



## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

### CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

**2287**

*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 de l'Organisme autònom de la Residència Miquel Mir i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100842012022)*

#### Antecedents

1. El 26 de novembre de 2004, el ple de l'Ajuntament d'Inca aprovà el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme autònom de la Residència Miquel Mir per al període 2005-2008.
2. El 21 de maig de 2018, Maria Antònia Ros Mulet, 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 de l'Organisme autònom de la Residència Miquel Mir, 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, 22 de març de 2022

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

Virginia Abraham Orte

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





## Conveni col·lectiu del personal laboral de la residència Miquel d'Inca (2004)

### Article 1

#### Parts que concerten el Conveni col·lectiu

D'una banda, actua l'Ajuntament d'Inca per mitjà del Sr. Bmè Seguí Prat, designat a aquest efecte, i de l'altra, els representants dels treballadors. Totes dues parts es reconeixen amb capacitat suficient per subscriure aquest document.

### Article 2

#### Àmbit funcional

El present Conveni regula les relacions laborals entre l'Ajuntament d'Inca i el seu personal laboral de la Residència Miquel Mir, segons allò que preveu la Llei de l'Estatut dels treballadors (LET).

### Article 3

#### Àmbit d'aplicació

El present Conveni s'aplicarà a tot el personal laboral que presti els seus serveis retribuïts a la Residència Miquel Mir d'Inca, bé fix en plantilla, interins o en contractes, inscrits com a tals en el règim general de la Seguretat Social.

### Article 4

#### Àmbit territorial

L'àmbit territorial d'aplicació serà tot el municipi d'Inca.

### Article 5

#### Àmbit temporal i vigència

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2005, independentment de la data de la seva publicació en el BOIB, i acabarà el dia 31 de desembre de 2008.

Els seus efectes econòmics s'aplicaran a partir del dia 1 de gener de 2005, segons annex I.

Qualsevol de les parts signants del Conveni podrà denunciar-lo dins els tres darrers mesos de la seva vigència. Una vegada denunciat les parts estaran obligades a reunir-se per constituir la Comissió Negociadora i iniciaran les deliberacions del pròxim Conveni en un termini màxim de 30 dies a comptar des de la data de registre de la denúncia.

En cas de no haver-hi denúncia, es prorrogarà tàcitament per períodes anuals.

Des de la denúncia fins a la signatura del nou conveni, s'entendrà prorrogat el present en totes les seves clàusules, exceptuant els efectes econòmics i de jornada laboral, els quals seran objecte de revisió anual negociada.

### Article 6

#### Comitès i delegats

El Comitè d'Empresa i els delegats del personal, en el seu cas, tendran les competències, les garanties i els deures assenyalats en la normativa vigent i els disposats en el present Conveni col·lectiu.

### Article 7

#### Salaris

Els salaris seran percebuts mensualment. Mentre sigui vigent el present Conveni col·lectiu no podran afectar-lo convenis col·lectius d'altre àmbit.

Pel que fa a l'estructura salarial, s'adjunta annex I.

L'increment proposat es distribuirà en dues anualitats, un 50 % durant l'any 2005 i l'altre en el 2006.



## Article 8

### Pagues extraordinàries

S'estableixen tres pagues extraordinàries; les esmentades pagues seran iguals a les retribucions mensuals, una d'elles serà prorratejada.

## Article 9

### Hores extraordinàries

Els treballadors hauran d'estar d'acord amb la realització d'hores extraordinàries, en el cas de realitzar-les seran retribuïdes amb el 75 % d'increment sobre el salari real que correspondria a cada hora ordinària de la jornada laboral. Si l'hora extraordinària és nocturna o festiva, l'increment sobre el salari es calcularà sobre el valor de l'hora nocturna o festiva. El càlcul del mòdul/hora serà el resultat de dividir la totalitat de retribucions anuals pel nombre d'hores de treball efectiu anual.

L'elecció del tipus de compensació es convindrà entre la direcció del centre i la persona afectada. Pactada la compensació en descans, la concreció del gaudiment la faran la direcció i el treballador consensuadament, sempre tenint en compte que el lloc de feina ha de quedar cobert amb personal de la mateixa categoria. En el supòsit de compensació econòmica, l'empleat podrà elegir si aquesta es fa mitjançant un pagament únic anual o mensualment.

## Article 10

### Plus de festivitat, nocturnitat, treballs específics i per conducció

**PLUS DE FESTIVITAT:** es consideren hores festives els diumenges i les compreses entre les 0 hores i les 24 hores del dia assenyalat com a festiu. L'increment per la prestació del servei serà del 25 % sobre el mòdul/hora establert per al càlcul de les hores extraordinàries. La compensació dels dies lliures per festius es durà a terme preferentment de forma programada entre el representant dels treballadors i la direcció del centre.

Pel seu especial significat es consideren festius especials Nadal i Cap d'Any per al personal que dugui a terme els seus serveis des del començament del torn de nit del 24 al 25 de desembre fins a l'acabament del torn de tarda de dia 25, i des del començament del torn de nit del 31 de desembre al 1 de gener, i fins a l'acabament del torn de tarda de dia 1 de gener.

**PLUS DE NOCTURNITAT:** es consideren hores nocturnes les compreses entre les 22 hores i les 8 hores. L'increment serà del 25 % sobre el mòdul/hora extraordinària.

**PLUS PER CONDUCCIÓ:** l'increment serà del 25 % sobre el mòdul/hora establert per al càlcul de les hores habituals.

**PLUS DE DESPLAÇAMENT:** el personal laboral de la Residència Miquel Mir cobra 48,00 € mensuals com a plus de desplaçament.

## Article 11

### Llicències retribuïdes

El personal laboral al servei de la Residència Miquel Mir d'Inca tindrà dret a gaudir de llicències retribuïdes per la durada que s'assenyala en els següents casos, i per les quals l'empresa podrà sol·licitar la justificació documental pertinent:

- a) MATRIMONI: quinze dies naturals.
- b) PART DE L'ESPOSA O COMPANYYA: tres dies naturals si es produeix en la mateixa illa i cinc dies si és fora.
- c) MORT, ACCIDENT, MALALTIA O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA DEL CÒNJUGE, COMPANYY O PARENTS DE 1r ORDRE: cinc dies naturals si es produeix en la mateixa illa i set dies si és fora.
- d) MATRIMONI DE PARES, FILLS O GERMANS: un dia natural si es produeix en la mateixa illa, ampliable a tres si és fora.
- e) LACTÀNCIA D'UN FILL/A: una hora diària fins als dotze mesos del naixement. L'esmentat permís podrà ser utilitzat indistintament pel pare o la mare, però no simultàniament, i en el cas que els dos cònjuges tinguin treball remunerat.
- f) PER ASSISTIR A EXÀMENS i altres proves d'aptitud i avaluació a centres oficials durant els dies de la seva realització.
- g) PEL TEMPS INDISPENSABLE per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.
- h) PEL TEMPS INDISPENSABLE per acudir a consultoris mèdics i especialistes que li corresponguin per la Seguretat Social o equivalent.
- i) PER TRASLLAT DE DOMICILI: dos dies.
- j) PER PART, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT: es tindrà dret a 120 dies naturals, ampliables en el supòsit de part, adopcions o acolliments múltiples en quinze dies naturals més per cada fill a partir del segon, que es podran repartir segons la llei vigent.
- k) PER FILLS MENORS O MINUSVÀLIDS: els qui per raons de guarda legal hagin de tenir cura d'algun menor de 8 anys, o disminuït psíquic o físic que no desenvolupi altra activitat retribuïda, tendran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari.





l) AL LLARG DE L'ANY, ELS TREBALLADORS TENDRAN DRET a gaudir de fins a nou dies de llicència o permís per assumptes particulars; en tot cas haurà de garantir-se que es pugui gaudir d'un assumpte particular durant cada jornada laboral a cada col·lectiu.

m) PERMÍS PER ASSISTIR a cursos, jornades, congressos, etc., amb autorització prèvia de l'Ajuntament, amb la finalitat de fomentar el nivell de treball i el cultural del personal.

n) PODRAN ACUMULAR-SE al període de vacances les llicències contingudes en els apartats a), b), c) i k).

En qualsevol moment, l'empresa podrà sol·licitar la justificació documental de qualsevol dels apartats, a excepció de l'l).

## Article 12

### Vacances

Tot el personal té dret a un mes de vacances. El personal que ho desitgi podrà gaudir de les vacances en dies laborals; aquests dies no podran excedir de 25 a l'any.

Abans que acabi el darrer trimestre de l'any, els treballadors i l'empresa es comprometen a confeccionar un calendari de vacances, amb la finalitat d'ajustar les necessitats del servei de la manera més eficaç possible.

Durant el període en el qual els treballadors de la Residència Miquel Mir gaudeixen de les seves vacances, l'empresa es compromet a cobrir amb personal aquests llocs de feina de manera que el funcionament del centre no es vegi afectat.

Posat el cas que en els mesos de juny a setembre, per excés de peticions, s'ultrapassi el percentatge establert per a les vacances, es fixarà un torn rotatori, atenent a les dates en què els sol·licitants en gaudiren en els anys anteriors.

S'assignarà un nou període de vacances al personal laboral que per baixa de malaltia o accident immediatament anterior a l'inici de les vacances no pogués gaudir-ne.

## Article 13

### Excedències no retribuïdes

Seran:

a) FORÇOSES: es concedirà excedència amb reserva del lloc de treball al treballador/a que hagi d'accedir a càrrec públic, polític o sindical incompatible amb la seva activitat normal. Aquesta situació persistirà durant el temps que duri l'ocupació del càrrec a què accedeixi. Un cop finalitzada l'activitat pública es disposarà de 30 dies naturals per reintegrar-se en el seu lloc habitual; si no es du a terme la reincorporació, s'entendrà que hi renúncia.

b) VOLUNTÀRIA: per poder accedir-hi el personal laboral fix s'han de donar els requisits següents: 1. Haver treballat dos anys com a mínim a l'Ajuntament; 2. No haver gaudit d'altra excedència en la mateixa empresa en els tres anys anteriors; 3. Es tindrà dret a un període de llicència no retribuïda d'un mínim de tres mesos dins un període de dos anys. La sol·licitud de llicència es presentarà com a mínim amb una antelació de set dies a l'inici; 4. La durada de l'excedència no podrà ésser superior a cinc anys.

El reingrés del treballador/a, transcorreguda l'excedència, s'efectuarà quan a l'empresa es produeixi una vacant, si no n'hi hagués d'igual o semblant a la que tenia abans de sol·licitar la seva excedència.

## Article 14

### Jornada de treball

La jornada laboral serà la vigent al conjunt de les administracions locals segons el còmput anual.

#### Article 14.1 Torns de treball

No es poden canviar els torn arbitràriament, sempre s'ha de realitzar consensuat amb el conjunt dels treballadors; no seran vàlids els pactes individuals en aquesta matèria.

Si és necessari i per motius justificats es pot dur a terme un canvi de torn sempre que sigui per ajustar l'organització i poder oferir un servei adequat als usuaris de la Residència, en aquest cas es pot recórrer al personal que està gaudint dels seus dies lliures; se li pagarà aquest dia, o es podrà compensar en dos dies lliures per cada dia treballat.

L'organització del treball, en els termes que preveu expressament aquest Conveni, ha de respectar els criteris de:

- PUBLICITAT: en el sentit que l'establiment de torns, destinacions i vacances es faci amb coneixement de tots els afectats.
- EQUITAT: en el sentit que els referits temes es decideixin entre tots els afectats, atenint-se a criteris objectius.





En tot cas, primarà l'exercici del servei i l'interès de la totalitat dels empleats sobre els interessos o les circumstàncies personals.

Si el canvi operat es pot considerar, a parer de l'empleat/ada i/o dels delegats de Personal i sindicals, com un canvi arbitrari, es tractarà a una reunió amb direcció o es durà a la Comissió Paritària.

#### **Article 15**

##### **Incapacitat temporal i el seu control. Risc durant l'embaràs**

S'abonarà la diferència entre la prestació corresponent i la base reguladora que pertorqui; en cap cas, l'esmentada diferència no donarà lloc a major percepció anual que en el cas que el treballador/a es trobàs en actiu.

Les pagues extraordinàries s'abonaran en la seva totalitat.

L'Ajuntament satisfarà la diferència de la ILT fins al salari real, des del primer dia que es produeixi la baixa. En cas de baixa per malaltia o accident, amb independència del fet causant, els informes de baixa per ILT es presentaran setmanalment.

La ILT, la controlaran els serveis mèdics en la forma que tinguin establerta. Si es dona el cas que el treballador/a no acudeix al control o el refusa, no percebrà allò disposat en aquest article.

Les treballadores que passin a la situació de "risc durant l'embaràs" rebran un complement igual a la diferència del percentatge de la base reguladora que aboni la Seguretat Social i la totalitat d'aquesta, durant tot el temps que es trobin en aquesta situació.

#### **Article 16**

##### **Jubilació anticipada**

El treballador/a podrà sol·licitar jubilació anticipada en les quantitats següents, si s'han complert tres triennis de servei en la pròpia Residència:

Dels 60 anys als 61 .....	12.020 €
Dels 61 anys als 62.....	10.217 €
Dels 62 anys als 63.....	8.414 €
Dels 63 als 64 .....	6.010 €
Dels 64 als 65.....	4.200 €

Per tenir dret a percebre les anteriors indemnitzacions, el treballador/a haurà de notificar-ho a l'empresa, amb una antelació mínima de tres mesos abans del compliment de la respectiva edat. Quedarà ben entès que la quantitat a cobrar serà la que correspongui a l'edat a què pertanyi segons la data de la sol·licitud.

Posat que per decisió legal l'edat de jubilació s'anticipàs, el present barem s'anticiparà segons disposició sempre que la Seguretat Social assumeixi i autoritzi la jubilació del treballador.

#### **Article 17**

##### **Seguretat i higiene en el treball**

Ambdues parts acorden promoure la seguretat i la salut laboral dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball dintre del marc d'allò disposat a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, sobre prevenció de riscos laborals i els reglaments posteriors que la complementen.

En aquest marc d'actuació, es desenvoluparà un sistema de gestió de la prevenció, el qual és considerat com l'eina eficaç ideada per a la consecució del programa d'objectius i metes, que es durà a terme mitjançant la implantació d'una sèrie de procediments, mesures i normes de seguretat destinades a eliminar o controlar els riscos específics del nostre entorn, amb debat i aprovació previs en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Per al seu funcionament, el citat Comitè es dotarà d'un reglament intern.

La planificació de l'acció preventiva i la seva implantació pràctica en els diferents serveis de l'empresa es realitzarà amb la participació de comandaments i de treballadors, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de treball i de cada activitat.

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes en la planificació i el desenvolupament del Pla de Prevenció derivat de les avaluacions de riscos, amb totes les prestacions de suport que siguin precises, considerant la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida pels treballadors, en funció de les respectives competències; aquests estaran obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.



### **Comitè de Seguretat i Salut Laboral**

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos, integrat pel nombre de membres segons l'establert en l'ordenament jurídic en vigor.

Els delegats de Prevenció de Riscos seran designats pels membres del Comitè d'Empresa entre els representants legals dels treballadors, igual nombre serà designat per l'empresa.

Tendran les funcions i competències definides a la llei i normes complementàries.

Hi haurà representació del delegat de Prevenció de Riscos de la Residència al Comitè de Seguretat i Salut Laboral de l'Ajuntament d'Inca.

### **Reconeixements mèdics**

Anualment es realitzarà un reconeixement a tots els treballadors, en dependències que reuneixin les condicions sanitàries establertes per la llei.

A tot el personal femení de la Residència Miquel Mir, se li realitzarà anualment una revisió ginecològica a càrrec de l'empresa. Aquestes revisions s'efectuaran en l'horari de treball.

La programació de les revisions i la ubicació on es realitzarà la revisió seran aprovades pel Comitè de Seguretat i Salut, amb informe previ dels serveis mèdics.

Les revisions es regiran conformement a allò establert a l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els treballadors de nova incorporació, deuran passar un reconeixement mèdic previ en el que se declari la seva aptitud pel treball.

### **Article 18**

#### **Comitè d'Empresa. Delegats de Personal. Drets i garanties**

El Comitè d'Empresa del personal laboral tindrà dret a l'ús d'un local de l'empresa.

El temps sindical disponible per a cada un dels membres del Comitè serà de 15 hores mensuals retribuïdes com a treball efectiu.

L'ús de les hores sindicals serà notificat a l'empresa. No es computaran en aquestes hores les que es dediquin a negociació amb l'Administració.

El temps sindical podrà acumular-se entre els membres del Comitè i/o delegats sindicals.

L'empresa disposarà d'un tauler d'anuncis per al normal desenvolupament de les activitats sindicals i de la informació que s'hagi de fer arribar als treballadors, que estarà ubicat en les dependències destinades al personal laboral.

### **Article 19**

#### **Comissió Paritària de seguiment, interpretació i vigilància**

Composició:

Es crea una Comissió Paritària que estarà composta per sis membres: tres en representació de l'empresa i els altres tres seran els delegats de Personal i sindical de la Residència. La Comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que hi assisteixin com a mínim dues persones en representació d'ambdues parts.

Les seves resolucions s'adoptaran per majoria de cada una de les parts i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni tendran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

#### **Funcions:**

- Interpretar les normes establertes en el Conveni.
- Dur a terme el seguiment i la vigilància del compliment d'aquest.
- Mitjançar i conciliar, a instàncies de qualsevol de les parts, en totes aquelles qüestions de caràcter individual o col·lectiu que puguin suscitar-se com a conseqüència de l'aplicació del Conveni.



### **Interpretació:**

La interpretació del Conveni s'efectuarà tenint en compte els següents criteris:

- El sentit propi de les paraules.
- El context de l'article i el capítol en què la norma està inclosa.
- Els antecedents de la negociació.
- L'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta.

### **Procediments:**

Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del Conveni, ja sigui de caràcter individual o col·lectiu, s'haurà de sotmetre, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la jurisdiccional, a la Comissió Paritària, les resolucions de la qual seran vinculants.

A l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords seran publicats el dia següent de la seva adopció al tauler del centre de treball.

La convocatòria de les reunions de la Comissió Paritària es realitzarà per escrit a proposta de qualsevol de les parts indicant el seu caràcter ordinari o extraordinari.

Es classifiquen com a reunions ordinàries aquelles que es convoquen per resoldre els assumptes normalitzats en aquest Conveni que no tinguin caràcter urgent. Les citades reunions es convocaran sempre que hi hagi assumptes a tractar amb una antelació mínima de quinze dies naturals. Les sessions ordinàries es realitzaran com a màxim una vegada cada mes.

Es classifiquen com a reunions extraordinàries les que es convoquen per a aquells assumptes que s'hagin de resoldre de forma urgent. Les reunions extraordinàries hauran de ser celebrades com a màxim dins dels set dies naturals següents a la data de la convocatòria, indicant l'assumpte o assumptes i fonamentant la urgència del tema a tractar.

En el supòsit que no hi hagi acord, ambdues parts es comprometen, com a pas previ i preceptiu a qualsevol actuació jurisdiccional, a sol·licitar la mediació i/o arbitratge del TAMIB.

### **Article 20**

#### **De les seccions sindicals**

Els sindicats podran constituir, d'acord amb els seus Estatuts interns, la corresponent secció sindical.

Segons el nombre de treballadors, el nombre de delegats serà el següent:

- De 40 a 100 treballadors, un delegat.
- De 101 a 500 treballadors, dos delegats.

Els delegats de les organitzacions sindicals presents als òrgans de representació unitària de l'Ajuntament tendran els mateixos drets i garanties que els membres d'aquests òrgans, i podran acumular hores entre si i/o entre els membres del Comitè.

La secció sindical comptarà amb les següents garanties:

- Utilització per mitjans lícits, cobrament de quotes, reunió fora d'hores de treball i utilització d'un crèdit de 15 hores de temps sindical notificades a l'empresa. Si es dona el cas que el membre sindical exerceix el càrrec de membre del Comitè, podrà utilitzar tots dos crèdits.
- Les seccions sindicals d'empresa podran distribuir lliurement publicacions de la seva central sindical entre el personal laboral.
- En mesures disciplinàries, l'empresa lliurarà simultàniament a la secció sindical còpia de la mesura adoptada.
- Les seccions sindicals podran disposar d'un tauler d'anuncis per a les seves publicacions i, preferentment, s'utilitzarà el mateix que el del Comitè d'Empresa o delegats de Personal.
- Els sindicats representants en el Comitè d'empresa tendran dret a designar un representant, amb veu i vot, en els tribunals de concurs, d'oposicions, de concurs oposició que realitzi aquest Ajuntament.

### **Article 21**

#### **Accidents de circulació**

Posat que el treballador/a, conduint vehicles de propietat municipal o particular al servei de l'Ajuntament, tenguí un accident de circulació



durant la jornada de treball o in itinere, l'Ajuntament li garantirà les següents cobertures:

1. Assumir la defensa lletrada davant els jutjats, tribunals o altres organismes quan sigui necessari.
2. Prestar fiança carcerària que s'estableixi, abonar les despeses judicials i els honoraris professionals, inclosos els de perit.
3. Si a causa de l'accident el conductor/a és privat/ada temporalment de llibertat, se li respectarà mentre aquesta duri el salari real que percebi.
4. La privació de llibertat o del permís de conduir com a resultat d'allò que en aquest article es contempla no serà en cap cas motiu de sanció independentment de la resolució que dictin els organismes competents, llevat que sigui condemnat/ada amb sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota els efectes de begudes alcohòliques o drogues.
5. Durant el període en què el conductor/a es vegi privat/ada del permís de conduir, l'Ajuntament podrà destinar-lo/la a tasques pròpies d'una altra categoria dins el seu propi nivell. Allò disposat en aquest article afectarà també aquells treballadors que, per encàrrec de l'Ajuntament, condueixin algun vehicle. En el cas que el conductor/a resulti condemnat/ada per sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota els efectes de begudes alcohòliques o drogues, només s'aplicaran els punts 1 i 2 del primer paràgraf.

Si l'accident s'hagués produït amb cotxe particular o propi fora dels períodes assenyalats en el paràgraf primer del present article, es respectarà al conductor/a durant la privació del permís de conduir el salari corresponent al lloc de treball que se li assigni per l'Ajuntament, dins la categoria o subgrup al qual pertanyi, excepte quan sigui condemnat/ada per sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota l'efecte de begudes alcohòliques o drogues.

#### **Article 22**

##### **Personal amb capacitat disminuïda**

L'empresa i els òrgans de representació del personal són conscients de la repercussió moral i econòmica en què pot quedar el personal laboral que per qualsevol circumstància vegi disminuïda la seva capacitat física, psíquica o sensorial, per al normal desenvolupament de les funcions pròpies del seu lloc de treball. Amb aquesta finalitat l'empresa promocionarà la seva recol·locació al lloc més idoni segons les seves capacitats actuals, en els casos que no s'hagués declarat, mitjançant resolució, la invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa.

#### **Article 23**

##### **Assistència jurídica**

El personal laboral que sigui inculpat en processos judicials com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions comptarà amb l'assistència adequada per a la defensa dels seus interessos i podrà nomenar advocat i procurador amb autorització prèvia de Batlia. En cas de no ésser autoritzats els professionals proposats pel treballador/a, aquests seran anomenats pel propi Ajuntament.

L'Ajuntament podrà cobrir els riscos a què es refereix el present precepte mitjançant pòlissa d'assegurança del seu compte i càrrec.

#### **Article 24**

##### **Dotació d'eines**

Es dotarà tots els treballadors de les eines i del vestuari adequat en cada cas i en cada secció de treball. Aquestes eines, proposades pel cap de servei, s'han d'acollir a les més estrictes normes sobre seguretat en el treball; en cas contrari, no es podrà exigir al treballador/a cap tipus de responsabilitat quant a la qualitat del treball ni quant al seu rendiment.

El Comitè de Seguretat i Salut determinarà la selecció del material i de les eines més idònies, amb la seva corresponent homologació.

L'empresa ha de consensuar amb el delegat de Riscs Laborals els tipus d'uniformes i sabates més adequats per al personal de la Residència Miquel Mir.

#### **Article 25**

##### **Promoció interna**

Quan es produeixin vacants de superior categoria, l'Ajuntament convocarà proves per cobrir les dites vacants, en el termini més breu possible, i destinarà el 50 % mínim a la promoció interna.

En cas que no siguin ocupades per personal fix, aquestes places sortiran a concurs lliure. Per això, s'establiran, juntament amb els delegats de Personal i sindicals, els oportuns criteris de qualificació i de puntuació per aconseguir la major operativitat en les activitats professionals tretes a concurs.





## **Article 26**

### **Fons social**

Es crea un fons social amb càrrec al qual se satisfaran les ajudes per tots els conceptes socials, assistencials, etc., que es determinaran per la Comissió d'Interpretació i Vigilància que es crearà en signar el Conveni, la qual estarà integrada per dos membres de l'Ajuntament i dos membres subjectes al Conveni.

En iniciar-se aquest fons social, l'aportació de l'empresa serà de l'1 % i la del personal laboral serà del 0,5 % de la seva massa salarial. S'entendrà com a massa salarial per a aquest concepte la massa salarial efectivament percebuda. Aquest 0,5 % es deduirà de la nòmina mensual pertinent.

Per als casos especials en què se sol·liciti una ajuda especial no contemplada en els barems establerts, es podrà sol·licitar, amb aprovació prèvia de la Comissió Avaluadora, que s'autoritzi l'esmentada ajuda especial per part de la Junta de Govern de l'Ajuntament.

L'empresa adquireix el compromís de suplir durant la vigència del present Conveni col·lectiu l'aportació dels treballadors fins arribar a assumir-ne la totalitat del percentatge destinant al fons social.

## **Article 27**

### **Treballs de superior categoria**

Per necessitats organitzatives o de servei, el treballador/a podrà ésser destinat/ada a realitzar treballs de categoria superior a la que té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

Quan un lloc de treball es vegi desenvolupat en superior categoria per un període igual a dotze mesos continus o discontinus en un període de dos anys, es crearà una vacant amb la categoria del lloc i es cobrirà mitjançant el sistema de promocions establert, la qual cosa no implicarà necessàriament un augment de plantilla.

Superar els sis mesos en superior categoria donarà dret a les percepcions econòmiques de la mateixa categoria.

L'empresa garantirà la formació anual de tots els treballadors a l'efecte que pugin ocupar, en igualtat de condicions, les superiors categories que l'empresa precisi.

Quan es realitzin part de les funcions del lloc superior l'afectat/ada tindrà dret a percebre un complement de productivitat de 50,00 € mensuals.

L'empresa intentarà ocupar les places de superior categoria amb personal fix.

Les retribucions seran les corresponents a la categoria que li hagi estat assignada.

## **Article 28**

### **Antiguitat**

Aquest complement s'adquirirà per al transcurs de tres anys de serveis efectius o múltiples de tres anys de serveis continuats.

El dit complement serà el dos per mil del salari base anual, percebut en forma mensual (prorratejada).

El termini inicial de l'abonament és el dia 1 del mes següent de l'adquisició del tram.

L'aplicació d'aquest complement es realitzarà de la manera següent:

- Per a aquells treballadors que duguin més de tres anys treballant se'ls computarà l'equivalent a un trienni de forma immediata, i l'inici del còmput per al següent tram serà a partir de la data d'entrada en vigor del present Conveni, o sigui, l'1 de gener de 2005.
- Per a aquells que duguin menys de tres anys, el còmput de temps serà el de l'ingrés com a treballador/a d'aquest Ajuntament, fins que es compleixin els tres anys, i així successivament.
- El reconeixement de l'antiguitat no implicarà cap remuneració o increment fins que les lleis de pressupostos ho permetin.

## **Article 29**

### **Avançaments**

El personal laboral fix tindrà dret, sempre que existeixi consignació suficient i líquida, i es justifiqui adequadament la petició, a la concessió d'un avançament de fins a 3.606,07 euros a tornar en 24 mesos, sense interès.



L'esmentat avançament es descomptarà de les següents pagues, excloses les extraordinàries, per la quantitat que resulti de dividir la quantitat prestada pel període a tornar.

No podrà concedir-se un altre avançament al mateix treballador/a fins que no hagi estat amortitzat l'anterior.

### **Article 30**

#### **Assegurança de vida**

Per al personal laboral es contractarà una assegurança per cobrir riscos de mort i invalidesa permanent, sempre que aquesta contingència s'hagi produït amb motiu d'accident laboral, i que tindrà les següents prestacions mínimes cobertes:

- En cas de mort natural o en accident no laboral, 9.015,18 €.
- En cas de mort per accident laboral, 36.060,73 €.
- Incapacitat permanent per a la professió, 9.015,18 €.
- Incapacita absoluta per a tot tipus de professió i gran invalidesa, 18.030,36 €.

En tots els casos, la invalidesa i la seva graduació hauran d'ésser reconegudes per l'òrgan competent.

### **Article 31**

#### **Calendari laboral**

Les festes anuals estaran regulades per allò disposat pel Govern balear; s'hi s'inclouran les dues festes locals que establirà l'Ajuntament més els dies 24 i 31 de desembre.

L'empresa negociarà amb els representants dels treballadors el calendari laboral, en el qual quedaran reflectides les festivitats anuals i el còmput anual d'hores efectives.

Aquest calendari laboral serà exposat al tauler d'anuncis habilitat a l'efecte a cada centre de treball, en un termini màxim de quinze dies des de la seva publicació en el BOIB de les festivitats oficials.

### **Article 32**

#### **Vestuari**

L'empresa entregarà a tots els treballadors els elements i/o equips de protecció i prevenció personal adequats a les característiques dels llocs de feina, i les peces de l'uniforme preceptives adequades en quantitat i qualitat per a cada temporada segons l'annex del present Conveni.

Les dades d'entrega del vestuari són: la primera quinzena de gener i la primera quinzena de juny.

Com a norma general, l'uniforme s'entregarà al centre de treball i dins la jornada laboral.

En el cas de contractacions temporals, s'entregarà la roba necessària per poder dur a terme la feina. En períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, serà obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte; aquest incompliment es penalitzarà amb el descompte a la liquidació corresponent de l'import de les peces entregades al treballador/a que no hagi efectuat tal devolució.

Es presenta l'ANNEX II. Període de renovació de peces de vestir del personal laboral de la Residència Miquel Mir.

### **Article 33**

#### **Concurrència**

El present Conveni no podrà ser afectat durant la seva vigència per altres d'àmbit o categoria distinta.

### **Article 34**

#### **Contractes de treball: termini de prova**

Es concertarà per escrit un període de prova amb una duració mínima del màxim que estableixi la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Pot haver-hi no-superació del termini de prova.

### **Article 35**

#### **Faltes i la seva tramitació**

Seguirà vigent el Reglament de l'Estatut dels treballadors.



## Article 36

### Drets sindicals

Els delegats de personal i delegats sindicals de la Fundació Pública Miquel Mir d'Inca tendran totes les competències, drets i garanties que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei de llibertat sindical i les pactades en el Conveni de personal laboral de l'Ajuntament d'Inca.

## Article 37

### Catàleg de llocs de feina

Les funcions del personal de la Fundació Pública Miquel Mir d'Inca estan contemplades al Catàleg de llocs de feina de dita entitat i queden a disposició de l'empresa.

Clàusules addicionals:

1. Les condicions establertes en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible

El present Conveni i annexos són obligat compliment per a les dues parts que el signen, un cop aprovat pel Ple de l'Ajuntament, i formen un tot orgànic i indivisible a l'efecte de la seva aplicació, per la qual cosa, si es proposa la modificació d'alguna de les parts, qualsevol d'elles podrà sol·licitar la reconsideració global o parcial del seu contingut.

En el cas que fos anul·lada o modificada alguna part del Conveni per la jurisdicció competent, la resta d'aquest seguirà sent vigent, durant el temps pactat, sempre que la Comissió Paritària determini que aquesta nul·litat o anul·lació no n'afecta de manera substancial la totalitat o no hi hagués acord al respecte.

Anàlogament, el Conveni esdevindrà ineficaç si la jurisdicció competent interpreta algun o alguns dels seus preceptes de forma distinta a la realitzada mitjançant acord unànime per la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

Mentre no s'arribés a un nou acord, el present Conveni regiria provisionalment a tots els efectes, llevat d'allò anul·lat o modificat.



## ANNEX I

## RESIDÈNCIA MIQUEL MIR 2005-2006

	RELACIÓ DE PERSONAL LABORAL		PRESS 2004	PROPOSTA 2005-2006	DIFERÈNCIA GLOBAL	DIFERÈNCIA LLOC DE F.	APLICACIÓ 50 %	PRESS. 2005	PRESS. 2006
1	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76€	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
2	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
3	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
4	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
5	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
6	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
7	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
8	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
9	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
10	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
11	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
12	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
13	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
14	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
15	AUXILIAR ASSISTENT/GERIATRIA	VACANT	0,00 €	16.710,00 €	16.710,00 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
16	ATS/DUI	VACANT	16.497,32 €	23.800,00 €	7.302,68 €	7.302,68 €	3651,34	20.148,66 €	23.800,00 €
17	ATS/DUI	VACANT	0,00 €	23.800,00 €	23.800,00 €	7.302,68 €	3651,34	20.148,66 €	23.800,00 €
18	FISIOTERAPEUTA/EDUCADOR	VACANT 50 %	8.590,82 €	11.900,00 €	3.309,18 €	3.309,18 €	1654,59	10.245,41 €	11.900,00 €
19	METGE	VACANT 25 %	4.543,56 €	7.907,50 €	3.363,94 €	3.363,94 €	1681,97	6.225,53 €	7.907,50 €
20	TREBALLADORA FAMILIAR	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
21	TREBALLADORA FAMILIAR	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
22	CUINER	VACANT	14.209,58 €	15.224,55 €	1.014,97 €	1.014,97 €	507,485	14.717,07 €	15.768,28 €
23	CUINER	VACANT	14.209,58 €	15.224,55 €	1.014,97 €	1.014,97 €	507,485	14.717,07 €	15.768,28 €
24	AJUDANT DE CUINA	VACANT	13.367,76 €	14.322,60 €	954,84 €	954,84 €	477,42	13.845,18 €	14.834,12 €
25	PERSONAL DE NETEJA	VACANT	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €
26	PERSONAL DE NETEJA	VACANT	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €
27	AUXILIAR ADMINISTRATIU	VACANT	13.367,76 €	16.710,00 €	3.342,24 €	3.342,24 €	1671,12	15.038,88 €	16.710,00 €
28	RENTAPLATS	VACANT	12.722,78 €	13.631,55 €	908,77 €	908,77 €	454,385	13.177,17 €	14.118,39 €

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2022/42/1108054





## ANNEX II VESTUARI DEL PERSONAL DE LA RESIDÈNCIA MIQUEL MIR

### METGE

- Bata sanitària 2 unitats 1 any

### DUI I FISIOTERAPEUTA

- Bata sanitària 2 unitats 1 any
- Pijama sanitari 1 unitat 1 any
- Sabates sanitàries 2 parells 1 any

### AUXILIAR D'INFERMERIA

- Pijama sanitari 2 unitat 1 any
- Sabates sanitàries 2 parells 1 any
- Jaqueta de punt 1 unitat 2 anys

### NETEJADORES/CAMBRERES

- Camisa amb botons 2 unitats 1 any
- Pantalons 2 unitats 1 any
- Jaqueta 1 unitat 2 anys
- Sabates anatòmiques 2 parells 1 any

### CUINA

- Camisa amb botons 2 unitats 1 any
- Pantalons 2 unitats 1 any
- Davantal 2 unitats 1 any
- Gorres 2 unitats 1 any
- Pies 2 unitats 1 any
- Sabates de seguretat 2 parells 1 any

