraran dies hàbils els dissabtes, diumenges ni festius.
- Els dies que corresponguin en proporció al temps de servei, en cas d'aquest sigui inferior a l'any natural.

En el supòsit d'haver complert els anys d'antiguitat a l'administració que s'indiquen, es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals:

- 15 anys de servei: 23 dies hàbils.
- 20 anys de servei: 24 dies hàbils.
- 25 anys de servei: 25 dies hàbils.
- 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils.

Aquests dies es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resultin compatibles amb les necessitats del servei dins l'any natural i fins el 28 de febrer de l'any següent. Un cop sol·licitats pel treballador, i transcorregut 10 dies naturals sense rebre contestació, s'entendran atorgats.

Si les situacions de permís de maternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudir de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de vacances es pot gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

ARTICLE 16è.- LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

S'ajustarà a l'establert a l'estatut bàsic de l'empleat públic en aquesta matèria.

ARTICLE 17è.- PERMISOS ESPECIALS

S'ajustarà a l'establert a l'estatut bàsic de l'empleat públic en aquesta matèria.

ARTICLE 18è.- PERMISOS PER ASSUMPTES PROPIS

S'ajustarà a l'establert a l'EBEP en aquesta matèria i en el cas que la legislació no estableixi el contrari, es gaudiran de 6 dies d'assumptes particulars i d'acord amb l'antiguitat del treballador aquests dies s'ampliaran en dos més al tenir complert el 6è trienni i un dia addicional més per cada trienni complert a partir del 8è.

Aquests dies es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resultin compatibles amb les necessitats del servei dins l'any natural i fins el 28 de febrer de l'any següent Un cop sol·licitat pel treballador, i transcorregut 3 dies naturals sense rebre contestació, s'entendran atorgats.

CAPÍTOL V- SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALLSITUACIONS D'INCAPACITAT TEMPORAL

ARTICLE 19º.- L'ajuntament haurà de complir amb allò establert a la Llei de riscos laborals Per a això està obligat a concertar els serveis de prevenció i assistència amb una Mútua o empresa autoritzada en legal forma per prestar aquest servei.

Independentment del compliment en matèria de Seguretat i Higiene, es crearà un Comitè de Seguretat i Salut per interpretar i vigilar les mesures de seguretat en els diferents llocs de treball Aquesta comissió estarà formada per dos representants del personal laboral i funcionari, i dos membres de la corporació, a més del Batle, que en serà president Als delegats de prevenció o membres d'aquesta Junta per part dels treballadors se'ls impartirà el curs de Seguretat i Higiene organitzat pel Ministeri de Treball, Mútua o, si fos el cas, qualsevol organisme competent en la matèria.

ARTICLE 20è.- SITUACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

Primer.-

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident o malaltia comuns o accident de treball o malaltia professional, el treballador mantindrà el 100% de les seves retribucions ordinàries a partir del primer dia, complementant la Corporació el subsidi de la seguretat social.

Segon.-

Les condicions per a la percepció del complement previst a l'apartat anterior són:

1.- justificació Per a la percepció del complement previst, l'empleat públic ha de presentar dins un termini de 72 hores o dia hàbil immediat posterior, parte d'incapacitat temporal o justificant d'haver estat atès pels serveis mèdics del sistema nacional de salut, de la mutua patronal d'accidents de treball i malalties professionals o de les asseguradores reconegudes en cas dels treballadors laborals "integrats".

El treballador ha d'informar el mateix dia o primer dia hàbil següent de la seva absència, al menys per via telefònica, al seu superior immediat o a la persona designada a tal efecte per l'Ajuntament.

A partir del parte d'incapacitat temporal, ha de presentar els successius partes de confirmació de baixa dins del termini de tres dies des de la seva expedició.

2.- Estar a disposició de les revisions del seu estat de salut que pugui sol·licitar el servei de prevenció o la inspecció de la seguretat social assistint a les cites corresponents i no obstaculitzant la tasca dels inspectors.

Tercer.- Comissió de Seguiment i Valoració.

El Comitè de Salut Laboral determinarà la composició de la Comissió de Seguiment i Valoració i designarà els seus membres.

Es garantirà la representació de l'Ajuntament i dels empleats públics i la participació del servei de prevenció de riscos.

Les funcions de la Comissió seran:

- a) Establir els criteris de valoració de les situacions en que estigui previst el seu dictament(exposició als factors ambientals, lesions en els exercicis de manteniment, malalties greus i malalties contagioses).
- b) Informar els recursos contra els actes administratius dictats en virtut d'aquest acord.
- c) Custodiar la documentació.
- d) Qualsevol altra que li siguin assignades per acord entre l'Ajuntament i els representants dels empleats públics.

ARTICLE 21è.- INCAPACITAT SOBREVINGUDA

En cas que per resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social el treballador fos declarat en situació d'Incapacitat Permanent, l'ajuntament efectuarà les gestions necessàries per readaptar-lo a nou lloc de treball, que sigui factible amb la seva incapacitat permanent per



a la seva professió habitual.

ARTICLE 22è.- ASSEGURANÇA DE VIDA, ACCIDENT O INVALIDESA

L'ajuntament concertarà per a tot el personal treballador al servei de la corporació una pòlissa d'assegurances que garanteixi els capitals i conceptes que s'assenyalen a continuació i que serà rebuda pel beneficiari o hereus d'una sola vegada.

- a) 9.000 euros en cas de defunció per qualsevol causa,
- b) 35.000 euros per defunció per accident laboral.
- c) 25.000 euros en cas d'invalidesa Permanent Absoluta per qualsevol causa.
- d) 25.000 euros per gran invalidesa per qualsevol causa.
- m) Fins 12.000 euros per invalidesa permanent parcial per qualsevol causa.

Així mateix, tots els treballadors tindran dret a un reconeixement mèdic anual, que efectuarà la Mútua o una entitat concertada per l'ajuntament, i anirà a càrrec d'aquest últim.

El comitè de Seguretat i Salut podrà determinar els llocs de treball per als quals sigui obligatori aquest reconeixement.

ARTICLE 23è.- COBERTURA DE RESPONSABILITAT CIVIL

Tret que es provi judicialment que hi ha delictes dolosos en la conducta del treballador, així com en els casos de prevaricació, maquinació per alterar el preu de les coses o altre delictes o falta imputable a la seva conducta, l'ajuntament, en substitució de la responsabilitat dels treballadors/es, es responsabilitzarà d'abonar les indemnitzacions que es poguessin derivar de la responsabilitat civil de les actuacions dels treballadors municipals en l'exercici de les seves activitats professionals desenvolupades per a l'ajuntament de Puigpunyent. A aquest efecte l'ajuntament podrà concertar les pòlisses d'assegurança que estimi oportunes (en tot cas d'acord amb el que disposa el Títol X de la Llei 30/92, de règim jurídic que regula la responsabilitat patrimonial).

ARTICLE 24è.- ASSISTÈNCIA JURÍDICA

Tots els treballadors que com a conseqüència de l'acompliment de la seva activitat professional siguin inculcats o processats judicialment, injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, de comú acord amb l'ajuntament podran designar un advocat, bé dels serveis jurídics de l'ajuntament o advocat propi i procurador dels que exerceixen a Balears, a fi de procurar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils.

Els honoraris de lletrat i procurador acordats, així com les despeses de fiança i costes judicials, seran abonats per l'ajuntament, i si escau seran deduïdes les quantitats que siguin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances que pogués ser d'utilitat al cas.

Els honoraris han d'estar d'acord amb les recomanacions del Col·legis.

Si en la resolució judicial s'acredités que el treballador ha actuat de mala fe o resultés condemnat, les despeses assenyalades en el paràgraf anterior, haurien de ser abonades per ell mateix, i en conseqüència es rellevarà l'ajuntament d'aquestes despeses.

ARTICLE 25è.- ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

En cas que algun treballador/a, conduint vehicles de propietat municipal o particular, en acte de servei per compte i ordre de l'ajuntament, sofri un accident de circulació durant la seva jornada laboral, tindrà dret que l'ajuntament li aboni els honoraris de la seva defensa lletrada davant els Jutjats, Tribunals i organismes competents, sempre que aquests honoraris no estiguin inclosos per la companyia asseguradora del vehicle.

En cas que el treballador utilitzi el seu vehicle particular, i pateixi un sinistre, l'ajuntament abonarà l'import total dels danys produïts al vehicle i no coberts per cap altra assegurança, prèvia presentació de la factura o pressupost i que aquest/ta, i que aquesta sigui acceptada per un perit. En queden exclosos els itineraris d'anada i tornada habituals al centre de treball.

Així mateix, l'ajuntament satisfarà les possibles fiances que els òrgans judicials dictaminin.

En queden exclosos els casos en els quals es declari responsable el treballador, per imprudència, negligència, embriaguesa o qualsevol circumstància que impliqui la declaració de culpabilitat imputable al treballador.

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS SOCIALS I AJUDES ASSISTENCIALS

ARTICLE 26è.- RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

La corporació es farà càrrec de les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir dels treballadors que estiguin obligats a conduir vehicles municipals com a conseqüència de la naturalesa de la seva activitat, i en tot cas quan per accedir a la plaça o lloc de treball s'hagi exigit l'obligatorietat d'haver de comptar amb el permís de conduir.

ARTICLE 27è.- BEQUES PER ESTUDI

S'estableix una ajuda per escolaritat de 50 euros mensuals per fill, per als treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 18 anys, i 140 euros d'ajuda anual per fill per a la compra de llibres de text, per la qual cosa s'hauran de justificar prèviament les despeses efectuades a través d'una factura. En el cas de concórrer dos empleats amb fills en comú, únicament s'abonarà l'ajuda a un dels dos.

ARTICLE 28è.- CONCESSIÓ DE BESTRETES I PRÉSTECES

El personal públic de l'Ajuntament que tinguin els seus havers detallats en els pressupostos de despeses dels diferents departaments amb una antiguitat mínima de dos anys, tindran dret a percebre, com a bestreta, l'import d'una o dues pagues o mensualitats del seu haver líquid.

L'assignació mensual del personal que sol·liciti una bestreta d'una o dues pagues serà regulada, per concedir-lo, per l'haver líquid que gaudeixi com a remuneració del seu càrrec principal, sense l'acumulació o augment de gratificacions, indemnitzacions dietes o emoluments que li siguin acreditats per altres conceptes diferents.

Per gaudir de la bestreta cal que el treballador atorgui un compromís en el qual s'ha d'obligar a reintegrar-lo en un màxim de deu mensualitats quan es tracti d'una paga o en catorze si es tracta de dos.

Les bestretes que es concedeixin al personal públic no meritaran cap interès, però seran reintegrats a les mensualitats que es refereix el punt precedent per quantitats iguals cada mes.

Excepcionalment, i amb les mateixes condicions anteriors, el batle podrà autoritzar bestretes per import superior.

El treballador que gaudeixi d'una bestreta o d'un préstec quedarà obligat a signar un compromís amb l'Ajuntament de Puigpunyent de devolució del total de l'import rebut. La persona que tinguin pendent la devolució d'una bestreta o préstec hauran de procedir al seu reintegrament quan finalitzin la seva relació amb l'Ajuntament o abans de concedir-li el pas a una situació administrativa diferent del servei actiu.

ARTICLE 29è.- AJUDES SOCIALS I MEDICO ASSISTENCIALS

L'ajuntament de Puigpunyent destinarà amb caràcter anual un fons per a fer front a les ajudes socials d'oftalmologia, odontologia i d'ortopedia, destinades als treballadors amb una antiguitat mínima de dos anys i a familiars descendents de primer grau de consanguinitat, fins a l'edat de 18 anys, sempre que no percebin retribucions superiors al SMI.

Aquests ajusts estaran sotmesos a les següents regles:

- La prestació de les ajudes assistencials s'estableixen pels conceptes, imports i condicions que es relacionen a continuació, sempre que no resultin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances a aquest efecte, d'acord amb les clàusules següents:
- Els treballadors vendran obligats a entregar les factures acompanyades dels justificants que pertoquin, en el registre de l'ajuntament de Puigpunyent, 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.
- Atès el caràcter limitat del fons social destinats als ajusts, es crearà una comissió 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.
- En caràcter anual es farà un sol pagament de les factures que tindrà lloc dintre del primer trimestre de l'any següent al de la presentació.

S'estipulen les següents ajudes socials, segons l'import de la factura i com a màxim fins a

1.- Dentals

la Pròtesis dentària completa

240 euros



1b Pròtesis dentària parcial	150 euros
1c Ortopèdia funcional	100 euros
1d Corones i fundes	35 euros/unitat
1e Empastament	190 euros
1f Profilaxis	100 euros
2.-Auditiva	
2a Audiòfons	150 euros
3.- Oftalmologia	
3a- Vidres	240 euros
3b- Reposició de vidres	240 euros
3c- Muntures	90 euros
3d-Lentilles	180 euros
3e- Renovació de lentilles	180 euros
3f-Operació de correcció de miopia i/o estigmatisme	350 euros.
4.- Ortopèdia	
4a- Calçat ortopèdic	150 euros
4b- Plantilles ortopèdiques	150 euro

TEMPS DE RENOVACIÓ: Aquests ajuts no es podran tornar a obtenir fins transcorreguts els següents terminis, tret 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

Ortopèdiques fins a 14 anys: 1 any

Ortopèdiques a partir de 15 anys: 2 anys

Dentàries: 1 any

ARTICLE 30è.- AJUDES PER MINUSVALIDESA

Les ajudes per situacions de minusvalidesa de l'empleat i/o dels seus fills en grau igual o superior al 33% seran les següents:

Ajuda anual.

b) En el cas dels empleats o dels fills menors de 18 anys, seran de 300 euros anuals si el grau de minusvalidesa està entre el 33% i el 65%.

c) De 500 euros anuals si el grau de minusvalidesa és el 65% al 100%.

Aquestes situacions s'hauran d'acreditar mitjançant certificació de l'I.B.A.S

ARTICLE 31è.- PÒLISSA D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA.

Considerant que tots els/les treballadors/res de l'Ajuntament de Puigpunyent estan integrats a la xarxa d'assistència sanitària pública, i que la Corporació també és titular d'una pòlissa d'assistència sanitària privada, seran els treballadors que, de manera voluntària, manifestin la seva voluntat d'estar inclosos dins aquesta pòlissa, els qui abonaran la totalitat de les quotes.



En el cas que els treballadors que es jubilin i estiguin interessats continuar amb dita cobertura privada, podran sol·licitar seguir inclosos a la pòlissa municipal, pagant els interessats la corresponent quota mensual.

L'existència d'aquesta pòlissa no suposarà, en cap cas, cap despesa per part de l'ajuntament, si no que són els propis treballadors afiliats els que es faran càrrec del cost total de les quotes.

ARTICLE 32è.- CESSAMENT PROGRESSIU D'ACTIVITATS

Els treballadors als qui manquin menys de 5 anys per complir l'edat de jubilació, podran obtenir a la seva sol·licitud la reducció de la seva jornada de treballs fins a la meitat, amb la corresponent reducció de retribucions.

La concessió de la jornada reduïda serà efectiva per un període de 6 mesos a partir del primer dia del mes següent a la data en que es concedeixi, renovant-se automàticament per períodes semestrals fins a la jubilació del treballador/a, tret que aquest sol·liciti tornar al règim de jornada anterior, amb avis previ d'un mes a la finalització del seu règim de jornada reduïda.

Totes les quantitats indicades en el capítol 6, es revaloritzaran anualment d'acord amb l'I.P.C.

CAPÍTOL VII.- RÈGIM ECONÒMIC

ARTICLE 33è.- CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions del personal comprès en el present conveni estan formades per

Retribucions bàsiques.

Sou base. Quantitat igual per grup professional.

Triennis. Per cada tres anys de servei.

Pagues extraordinàries.

Retribucions complementàries.

Complement de destinació. Dins de l'interval marcat per la norma en funció del grau de responsabilitat que comporta la plaça.

Complement específic. Valorant les condicions de dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat i responsabilitat que comporta el lloc concret.

Carrera Professional.

I qualsevol altra que legalment els pugui correspondre.

ARTICLE 34è.- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

S'ajustarà al que disposa la legislació vigent en aquesta matèria.

ARTICLE 35è.- SERVEIS EXTRAORDINARIS

Es consideren hores de serveis extraordinaris aquelles que per imperiosa necessitat s'hagin d'efectuar fora de la jornada normal de treball, dissabtes, festius, etc., d'acord amb el calendari laboral i altres dies de llicència que es pactin. Quedaran exclosos d'aquest concepte aquells casos de treballadors que realitzin la seva jornada habitual en dissabtes o festius o la seva naturalesa s'inclouï amb caràcter d'habitualitat en aquestes dates.

Com a regla general, es tendirà a suprimir les hores i serveis de caràcter extraordinari.

Per al cas que per al bon funcionament de l'ajuntament i serveis als administrats sigui necessari efectuar serveis extraordinaris, es pacta que en qualsevol cas i prèvia negociació amb els representants del personal, el nombre màxim de serveis o hores extraordinàries serà de 80 hores anuals. Els serveis extraordinaris prestat amb motiu d'emergència, o per atendre o prevenir sinistres no computen a tal efecte.

Quan per necessitat urgent o imprevisible es realitzin tals hores de serveis extraordinaris, s'hauran d'autoritzar per escrit pel Sr Batle o responsable polític del departament, el càlcul per pagar-les es realitzarà, en el cas que no s'hagi acordat prèviament amb els treballadors, conforme a la següent fórmula:





Hora realitzada dins el marc dels serveis extraordinaris = retribucions anuals dividit pel nombre d'hores de la jornada anual (1642).

A la quantitat resultant de l'operació anterior se li pagarà afegint un 25% més 2 euros si es tracta d'una hora extraordinària realitzada dins l'horari ordinari, en el cas del personal de manteniment les hores extraordinàries tindran un increment de 3, en lloc dels 2 euros, en concepte de perillositat.

En cas d'hora extraordinària realitzada en horari nocturn, dissabte o festiu el preu de l'hora per a tot el personal laboral s'incrementarà en 5 euros.

S'estableix tres categories d'hores extres:

A.-Diürnes

B.-Festives, no laborables o nocturnes

C.-Nocturnes i festives, o nocturnes i no laborables

En conseqüència, si es compensen les hores extres en temps, les de categoria A seran compensades una hora a raó de dues hores compensatòries; les de categoria B, una hora a dues hores i mitja compensatòries; i les de categoria C, una hora a tres de compensatòries.

L'opció de compensació amb temps serà adoptada per mutu acord entre l'ajuntament i el treballador.

ARTICLE 36è.- ANTIGUITAT

El personal laboral tindrà dret a percebre una retribució per cada tres anys de servei a l'administració, i aquest import es calcularà conforme a allò establert a la legislació vigent de caràcter general per als funcionaris d'administració local. A aquest efecte es respectarà la quantitat assolida per tots els treballadors/es en entrar en vigor el present conveni, i l'import de cada trienni serà el que correspongui a l'últim cos o escala, classe i categoria professional que el treballador/a ocupi.

ARTICLE 37è.- INDEMNITZACIÓ PER L'ÚS DE VEHICLE PARTICULAR

En cas que per qüestions de treball el treballador, per ordre de l'ajuntament o d'algun organisme, s'hagués de desplaçar a altres organismes públics o realitzar desplaçaments per motius laborals i hagués d'utilitzar el vehicle propi, l'ajuntament, en concepte de quilometratge realitzat (segons allò establert a l'article 18 del RD 462/02, de 24 de maig, i posteriors actualitzacions anuals), haurà d'abonar la quantitat establerta a la llei de pressuposts de l'estat per quilòmetre, aquesta quantitat s'actualitzarà d'acord amb el que disposa anualment l'esmentada llei de pressuposts.

En el cas que el/la treballador/ra utilitzi de manera continuada i habitual el vehicle particular pel desenvolupament de la seva activitat laboral, l'ajuntament es farà càrrec del pagament de l'assegurança obligatòria del vehicle.

ARTICLE 38è.- DIETES

El personal treballador que per qualsevol causa relacionada amb el seu lloc de feina es vegi amb la necessitat d'haver-se de desplaçar o fer viatges que comportin despeses de manutenció i allotjament, tindrà dret a la indemnització econòmica que la normativa vigent estableixi. En el cas que hagi de dinar o sopar el preu màxim serà de 15€.

ARTICLE 39è.- DRETS SINDICALS Els treballadors afectats pel present conveni tendran els drets generals que legalment se'ls reconegui i en particular:

PRIMER.

1. A la lliure sindicació i associació.
2. A la negociació col·lectiva.
3. Dret a reunir-se.
4. A adoptar mesures de conflicte col·lectiu i fer vaga.

SEGON.- Així mateix, els treballadors tenen dret al respecte, a la intimitat i a la consideració a la seva dignitat.

TERCER.- En matèria sindical i de representació col·lectiva, les parts signants del present conveni se sotmeten al que disposa la legislació de caràcter general en la matèria.

Per la qual cosa es proposa a l'Ajuntament Plenari



PRIMER.- L'aprovació de l'esmentat conveni que tindrà vigència a partir de l'aprovació pel Plenari Municipal, amb independència de la data de publicació.

SEGON.- Facultar i autoritzar al SrGuillem Coll Mir, amb DNI 43XXXX41M a efectuar la tramitació pel seu registre i per la publicació del conveni.

