



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

1240

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis, Acords Col·lectius de Treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002232012001)

Antecedents

1. El 25 de maig de 2020, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del Patronat municipal d'esports de l'ajuntament d'Eivissa per al període 2020-2023.
2. El 22 d'octubre de 2021, Gema Coronado Asencio, 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 treball del Patronat municipal de l'esport de l'ajuntament d'Eivissa per al període 2020-2023 en el Registre de Convenis, 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, (signat electrònicament: 22 de desembre 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 COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESPORTS EIVISSA

ÍNDEX

CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS

- Article 1. Àmbit funcional i parts concertants
- Article 2. Àmbit personal
- Article 3. Àmbit territorial
- Article 4. Àmbit temporal
- Article 5. Pròrroga i denúncia
- Article 6. Interpretació i Vigilància
- Article 7. Solució extrajudicial de conflictes
- Article 8. Indivisibilitat del Conveni
- Article 9. Organització del treball
- Article 10. Desaparició de la personalitat jurídica del contractant

CAPÍTOL II: TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, PERMISOS I CONDICIONS DE TREBALL

- Article 11. Jornada Laboral
- Article 12. Horaris i condicions de treball
- Article 13. Dies festius i lliurances
- Article 14. Vacances
- Article 15. Excedències
- Article 16. Llicències i permisos
- Article 17. Justificació d' absències
- Article 18. Calendari Laboral
- Article 19. Control horari

CAPÍTOL III: CLASSIFICACIÓ I CATALOGACIÓ

Secció 1a. La plantilla

- Article 20. La plantilla

Secció 2a. La classificació

- Article 21. Classificació
- Article 22. Categories Professionals
- Article 23. Responsabilitats generals de la categoria de Direcció- Gerència, Auxiliar Administratiu i Tècnic/a d'Esports
- Article 24. Responsabilitats generals de la categoria de Monitor/a Responsable Àrea i Monitor/a de Coordinació de natació
- Article 25. Responsabilitats generals de les categories de Monitor/a Socorrista de Natació i Monitor/a Esportiu
- Article 26. Responsabilitats generals de les categories de Capatàs i Operari/a

Secció 3a. La relació Descriptiva de Llocs de Treball

- Article 27. Catàleg de llocs de treball
- Article 28. Determinacions del catàleg de llocs de treball
- Article 29. Denominació del lloc de treball
- Article 30. Llocs homogenis
- Article 31. Formació específica
- Article 32. Requeriments del lloc de treball
- Article 33. Valor per punts de lloc de treball
- Article 34. Observacions
- Article 35. Creació, modificació i supressió de Llocs de Treball
- Article 36. Revisió d' un lloc de treball



**CAPÍTOL IV: PROVISIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL****Secció 1a. Formes de provisió**

- Article 37. Provisió de vacants
- Article 38. Promoció professional i interna
- Article 39. Òrgans de selecció
- Article 40. Comunicació
- Article 41. Període de prova
- Article 42. Funcions de categoria diferent
- Article 43. Permuta / Formes de provisió
- Article 44. Provisió Llocs de treball
- Article 45. Contractació persones discapacitades
- Article 46. Mobilitat

CAPÍTOL V: VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- Article 47. Concepte
- Article 48. Significat del valor dels llocs
- Article 49. Revisió de la valoració
- Article 50. Abast de la Revisió
- Article 51. Sol·licituds de revisió
- Article 52. Convocatòria de la revisió
- Article 53. Termini d'audiència

CAPÍTOL VI: CONDICIONS ECONÒMIQUES**Secció 1a. Règim retributiu**

- Article 54. Increment retributiu

Secció 2a. Conceptes retributius.

- Article 55. Sistema retributiu
- Article 56. Sistema de control
- Article 57. Conceptes retributius
- Article 58. Festius i serveis nocturns
- Article 59. L' antiguitat
- Article 60. Indemnització per residència
- Article 61. Gratificacions per serveis extraordinaris
- Article 62. Càlcul de les gratificacions per serveis extraordinaris
- Article 63. Assistència a judicis i estaments públics
- Article 64. Indemnització per raó de servei. Dietes i desplaçaments
- Article 65. Complement de Productivitat
- Article 66. Àmbit d' aplicació de la productivitat
- Article 67. Assignació del Complement de Productivitat
- Article 68. Sistema d' avaluació de la productivitat
- Article 69. Carrera professional

CAPÍTOL VII: CONDICIONS SOCIALS

- Article 70. Termes generals dels Ajuts socials
- Article 71. Segona activitat
- Article 72. Incentius a la Jubilació Anticipada voluntària.
- Article 73. Cessament progressiu d' activitats
- Article 74. Incapacitat sobrevinguda
- Article 75. Risc durant l' embaràs
- Article 76. Retribucions en situació d' Incapacitat Temporal per accident laboral o malaltia comuna o similar
- Article 77. Pòlissa d' assegurança de responsabilitat civil
- Article 78. Indemnització per mort o invalidesa
- Article 79. Assegurança d' accidents de circulació



- Article 80. Renovació del permís de conduir
- Article 81. Assistència Jurídica
- Article 82. Bestretes i préstecs
- Article 83. Ajuts Assistencials per llar d' infants, educació infantil i escola d' estiu
- Article 84. Ajut Assistencial per escolaritat
- Article 85. Ajuts Assistencials per incapacitat
- Article 86. Ajuts Assistencials sanitaris
- Article 87. Plans i Fons de Pensions
- Article 88. Condecoracions, mencions i premis

CAPÍTOL VIII: DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

- Article 89. Drets sindicals i de representació
- Article 90. Meses sectorials de negociació

CAPÍTOL IX: SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

- Article 91. Seguretat, Higiene i Salut Laboral
- Article 92. Delegats de Prevenció
- Article 93. Comitè de Seguretat i Salut
- Article 94. Assetjament laboral
- Article 95. Pla d' igualtat
- Article 96. Reconeixements mèdics

CAPÍTOL X: VESTUARI

- Article 97. Roba de treball

CAPÍTOL XI: DEURES I DRETS DEL PERSONAL LABORAL

- Article 98. Deures i Drets
- Article 99. Règim disciplinari

CAPÍTOL XII: FORMACIÓ PROFESSIONAL

- Article 100. Formació Professional
- Article 101. Assistències a cursos i recuperació d' hores lectives de formació
- Article 102. Cursos fets fora de la jornada laboral
- Article 103. Cursos fets dins de la jornada laboral

DISPOSICIONS

- Disposició Addicional.**
- Disposició Transitòria Primera.**
- Disposició Transitòria Segona.**
- Disposició Derogatòria.**
- Disposició Final.**

CAPÍTOL I CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit funcional i parts concertants

1. El present Conveni té com a objecte la regulació de les condicions de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports d'Eivissa (en endavant PMDE).
2. Són parts en el present Conveni el PMDE i els seus treballadors/es, representats conforme al que estableix la legislació vigent.

**Article 2. Àmbit personal**

El Conveni afecta la totalitat del personal laboral al servei del PMDE, tant de plantilla com els contractats a través d' algun conveni o Programa de durada determinada, amb les especificitats pròpies de cada col·lectiu que s' aniran indicant en el desenvolupament del present Conveni.

Article 3. Àmbit territorial

Serà el de competència d' aquest PMDE tant dins de la seva demarcació territorial, com fos, si el personal laboral es troba realitzant un servei per al PMDE.

Article 4. Àmbit temporal

1. El present Conveni haurà de ser aprovat per la Junta Rectora del PMDE i entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament, amb independència de la seva publicació al BOIB per part de l'autoritat laboral competent, fins al 31 de Desembre de 2023.
2. Les parts concertants s'obliguen a elevar-lo al Ple de l'Ajuntament quan sigui signat per les mateixes en el termini més breu possible i mai superior a dos mesos des de la seva signatura.

Article 5. Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les parts concertants denuncia la vigència del Conveni, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any mantenint vigent el seu contingut.
2. En cas que una de les parts concertants desitges efectuar la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part, durant el mes d'octubre de 2023 o durant el mes d'octubre de qualsevol de les seves eventuais pròrrogues.
3. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora.
4. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.
5. Mentre no s'arribi a un nou Conveni, regirà el contingut del present, de forma provisional a tots els efectes.

Article 6. Interpretació i Vigilància

1. Es constitueix una Comissió Paritària de seguiment a l'empara del que disposa l'article 38.5 del Reial decret legislatiu de 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que tindrà caràcter paritari, integrada per dos membres de les organitzacions sindicals més representatives i per aquelles que hagin obtingut un 10% o més dels representants dels/les Delegats/des de Personal o representants del Comitè d' Empresa de PMDE. Així mateix, aquesta Comissió Paritària estarà integrada pels representants de PMDE.
2. Aquesta comissió es constituirà en el termini de 15 dies comptats a partir de la data d'aprovació del present acord pel Ple de la Corporació.
3. La Comissió Paritària realitzarà funcions consultives i de mediació, i específicament:
 - a) Interpretarà, estudiarà i vigilarà el compliment de qualsevol de les clàusules d' aquest Conveni, que li siguin plantejades a instància de part.
 - b) Qualsevol altra funció que s' estableixi en l' articulat d' aquest Conveni.
4. Assistirà a la Comissió Paritària un/a funcionari/a designat pel/la President/a que actuarà de secretari/a d'actes, sense veu ni vot.
5. Les consultes o peticions que tracti la Comissió seran tramitades a través del Comitè d'Empresa o seccions sindicals per part dels/les treballadors/es i a través del President/a o en qui aquest delegui per part del Patronat.
6. En la primera reunió d'aquesta Comissió Paritària es plantejarà que es doti d'un reglament intern per al seu funcionament.
7. Quan en el desenvolupament del present Conveni sorgeixin dubtes sobre la seva interpretació, els responsables del servei corresponent, donaran trasllat per escrit dels dubtes existents a la Comissió Paritària, la qual es reunirà als efectes oportuns i a la major brevetat possible, donant trasllat de la interpretació adoptada al servei corresponent i a la resta de les parts concertants del present Conveni.



8. En cas que sorgeixin discrepàncies per la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors es recorrerà al procediment establert per acord interprofessional d'àmbit autònom (TAMIB).

De manera subsidiària i en el darrer terme, qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, creada per Decret 51/2013, de 29 de novembre.

Article 7. Solució extrajudicial de conflictes

En cas de divergència o impossibilitat de resoldre una qüestió, la comissió paritària de seguiment plantejarà la qüestió a l'òrgan de solució extrajudicial de conflictes de les Illes Balears (TAMIB).

Article 8. Indivisibilitat del Conveni

1. Un cop aprovat pel Ple, aquest Conveni que vincula les parts concertants constitueix un tot orgànic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta, global i en còmput anual; i per tant, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest Conveni pot ser aïlladament considerada.

2. En el supòsit que per decisió judicial ferma o per normativa sobrevinguda es deixessin sense efecte o es modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, qualsevol de les parts afectades podria demanar l'adequació del Conveni a la mateixa, en el termini d'un mes i previ informe de la Comissió Paritària, quedant mentrestant suspesa la seva aplicació.

3. El present Conveni és d'aplicació prevalent i deroga qualsevol altra norma interna vigent a la data de la signatura que reguli matèries contemplades en el mateix.

4. Les millores establertes en altres disposicions, qualsevol que sigui el seu rang, o per establir-se legalment noves millores d'implantació obligatòria, seran d'aplicació conforme al principi de norma més favorable o condició més beneficiosa per al personal d'aquesta corporació.

Article 9. Organització del treball

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva del PMDE a través dels seus òrgans de direcció d'acord amb el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. L'organització del treball, en els assumptes que contemplin específicament aquest acord, respectarà, sempre que sigui raonable i compatible amb la necessària eficàcia del procediment, els criteris generals de:

- a) Informació pública, en el sentit que l'establiment de torns, destinacions i vacances es faci amb coneixement dels afectats.
- b) Equitat, en el sentit que els referits temes es decideixin sense discriminacions arbitràries entre tots els afectats.
- c) Conseqüentment, l'establiment, definició i conformació de la plantilla i de l'estructura orgànica i funcional del PMDE en el seu conjunt i/o la de tots i cadascun dels diferents centres o unitats de treball tant en la seva aplicació pràctica com en les seves expressions gràfiques o escrites (organigrames), així com la facultat de modificar-la correspondrà al PMDE, prèvia consulta amb la part social.
- d) El PMDE aposta de forma decisiva per impulsar, com a element indispensable de la cultura organitzativa municipal, l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació. En aquest sentit s'articularen els mecanismes necessaris per a la millora contínua del Portal de l'Empleat/aDa Municipal com a eina que faciliti la comunicació interna, l'accés informàtic al sistema i de l'accés informàtic a la Seu Electrònica.

Article 10. Desaparició de la personalitat jurídica del contractant

1. En cas que els serveis que presta el PMDE fossin objecte de cessió o contracta a una altra empresa, entitat o institució, els/les treballadors/es afectes als referits serveis es podran subrogar a l'empresa, entitat o institució per decisió municipal, cas en el qual ho seran en les condicions laborals, econòmiques i socials en què s'estiguessin desenvolupant els seus llocs de treball en el moment de la subrogació, establint-se expressament tal obligació pel PMDE o Ajuntament en el Plec de Condicions de la cessió del servei o contracte.

2. No obstant això, i sempre que existeixi mutu acord entre el PMDE i el/la treballador/a afectat, aquest podrà romandre a la plantilla del PMDE quan es produeixi la subrogació per cessió o contracte d'un determinat servei a una empresa, entitat o institució.

3. En el supòsit d'extinció de l'empresa, entitat o institució concessionària d'un servei de l'àmbit funcional del present Conveni, el personal subrogat a la mateixa en virtut del punt 1 del present article passarà de nou a la plantilla del PMDE.

**CAPÍTOL II****TEMPS DE TREBALL, DESCANSOS, PERMISOS I CONDICIONS DE TREBALL****Article 11. Jornada Laboral**

1. S'estableix amb caràcter general, la jornada laboral de 35 hores setmanals segons la legislació vigent, repartides en 5 dies.
2. El personal laboral, que realitza un horari continuat dins d'una jornada laboral ordinària, gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu.
3. El descans setmanal queda establert amb caràcter general en dos dies a la setmana.

Article 12. Horaris i condicions de treball**1. Horari d'estiu**

Els empleats municipals a què es refereix aquest Conveni, tindran dret a reduir la seva jornada diària, en una hora a la sortida, des de l' 1 juliol al 31 d'agost.

En aquells centres, dependències o serveis on, per raons organitzatives, els empleats no puguin reduir-se la jornada, tindran dret al gaudi de 5 dies addicionals de permís retribuït.

2. Control horari

- 2.1. El PMDE adoptarà les mesures de control pertinents per al compliment horari, utilitzant per a això els mitjans tècnics adequats, admetent-se un marge de 10 minuts per al compliment de l'horari d'entrada i per al de sortida, per a la jornada completa.
- 2.2. L'adopció de nous sistemes de control s'acordarà per la Comissió Negociadora.

3. Atès el caràcter públic dels serveis que es presten, el PMDE podrà, mitjançant els procediments legals de consulta i informació amb la RLT sobre modificació de condicions de treball, establir un altre tipus de jornades, en dies diferents als expressats en el paràgraf anterior, sempre que es respectin els mínims legals de descans diari i setmanal.

Article 13. Dies festius i lliurances

1. Es gaudirà de 14 dies festius anuals (els que estableix el govern central, autonòmic i local).
2. Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de no laborables. El personal que presti servei aquests dies, té dret a gaudir d'un dia de descans per cadascun d'aquests dies, que tenen, el mateix tractament que els dies d'assumpes propis.

En el supòsit que algun dels festius s'hagi de treballar o coincideixi en dissabte, tindrà la compensació econòmica establerta, així com un dia lliure compensatori amb la consideració d'assumpte propi.

3. Tots els/les empleats/des del PMDE, gaudiran d'un dia lliure compensatori a l'any en concepte de lliure patró, que tindrà la consideració d'assumpte propi.

Article 14. Vacances

La direcció del Patronat ha de dur a terme la planificació de les vacances del seu personal, per tal d'assegurar la prestació dels serveis als ciutadans en període de vacances.

A petició raonada de l'interessat, podrà modificar-se les vacances ja concedides, per causa de malaltia, incapacitat temporal o una altra causa que impedeixi o dificulti, el gaudi de les vacances en els terminis inicialment concedits.

L'òrgan competent per resoldre sobre la concessió, modificació o interrupció de vacances és el/la president/a del Patronat.

Les vacances es gaudiran com a data límit fins al dia 31 de gener de l'any següent, excepte que per necessitats del servei no s'hagin pogut gaudir, podent en aquest cas el responsable autoritzar-les amb posterioritat.

1. Durada de les vacances:

- a) El personal laboral tindrà dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor.



- b) Als efectes del previst en el present article, no es consideraran com a dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.
- c) El/la treballador/a que compleixi els períodes de prestació de serveis que s'assenyalen a continuació, tindrà dret a gaudir dels següents dies addicionals anuals de vacances:

Anys de servei	Dies hàbils de vacances addicionals
15	1
20	2
25	3
30 o més	4

- d) A l'efecte de computar els anys de servei que donen dret als dies addicionals de vacances, es tindran en compte la totalitat dels serveis prestats en qualsevol Administració pública, reconeguts o acreditats.
- e) Aquest dret serà efectiu, a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes de serveis, assenyalats en el present punt c.
- f) El personal laboral de nou ingrés, tindrà dret a computar com a temps de servei, la totalitat del temps de permanència com a personal laboral temporal.

2. Períodes de gaudi de les vacances:

- a) Quan per necessitats del servei resulti obligat que es gaudeixin les vacances fora del període acordat en el calendari, el/la treballador/a serà compensat amb un dia més de vacances per cada tres dies denegats. Així mateix el/la treballador/a afectat/da, triarà les dates de gaudi, tant dels dies que li hagin denegat com dels compensatoris que li corresponguin per això, sempre dins dels períodes que hagin quedat disponibles.
- b) La resolució de concessió de les vacances haurà de justificar la necessitat de gaudi fora del període acordat.
- c) A sol·licitud de la persona interessada i amb l'informe del cap de departament o del corresponent servei, podrà autoritzar-se el gaudi de les vacances o part de les mateixes fora del període acordat. En aquest cas no seran aplicables les disposicions previstes a l'apartat a).
- d) Excepcionalment, a proposta de la direcció del Patronat i prèvia negociació amb les organitzacions sindicals, el/la President/a podrà aprovar règims especials de vacances, per a aquells serveis o llocs de treball que per la seva naturalesa o per les peculiaritats de les seves funcions, necessitin objectivament, un tractament diferent al que s'estableix en aquest article amb caràcter general.

3. Interrupció de les vacances:

- a) Quan les situacions de permís de maternitat, paternitat, incapacitat temporal, risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixin iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o un cop iniciat el període vacacional sobrevingués una de les dites situacions, el període vacacional es podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat. La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromprà, llevat de les baixes per malaltia comuna o accident no laboral, de durada superior a quatre dies.
- b) Per necessitat urgent del servei, el/la president/a podrà requerir la reincorporació ocasional del personal a la seva tasca. Aquesta reincorporació interromprà les vacances. El període de compensació serà un dia més de vacances per cada tres dies interromputs, que es computarà per excés en dies complets, encara que el gaudi es produeixi dins del període ordinari de vacances.
- c) En ambdós casos dels punts a) i b), el període d'interrupció es compensarà amb un període de gaudi posterior, que podrà iniciar-se immediatament o amb posterioritat, d'acord amb l'interès de la persona afectada i amb les necessitats del servei.

4. Petició i concessió de les vacances:

Les sol·licituds de vacances es tramitaran a través del Portal del Personal i hauran de ser concedides en els deu dies següents naturals. Si transcorre aquest termini i no s'ha signat la sol·licitud, s'entendrà estimada.

La denegació de les vacances demanades, s'efectuarà mitjançant comunicació degudament motivada i notificada en temps i forma.

En cas de desacord entre els empleats, sobre les dates de gaudi de les vacances, s'aplicarà un rigorós ordre de rotació per a la petició i concessió de les mateixes. Es realitzarà un sorteig per establir l'ordre d'elecció de vacances del primer any, entre els membres del mateix departament o servei, amb rotació per a anys successius.



Exemple d' ordre de petició de vacances rotatiu:

Any 2019	Any 2020	Any 2021	Any 2022
Treballador/a 1	Treballador/a 2	Treballador/a 3	Treballador/a 4
Treballador/a 2	Treballador/a 3	Treballador/a 4	Treballador/a 5
Treballador/a 3	Treballador/a 4	Treballador/a 5	Treballador/a 6
Treballador/a 4	Treballador/a 5	Treballador/a 6	Treballador/a 1
Treballador/a 5	Treballador/a 6	Treballador/a 1	Treballador/a 2
Treballador/a 6	Treballador/a 1	Treballador/a 2	Treballador/a 3

El personal laboral de nou ingrés o traslladats de servei/departament, passaran a ocupar l'últim lloc de la llista d'elecció de vacances, (durant l'any de la seva incorporació al nou servei/departament). Si hi hagués més d'un/a treballador/a en aquesta situació dins del mateix servei/departament, es realitzarà un sorteig entre ells per establir el seu lloc entre els últims llocs.

Aquest Patronat reconeix i promou el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar. En base a aquest dret, en cas que algun/a treballador/a amb fills escolaritzats, (que no sobrepassin l'edat d'escolarització obligatòria), no hagi tingut oportunitat de gaudir del total de les seves vacances, dins del període vacacional escolar, tindrà dret a un reajustament de les seves vacances, per fer-les coincidir totalment dins d'aquest període, sempre sense perjudici de les vacances de tercers.

Article 15. Excedències

El personal laboral del Patronat tindrà dret a les excedències que per Llei i que en base a la normativa vigent li correspon, i que a continuació s'enumeren. L'excedència del personal laboral podrà adoptar les següents modalitats:

- Excedència voluntària per interès particular.
- Excedència voluntària per agrupació familiar.
- Excedència per cura de familiars.
- Excedència per raó de violència de gènere.
- Excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic.
- Excedència voluntària per motius de salut.
- Excedència per causa de violència terrorista.

Aquestes excedències hauran de demanar-se a l'Administració amb un mínim de 15 dies de preavís, tant per al seu començament com per a la reincorporació del personal laboral, excepte en els casos que la Llei prevegi una cosa diferent.

Article 16. Llicències i Permisos

Els permisos i llicències del personal laboral del Patronat, són els reflectits en aquest article.

El personal laboral del Patronat tindrà dret a les llicències i permisos que li correspongui per Llei, sense perjudici de les millores i reglamentacions dels mateixos reflectides en aquest Conveni, així com els permisos i llicències propis de l'aquest Patronat que també consten en aquest article.

A) Permís per trasllat de domicili

Els empleats públics al servei del Patronat, tindran dret a gaudir de dos dies de permís retribuït per canvi de domicili (sempre que així s'acrediti) amb independència que hi hagi canvi de municipi o no.

B) Permís per a la concurrència a proves definitives d' aptitud o exàmens finals

El personal laboral disposarà de permís el dia de l'examen, per concórrer a proves selectives per a l'ingrés en qualsevol Administració Pública, a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, encara que la realització de l'exercici sigui compatible amb la jornada laboral. Es concedirà igualment la nit lliure als/les empleats/des, que realitzin la seva jornada durant el torn de nit anterior al dia de l'examen o la prova.

C) Permisos per assumptes particulars

Els empleats públics al servei del Patronat, tindran dret a gaudir dels dies de permís retribuït per assumptes particulars que marqui la Llei. Que en el moment de la signatura d'aquest Conveni són sis per any complet de servei actiu, o els dies que corresponguin proporcionalment si el



temps de servei durant l'any és inferior.

Aquests dies s'han de gaudir dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 31 de gener de l'any següent. Els dies de permís que no s'hagin gaudits, no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

Els/les empleats/des públics/es al servei del Patronat, tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars en complir el sisè trienni, i s'incrementaran en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè. Aquests dies es podran gaudir, a partir de l'endemà del compliment dels corresponents triennis.

Exemple:

Triennis reconeguts	Dies d' assumptes particulars addicionals corresponents
6 i 7	2
8	3
9	4
10	5
11	6
12	7
13	8
14	9
15	10
16	11
17	12

D) Permís per matrimoni o unió de fet

Per raó de matrimoni o inscripció en el Registre d' Unions de Fet, o en qualsevol altre registre públic oficial d' unions de fet. El personal podrà gaudir de quinze dies naturals i consecutius, anteriors o posteriors al dia de la celebració.

El personal que gaudeixi d' aquest permís per inscripció en un registre d' unions de fet, no podrà gaudir-lo de nou en cas de contraure matrimoni posteriorment amb la mateixa persona.

E) Permís per a treballadores en estat de gestació

Aquest Patronat, estableix les treballadores en estat de gestació, un permís retribuït, a partir del dia primer de la setmana 37 d' embaràs, fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís podrà iniciar-se el primer dia de la setmana 35 d' embaràs, fins a la data del part.

Per poder gaudir d' aquest permís, l' empleada l' haurà de demanar per registre d' entrada adreçat al departament de Recursos Humans, amb una antelació d' almenys tres dies abans del compliment de la setmana d' embaràs que correspongui, acreditant mitjançant justificat mèdic la data del primer dia de la setmana 37 o 35 d' embaràs, segons el cas.

En els supòsits de declaració de l' empleada en situació d' incapacitat temporal, durant el període al fet que es refereix aquest permís, s' aplicarà aquesta situació d' IT i no procedirà el reconeixement del permís, tant en supòsit de declaració d' IT amb anterioritat, segons els casos, com en supòsits de declaració d' IT amb posterioritat a aquestes setmanes, en els quals el permís es donarà per conclòs.

Finalment en aquells supòsits en què l' empleada estigui en situació d' IT, i aquesta situació finalitzi després del compliment de les setmanes 37 o 35, segons els supòsits, podrà demanar-se el gaudi d' aquest permís pel temps que resti fins a la data del part.

F) Per acompanyament a fills/es amb discapacitat

Els/les empleats/des públics/es tindran dret a absentar-se del treball, pel temps necessari, per assistir a les reunions dels òrgans de coordinació dels centres educatius on el/la fill/a amb discapacitat rebí atenció, amb justificació prèvia i degudament acreditada, o bé per acompanyar-lo/da si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, aportant informe mèdic previ que justifiqui la causa i durada de l' absència.

G) Assistència a consultes i proves mèdiques

En els casos en què, per raons d'urgència degudament acreditada, s'hagi de realitzar una consulta mèdica durant la jornada laboral, els/les



empleats/des tindran dret a absentar-se de la feina, per acudir a aquestes consultes pel temps indispensable, ja sigui sistema sanitari públic com privat, tant dins del terme municipal d'Eivissa, com fora del mateix quan existeixi una derivació.

H) Per intervenció quirúrgica sense hospitalització

Quan existeixin intervencions quirúrgiques que necessitin de repòs domiciliari sense hospitalització, del cònjuge o d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat/ada. Aquest/a podrà absentar-se del treball un dia natural, sempre que coincideixi amb jornada laboral de l'empleat/ada.

I) Per acompanyament al metge

Els/les empleats/des del Patronat tindran dret a absentar-se del treball durant el temps necessari i com a màxim el corresponent a una jornada laboral.

Aquest permís podrà gaudir-se per acompanyar el metge a: familiars de primer grau, cònjuges, parelles de fet o fills/es que no puguin valer-se per si mateixos.

En tot cas, el justificant mèdic que resulti de l'acompanyament expressarà literalment que aquesta persona requereix acompanyament.

J) Llicència d'interès particular

Els/les treballadors/es fixos/es en situació de servei actiu i amb una antiguitat mínima d'un any, tindran dret a sol·licitar llicència sense percepció de retribucions, amb una durada mínima de 7 dies i que, acumulada, no podrà excedir de fins a tres mesos cada dos anys.

La sol·licitud de llicència prevista en aquest article, s'haurà de presentar amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. En tot cas, per a la seva autorització es requereix informe degudament motivat, en un sentit o altre, del cap o responsable del servei en què es trobi destinat el/la treballador/a, resolent la Presidència del Patronat.

K) Adaptació de la jornada

Els/les empleats/des públics/es amb fills menors de 12 anys al seu càrrec podran pactar amb el Departament municipal al qual estigui adscrit, l'elecció de torn i horari de treball sense reducció de jornada, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

L) Reducció de jornada

El personal laboral amb fills menors de 3 anys al seu càrrec, podran demanar una reducció de jornada amb les següents peculiaritats:

Fins que el menor compleixi un any, la reducció de jornada en 1 hora determinarà la percepció de les retribucions íntegres.

Si la reducció de jornada és superior a una hora suposarà la reducció proporcional a les retribucions que correspongui incrementades en 10 punts percentuals amb un màxim del 100%.

Quan el menor o la menor tinguin entre un i tres anys, la reducció de jornada comportarà la reducció proporcional de retribucions que correspongui incrementades en 10 punts percentuals.

En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o pre adoptiu d'infants menors fins a tres anys, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment; i si és superior a una hora, la reducció proporcional que correspongui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor o la menor compleix tres anys.

Si els dos progenitors tenen dret a la bonificació, aquesta podrà ser percebuda per ambdós de forma prorratejada sense que en cap cas se superin els 10 punts percentuals en què fan referència els paràgrafs anteriors.

La jornada reduïda es computarà com a jornada completa a efectes de reconeixement d'antiguitat.

Article 17. Justificació d'absències.

1. El personal laboral que no pugui assistir al seu lloc de treball per malaltia, ho notificarà al més aviat possible, i a poder ser, almenys 30 minuts abans de l'inici de la jornada, al superior jeràrquic de la seva dependència.

2. En cas de baixa per malaltia, el personal laboral haurà de presentar al Registre General d'entrada, ja sigui de forma física com a telemàtica, el "comunicat mèdic de baixa", en un màxim de tres dies, comptats a partir de l'endemà de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de



la Seguretat Social, així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal". Aquest Patronat disposarà dels sistemes telemàtics necessaris a tal efecte.

3. El personal laboral haurà de presentar el "comunicat d'alta mèdica" al Registre General d'entrada, per les vies esmentades en el paràgraf anterior, durant el primer dia hàbil següent a la data d'expedició.

4. L'absència de fins a 3 dies de treball, haurà de ser justificada bé mitjançant baixa, o mitjançant el comunicat mèdic facultatiu corresponent, el qual no tindrà per què especificar la malaltia o lesió que pateix el/la treballador/a, ni el tractament a seguir, ni qualsevol altra dada sensible a la vulneració de la seva intimitat.

Resum:

SITUACIONS POSSIBLES	JUSTIFICACIÓ
Indisposició durant la jornada laboral (havent acudit al centre de treball) 1 dia.	Justificant mèdic/Baixa mèdica
Absència anterior a la jornada laboral (sense haver acudit al centre de treball), per a absències de fins a 3 dies consecutius.	Justificant mèdic/Baixa mèdica
Absències de més de 3 dies consecutius.	Baixa mèdica

Article 18. Calendari laboral

1. Les festes anuals estaran regulades pel calendari laboral establert anualment pel Govern Balear, en les quals s'inclouran les dues festes locals que establirà l'Ajuntament d'Eivissa

2. Aquest calendari laboral es donarà a conèixer amb posterioritat i en el termini d'una setmana després de la publicació del calendari laboral per part del Govern Balear.

3. El Patronat exposarà el calendari laboral de cada any, en la intranet i/o qualsevol altre mitjà de difusió eficaç.

Article 19. Control horari

- Amb caràcter general s'establirà durant la vigència del present Conveni un sistema de control horari informatitzat en tots els centres de treball.
- Abans de l'aplicació del sistema de control horari, la representació sindical serà informada i consultada de les característiques del sistema triat.
- Abans de l'entrada en vigor del nou sistema de control horari, tots i cadascun dels empleats públics del Patronat seran informats del funcionament del mateix.

CAPÍTOL III CLASSIFICACIÓ I CATALOGACIÓ

Secció 1a La plantilla

Article 20. La plantilla

1. La plantilla del personal laboral és la relació de places necessàries per cobrir els llocs de treball permanents del personal laboral, classificats per categories professionals. Les modificacions de plantilla seran consultades amb la representació legal dels/les treballadors/es, que podrà elevar informe sobre elles.

2. La determinació de les places necessàries per cobrir satisfactòriament els llocs de treball del personal laboral és competència exclusiva del Patronat amb subjecció a la legislació vigent.

3. La plantilla estarà a disposició dels representants legals del personal laboral, atenent l'article 40.1.a) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en el marc de les Lleis de Protecció de Dades de caràcter personal vigents, prèvia sol·licitud al President/a del Patronat.

Secció 2a
La classificació**Article 21. Classificació**

1. S'estableix una classificació professional basada en les categories següents:

Direcció - Gerència
Tècnic/a d'Esports
Monitor/a Responsable d'Àrea
Monitor/a Coordinació Natació
Monitor/a- Socorrista Natació
Auxiliar Administratiu/va
Capatàs
Operari/a

Article 22. Categories Professionals

1. La descripció de cada categoria professional no pretén descriure la totalitat de les característiques que un/a treballador/a, emmarcat en aquesta categoria, hauria de realitzar sinó que serveix de referència enunciativa i no limitativa i en tot cas, atenent en última instància a la descripció de la fitxa del lloc de treball.

2. La possessió per part d'un/a treballador/a d'alguna o totes les competències representatives d'una categoria professional determinada, no implica la seva adscripció a la mateixa, sinó que la seva classificació estarà determinada per la seva vinculació contractual, i per l'exigència i l'exercici d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Article 23. Responsabilitats generals de les categories de Direcció- Gerència, Auxiliar Administratiu i Tècnic/a d'Esports

1. Direcció - Gerència:

Correspon a qui gestiona directament el Patronat Municipal d' Esports, que li encomana la Direcció General de totes les instal·lacions esportives municipals. Ostenta la direcció administrativa del Patronat. Els Estatuts li determinen la funció de coordinar juntament amb el personal tècnic del Patronat l'elaboració dels plans d' activitats per a la seva presentació a la Junta Rectora. Supervisar les activitats del personal tècnic al servei del Patronat i assessorar la Junta Rectora en temes de la seva especial competència.

2. Auxiliar Administratiu/va:

Realització d' activitats específiques del seu camp de treball, processos administratius, inscripcions, cobraments, comptabilitat, estadística, correspondència, ús d' ordinadors o terminals, atenció a les persones usuàries, control administratiu de l' àrea o àrees que se li encomanin. El treball serà supervisat o controlat pel personal administratiu superior o en el seu cas per la gerència o direcció de la instal·lació.

3. Tècnic/a d'Esports

Es tracta d'una persona amb llicenciatura en Educació Física i Esports que exerceix una activitat tècnica, desenvolupant plans d'activitats de competència del Patronat Municipal d'Esports, elaborant plans de promoció, escoles municipals, esport escolar, etc. Realitzant una supervisió de totes les activitats esportives que es programen o desenvolupin sota la tutela del Patronat.

Article 24. Responsabilitats generals de la categoria de Monitor/a Responsable Àrea i Monitor/a de Coordinació de natació,

Tècnic/a que exerceix la seva activitat en una àrea d'activitat concreta, sent responsable del servei tècnic, de manteniment i utilització de l'àrea que li està encomanada.

Té una titulació de grau mitjà que l' obliga a programar i desenvolupar la seva activitat i servei en l' àrea específica, i aquesta programació i activitats és el personal tècnic superior i la pròpia direcció del PMDE.

Article 25. Responsabilitats generals de les categories de Monitor/a Socorrista de Natació i Monitor/a Esportiu:

Tècnic/a que exerceix la seva activitat concreta en l'àrea de treball que li ha estat assignada. Realitzarà programació específica del seu camp, en coordinació i tutela de la persona que figuri com a Entrenador Nacional o el personal tècnic esportiu superior.

Haurà de desenvolupar els treballs que li assignin o determini el personal tècnic superior. Exerceix una tasca teòrica - pràctica dins o fora de la instal·lació.



Propostes de programació i suport tècnic en les activitats.

Quant a l'específic de Socorrista realitzarà tasques de vigilància, salvament i prevenció d'accidents, així com preparació i realització d'activitats d'animació.

Article 26. Responsabilitats generals de les categories de Capatàs i Operari/a

1. Capatàs:

Tindrà la responsabilitat de coordinar i ordenar els treballs i funcions del personal operari. És responsable de totes les àrees de manteniment de les instal·lacions esportives municipals tant en infraestructures com en maquinària i estris per al desenvolupament del treball. Farà complir les normes de control i vigilància en l'accés a les instal·lacions esportives i comprovar que les persones usuàries fan ús correcte de les instal·lacions d'acord amb les normes establertes.

2. Operari/a:

Treballs concrets i específics als vestidors. Porta: comprovarà i farà complir les normes de control i vigilància en l'accés a les instal·lacions esportives. Vigilància: comprovarà que les persones usuàries facin ús correcte de la instal·lació d'acord amb les normes establertes. Manteniment en general de les instal·lacions esportives. Encesa i apagada de la il·luminació, pistes, camps, piscines, etc. Utilització de maquinària de manteniment, mà d'obra i reparació, preparació d'activitats a les instal·lacions.

Tasques de pintat, construcció i reparació d'obres menors, etc. Col·locació i retirada d'aparells esportius.

Secció 3a

La relació Descriptiva de Llocs de Treball

Article 27. Catàleg de llocs de treball

1. El catàleg de llocs de treball del Personal Laboral del Patronat és la relació dels llocs que poden ser coberts pel personal laboral d'acord amb les categories professionals existents en el present Conveni.

2. La determinació dels llocs de treball permanents necessaris per cobrir satisfactòriament les necessitats en cadascuna de les dependències organitzatives del Patronat és competència exclusiva del Patronat amb subjecció a la legislació vigent. Les modificacions de plantilla, tant en augment com en disminució, seran consultades amb la representació legal dels/les treballadors/es, que podrà elevar informe sobre elles.

3. La relació Descriptiva de Llocs de Treball del Personal Laboral del Patronat i el llistat dels titulars de cada lloc estarà a disposició dels representants legals dels/les treballadors/es prèvia sol·licitud al President/a del Patronat.

Article 28. Determinacions del catàleg de llocs de treball

El catàleg de llocs de treballs contindrà la normalització efectuada en els Llocs de Treball, regulant, per a cadascun d'ells, les següents determinacions:

- a) Denominació.
- b) Descripció identificativa.
- c) Nombre de Llocs homogenis.
- d) Grup i categories que hi poden accedir.
- e) Formació específica del lloc de treball.
- f) Requeriments específics.
- g) Valor en punts del lloc de treball i import de la retribució total
- h) Sou Base anual
- i) Complement del Lloc de Treball consolidat anual
- j) Complement del Lloc de Treball no consolidat anual
- k) Complement de productivitat de rendiment anual
- l) Observacions

Article 29. Denominació del lloc de treball

La denominació del Lloc de Treball s'establirà de forma que expressi, el millor i més sintèticament possible, el contingut del mateix.



Article 30. Llocs homogenis

El nombre de Llocs homogenis indicarà quants es consideren iguals o equiparables entre si, per coincidir en totes les determinacions definides en la Relació Descriptiva.

Article 31. Formació específica

La formació específica necessària per a l'ocupació del Lloc de Treball recollirà, en els casos en què el Patronat ho estimi convenient per al millor acompliment del mateix i per a la celebració de proves de selecció d' ocupant, alguna de les circumstàncies següents, aplicable al titular i optant al mateix:

- a) Formació necessària per ocupar el lloc de treball, que haurà de posseir o estar disposat a rebre.
- b) Temps concret d' antiguitat en l' acompliment de funcions d' un determinat grup professional.

Article 32. Requeriments del lloc de treball

1. Els requeriments específics del Lloc de Treball recolliran, si s'escau, si aquest està afectat per tots o alguns dels següents, els quals es consideraran part del contingut del Lloc:

- a) Disponibilitat i/o dedicació per a l'exercici de les funcions del Lloc fora de la jornada habitual del mateix.
- b) Tipus de jornada diferent a l' habitual.

2. En aquest apartat, també es podrà expressar el tipus de jornada de treball diferent a l'habitual que té atribuïda el Lloc, així com la tornicitat o altres aspectes similars.

Article 33. Valor per punts de lloc de treball

El Valor en Punts del Lloc de Treball indica els punts obtinguts en la valoració, i són la referència per a la determinació del sou base i dels Complements del Lloc de Treball.

Article 34. Observacions

Les observacions recolliran, si s' escau, aquelles característiques específiques del Lloc de Treball que no tenen cabuda en els altres apartats.

Article 35. Creació, modificació i supressió de Llocs de Treball

La creació, modificació i supressió de Llocs de Treball correspondrà al Patronat, i serà consultada als representants dels/les treballadors/es.

Article 36. Revisió d' un lloc de treball

1. Un cop produïda vacant en un Lloc de Treball, el Patronat revisarà la necessitat de mantenir, modificar, amortitzar o suprimir el lloc.
2. En el cas que el Lloc sigui modificat, el Patronat, prèvia consulta amb la RLT establirà el perfil professional del Lloc i se seguirà el procediment previst en el capítol III, sense menyscabament de les garanties previstes en la normativa vigent.
3. En cas de modificació substancial de les condicions de treball d'un/a treballador/a o grup de treballadors/es cal atènyer-se al previst per la llei.

CAPÍTOL IV**PROVISIÓ DE GRUPS PROFESSIONALS I LLOCS DE TREBALL****Secció 1a****Formes de provisió****Article 37. Provisió de vacants**

1. Quan es produeixi la creació d'un nou lloc de treball o una vacant produïda per una jubilació, invalidesa o cessament del/de la treballador/a o treballadors/es, sense perjudici de les atribucions de la Presidència en la redistribució d'efectius i abans de procedir a la seva cobertura mitjançant contractació temporal es tindran en compte les peticions de mobilitat personal, per la qual cosa la direcció de personal tindrà obert un registre permanent per presentar aquestes sol·licituds, que es presentaran al registre general del Patronat.
2. En el supòsit d'existir diverses peticions, es resoldrà mitjançant resolució motivada de Presidència, previ coneixement i audiència a les



parts interessades i dels representants del personal laboral, podent la representació legal dels/les treballadors/es presentar informes al respecte.

3. En el cas de selecció de personal laboral no permanent, i sempre que no existeixin borses de treball en vigor o aquestes estiguessin esgotades, es podrà encomanar al Servei d'Ocupació de les Illes Balears el procés de difusió de l'oferta genèrica d'ocupació, sense perjudici de garantir durant el procés, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 38. Promoció professional i interna

1. Promoció professional. Sempre que estimi necessari cobrir les vacants, el Patronat convocarà les oportunes proves per cobrir aquestes vacants entre els treballadors del grup professional que pugui cobrir la vacant o el nou lloc de treball.

2. Promoció interna. Igualment, si el Patronat ho estima oportú, en els casos en què un nou lloc de treball o una vacant no pugui ser coberta entre els treballadors del grup professional, convocarà un procés de selecció mitjançant la promoció interna o canvi de grup professional entre el personal laboral d' inferior categoria.

3. Per prendre part en els processos selectius de promoció interna de l'apartat 2, els candidats hauran de reunir els requisits següents:

- a) Posseir la titulació exigida per al grup professional al qual desitgin accedir..
- b) Tenir una antiguitat mínima de dos anys en el grup professional al qual pertanyin al dia de finalització del termini de presentació de sol·licituds.
- c) Estar en servei actiu o en alguna de les situacions contractuals que permet la legislació vigent amb reserva a lloc de treball.
- d) Els aspirants del torn reservat a promoció interna podran ser eximits de la realització d' aquelles proves que estiguin destinades a l' acreditació de coneixements ja existents per a l' ingrés en el grup professional de procedència.

Article 39. Òrgans de selecció

1. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

2. El personal d'elecció o de designació política, els/les treballador/es interins i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció.

3. La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent ostentar-se aquesta en representació o per compte de ningú.

Article 40. Comunicació

1. La provisió de llocs de treball mitjançant la promoció interna, la promoció professional o la contractació per convocatòria oberta a l'exterior es regiran pels principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit, comunicant-se en qualsevol cas, de forma expressa, a la representació legal dels/les treballadors/es a través de la intranet del Patronat.

Article 41. Període de prova

1. Tots els contractes se celebraran per escrit i inclouran en tot cas el període de prova.
2. El període de prova queda establert en tres mesos per a aquells llocs de treball que per al seu acompliment requereixin titulació universitària i en un mes per a la resta del personal laboral del Patronat.

Article 42. Funcions de categoria diferent

1. En cas d'ocupar llocs de treball de superior o inferior grup professional, el Patronat observarà un escrupolós respecte a l'establert a la legislació laboral vigent referent a les condicions de provisionalitat, l'obligatorietat de la seva realització, la determinació de la persona que haurà de realitzar-los i les possibles retribucions, eliminant qualsevol discriminació o arbitrarietat.

2. Específicament, en cas d'ocupar un lloc de treball de grup professional superior per suplència de l'ocupant habitual deguda a vacances, incapacitat laboral transitòria o permisos d'aquest ocupant, el/la treballador/a que el substitueixi tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi.

3. En cas que aquesta suplència hagués de ser prolongada per un període superior a 10 mesos, i no existís una reserva al lloc de treball de l'ocupant, el Patronat d'acord al principi d'igualtat d'oportunitats podria plantejar la provisió d'aquest lloc de treball o la seva amortització si és el cas, en els termes que s'estableixen en aquest Conveni.



4. En cas que existís una reserva al lloc de treball de l'ocupant, el Patronat podria plantejar amb caràcter provisional la provisió d'aquest lloc de treball, en els termes que s'estableixen en aquest Conveni, fins al retorn de l'ocupant.

5. Si l'ocupació fos en un lloc de treball de grup professional inferior, el nou ocupant mantindria la retribució del lloc de treball habitual.

6. L'ocupació d'un lloc de treball diferent a l'habitual haurà de ser validat per escrit pel/la President/a en aquest cas s'aplicaria el previst en aquest article.

Article 43. Permuta / Formes de provisió

1. Els llocs de treball del personal laboral del Patronat es proveiran segons la legislació vigent.

2. Es considera permuta la forma de provisió, amb caràcter definitiu, mitjançant l'intercanvi voluntari de Llocs de Treball entre empleats municipals en actiu.

3. Les permutes s'ajustaran a les regles següents:

- a) Els llocs de treball a permutar han de ser d' igual naturalesa.
- b) S' ha d' emetre informe favorable pels superiors jeràrquics de les Dependències a què pertanyen els Llocs objecte de permuta.
- c) Un cop s' ocupi un lloc de treball per aquest sistema, els afectats, llevat d' autorització municipal, hi hauran de romandre durant un període mínim de dos anys.
- d) A cap dels empleats municipals interessats li ha de faltar menys de dos anys per complir l' edat de jubilació forçosa.
- e) Seran anul·lades les permutes, si en els dos anys següents a la data en què tinguin lloc es produeix la jubilació voluntària d' algun dels permutants.

4. L'Òrgan competent per resoldre les permutes és el/la President/a.

5. Una vegada resolta, el/la President/a donarà coneixement als representants legals dels/les treballadors/es.

Article 44. Provisió Llocs de treball

1. Quan un lloc de treball no hagi pogut ser cobert pels procediments establerts en el present Capítol, el Patronat si ho estima oportú, procedirà a cobrir-los provisionalment d'acord a l'establert en la legislació vigent en matèria de contractació, i fins que es procedeixi a la seva supressió o cobertura definitiva.

Article 45. Contractació persones discapacitades

1. El Patronat es compromet a complir la legislació comuna sobre contractació i ocupació de persones discapacitades com a forma de potenciació de la integració social d'aquest col·lectiu.

Article 46. Mobilitat

El Patronat, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, i sense perjudici del dret dels/les treballadors/es a la mobilitat podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària del personal laboral quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius, que hauran de ser negociades amb la representació legal dels/les treballadors/es.

CAPÍTOL V VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Article 47. Concepte

1. La Valoració de Llocs de Treball del Patronat, constitueix la base mitjançant la qual s'estableix:

- La jerarquització dels llocs de treball.
- La Retribució Total al Lloc de Treball, compresa per la suma del Sou anual, del Complement del lloc de treball Consolidat anual, del Complement del lloc de treball no consolidat anual i del Complement de Productivitat de rendiment anual, tal com s'especifica en el Capítol VI del present Conveni.

2. El valor dels llocs de treball s'expressarà en punts (Valor en Punts del Lloc de Treball: VPPT).



**Article 48. Significat del valor dels llocs**

1. S'entendrà que el valor assignat a cada lloc, mitjançant el seu VPPT, es correspon amb el conjunt de tasques, responsabilitats i altres característiques inherents i habituals als mateixos, sigui quin sigui el nivell d'especificació que es reculli expressament en el Catàleg de Llocs de Treball.

2. La quantia i desglossament de la Retribució al Lloc de Treball s'establirà en la forma que regula el Capítol VI d'aquest Conveni i quedarà definit en el Catàleg de Llocs de Treball del Patronat.

Article 49. Revisió de la valoració

Una vegada establerta la valoració per a un lloc de treball i mentre aquest subsisteixi, només es podrà revisar el seu VPPT per les següents causes:

- Modificació substancial de les tasques del lloc.
- Vacant en el lloc.
- Revisions periòdiques de la Valoració de Llocs de Treball, de conformitat amb el que prescriuen els següents articles.

Per necessitats organitzatives i degudament justificades pel departament corresponent, es podran modificar o crear llocs de treball, fora del termini anual establert, i seguint els tràmits legals establerts a continuació.

Article 50. Abast de la revisió

1. Anualment es revisarà la Valoració de Llocs de Treball, d'acord amb el procediment que en el present Capítol s'estableix i amb l'abast que la Presidència determini, escoltada la Representació Sindical d'acord a la legislació vigent.

2. En tot cas, la revisió comprendrà:

- a) La dels llocs nous que s'hagin creat des de la Valoració de llocs de Treball o des de la darrera revisió.
- b) La dels llocs el contingut dels quals hagi estat modificat durant el mateix període assenyalat en el paràgraf anterior.
- c) La dels llocs el VPPT dels quals hagués estat modificat per alguna de les causes previstes en aquest Conveni, igualment durant el mateix període referit en els dos paràgrafs anteriors.

3. Previ a cada revisió, s'establirà la data a partir de la qual es produiran els efectes econòmics de la mateixa.

Article 51. Sol·licituds de revisió

1. La revisió del valor dels llocs referits als apartats a, b i c de l'article anterior, es podrà efectuar d'ofici o mitjançant sol·licitud de l'ocupant del lloc.

2. Referent a això, quan un/a treballador/a consideri que el seu lloc ha estat modificat quan el contingut en tasques o responsabilitats, podrà dirigir-se per escrit a l'Àrea de Recursos Humans, sol·licitant la revisió del mateix i aportant les raons que justifiquin tal revisió.

3. L'Àrea de Recursos Humans es farà dipositària, fins al moment de la revisió, de les sol·licituds que es produeixin.

Article 52. Convocatòria de la revisió

Anualment, la Presidència iniciarà els tràmits necessaris per a la realització d'una valoració dels Llocs de Treball d'acord als criteris definits en la valoració global anterior.

Article 53. Termini d'audiència

1. Un cop finalitzats els treballs de revisió de la valoració s'haurà de preveure un termini d'audiència als/les treballadors/es, amb l'abast que escaigui, segons els Llocs que hagin estat sotmesos a revisió.

2. Les propostes de revisió que es produeixin seran resoltes individualment per la instància competent, elevant una proposta definitiva de valoració de llocs de treball per a la seva aprovació en el Ple

CAPÍTOL VI CONDICIONS ECONÒMIQUES

Secció 1a Règim retributiu

Article 54. Increment retributiu

L'increment de les retribucions dels empleats públics del Patronat durant el període de vigència del present Conveni serà el que es fixi en les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, sense perjudici de les millores que legalment es puguin pactar.

Secció 2a Conceptes retributius

Article 55. Sistema retributiu

El sistema retributiu del personal laboral del Patronat estarà constituït pels següents ítems:

- a) El Sou Base.
- b) L' antiguitat.
- c) Complement del Lloc de Treball consolidat.
- d) La Indemnització per residència.
- e) Pagues extraordinàries.
- f) El Complement de Productivitat en el qual s' inclouen dos components: Productivitat de rendiment i productivitat d' activitat.
- g) Les hores extraordinàries que retribueixen els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal.

Article 56. Sistema de control

Es garantirà un sistema de control perquè cada empleat/da pugui comprovar que les seves hores extres, festius treballats i similars realitzats es corresponen amb els efectivament pagats, sense que aquest sistema pugui contravenir amb el que disposa la normativa de protecció de dades.

Article 57. Conceptes retributius

1. Sou base: És la part de retribució del treballador/a fixada per unitat de temps que es percep en dotze mensualitats, segons la categoria professional i la quantia anual de la qual apareix en l'Annex I d'aquest Conveni. La quantia mensual exacta s' establirà atenent al temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l' import corresponent.

2. Pagues extraordinàries: Les pagues extraordinàries del personal acollit a aquest Conveni es meritiran en els mesos de juny i desembre en la quantia d' una mensualitat de salari base, antiguitat i complement del lloc de treball consolidat.

Als efectes del que preveu aquest punt, la paga de juny retribueix el període comprès entre l' 1 de gener i el 30 de juny, i la corresponent a desembre, el període de serveis entre l' 1 de juliol i el 31 de desembre.

La quantia exacta s' establirà atenent al temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l' import corresponent.

Les treballadores i treballadors en servei actiu que es trobin gaudint de llicència sense dret a retribució en les dates indicades meritiran la corresponent paga extraordinària però la seva quantia experimentarà la reducció proporcional.

En el cas de cessament del servei actiu, o de renovació contractual derivada d' un canvi de categoria, l' última paga extraordinària es meritirà el dia de cessament i amb referència a la situació i drets de la persona treballadora en aquesta data, però en quantia proporcional al temps de serveis efectivament prestats.

3. Complement del Lloc de Treball consolidat: El complement de lloc de treball consolidat està atribuït als llocs de treball en funció de les seves característiques o de les condicions de la prestació del servei que correspongui al mateix, essent un complement salarial d' índole funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en els llocs que els tinguin assignats.

Es percebrà en 12 mensualitats i la quantia anual apareix en l' Annex I d' aquest Conveni.

La quantia mensual exacta s' establirà atenent al temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l' import corresponent.

**Article 58. Festius i serveis nocturns.**

Atès que alguns departaments han de prestar servei durant els diumenges, festius i durant les nits, aquestes jornades es compensaran de forma econòmica, als/les treballadors/es que hagin realitzat alguna d'elles. Atenent a la penositat que poden resultar aquests torns, la seva adjudicació es farà de forma equitativa entre els/les treballadors/es que les realitzin.

1. Complement de festivitat.

Aquells/es treballadors/es que dins de la seva jornada laboral setmanal prestin els seus serveis en festius o diumenges tindran dret a percebre el complement en concepte de festivitat equivalent al 75% sobre el valor de l'hora ordinària per cada hora de servei realitzada en aquest període.

2. Complement de nocturnitat.

Aquells/es treballadors/es que dins de la seva jornada laboral setmanal prestin els seus serveis en horaris compresos entre les 22:00 hores i les 06:00 a l'estiu i les 21:00 hores i 07:00 hores la resta de l'any, tindran dret a percebre el complement de nocturnitat la quantia del qual equivaldrà a un 25% del valor de l'hora diürna per cada hora realitzada en aquest horari.

Article 59. L' antiguitat

El plus d' antiguitat està destinat a retribuir la permanència del personal en el Patronat. Els/les treballadors/es afectats pel present Conveni meritiran una quantitat mensual equivalent al 7,5% del sou base mensual corresponent a la seva categoria per cada quinquenni de serveis prestats en el Patronat. Quant a la seva meritació, un quinquenni que es perfecciona després del dia primer d' un determinat mes, té els seus efectes des del primer del mes següent.

En el cas que un treballador/a presti els seus serveis successivament en diferents categories tindrà dret a seguir percebent els quinquennis meritats en les anteriors aplicant-se el percentatge sobre el sou base de cadascuna de les categories en què s'hagi perfeccionat aquests quinquennis. Quan un treballador/a canviï de categoria abans de completar un quinquenni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de servei en la nova categoria a què passi a pertànyer.

Article 60. Indemnització per residència

Es percebrà en 12 mensualitats i la quantia anual per a cada categoria professional apareix en l' Annex I d' aquest Conveni.

La quantia mensual exacta s' establirà atenent al temps de serveis prestats fins al dia de meritació, deduint proporcionalment l' import corresponent.

Article 61. Gratificacions per serveis extraordinaris

1. Les Gratificacions retribueixen els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball, no podent ser, en cap cas, fixes en la seva quantia, ni periòdiques en la seva meritació.
2. El PMDE es compromet a seguir la política de reduir al màxim la realització de serveis extraordinaris encara que donat el caràcter d'administració pública es realitzaran aquelles que siguin exigides pel caràcter de servei públic de les activitats desenvolupades pels/les treballadors/es.

Article 62. Càlcul de les gratificacions per serveis extraordinaris

1. Correspon a l'Alcalde/sa l'assignació individual de les Gratificacions, sens perjudici de les delegacions que en el seu cas estableixi.
2. Sempre que sigui possible, la Corporació tractarà de repartir entre els/les treballadors/es de cada dependència, els serveis extraordinaris a realitzar, sota el criteri de la igualtat i equitat de repartiment.
3. El PMDE abonarà els serveis extraordinaris del personal laboral, d'acord a les següents taules. Totes les quantitats d' aquest punt, s' incrementaran anualment segons Llei de pressupostos generals de l' Estat.

Categories professionals	Horari diürn (Entre les 06:00h y las 22:00h)		Horari nocturn (Entre les 22:00h i les 06:00h)	
	Diürna laboral	Diürna festiu	Nocturna Laboral	Nocturna Festiva
Direcció-Gerència	37,74€/hora	45,90€/hora	42,84€/hora	53,04€/hora
Tècnic/a d'Esports	33,66€/hora	41,82€/hora	38,76€/hora	48,96€/hora



Monitor/a Responsable Àrea	27,54€/hora	35,70€/hora	32,64€/hora	42,84€/hora
Monitor/a Coordinació Natació				
Monitor/a Socorrista Natació				
Capatàs	24,48€/hora	32,64€/hora	29,58€/hora	39,78€/hora
Auxiliar administratiu/va				
Operari	21,42€/hora	29,58€/hora	26,52€/hora	36,72€/hora

4. La Gratificació dels serveis extraordinaris, s'abonaran al mes següent de la seva realització. Els serveis extraordinaris es realitzaran en el mateix Lloc de Treball del qual sigui titular el/la treballador/a.

5. Els serveis extraordinaris, també es podran compensar mitjançant dies lliures compensatoris, si així ho demana el/la treballador/a, en la proporció següent:

Horari treballat	Compensació en temps lliure
Entre les 06:00h i les 22:00h	Per cada hora treballada 2 hores lliures
Entre les 22:00h i les 06:00h / Festius	Per cada hora treballada 2,5 hores lliures

Article 63. Assistència a judicis i estaments públics

L'assistència del personal laboral del PMDE, per comparèixer als jutjats o en qualsevol estament públic amb motiu de l'exercici de les seves funcions, estant fora de la seva jornada de treball, tindrà la consideració de serveis extraordinaris.

Els/les treballadors/es podran optar entre la compensació de les esmentades assistències, de forma econòmica o mitjançant compensació en dies lliures.

Aquesta assistència al Jutjat o estament públic, serà justificada amb el certificat judicial d'assistència o equivalent, amb expressió de data i hora de finalització que hi constarà.

La compensació econòmica mínima serà la corresponent a 4 hores extra, i si la seva assistència es perllonga més d'aquest temps, la compensació serà la corresponent al temps de permanència efectiva en el lloc requerit. Si l'assistència s'efectua en dissabte, diumenge o dia festiu, el preu de les hores extres compensades serà el corresponent a festius.

La compensació en dies lliures, s'efectuarà amb la concessió d'un dia lliure per cada dues assistències justificades, fora de la jornada de treball.

Quan l'assistència tingui lloc durant el període de vacances, per cada dia afectat es compensarà amb 8 hores extres o amb dos dies lliures acumulats al període de vacances.

La forma de sol·licitar la compensació, serà mitjançant instància dirigida al Cap/a del departament al qual es pertanyi, en la qual es farà constar quin tipus de compensació sol·licita, (monetària o en temps lliure), adjuntant els justificants d'assistència. Les sol·licituds es realitzaran com a màxim un mes després de la compareixença efectuada. Si es demana la seva compensació en temps lliure, l'adjudicació dels dies compensats es realitzarà a discreció del responsable del departament corresponent.

Article 64. Indemnització per raó de servei. Dietes i desplaçaments

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei, s'abonaran d'acord amb el que estableix cada moment per la normativa vigent.

2. Desplaçaments: els/les empleats/des públics/es tindran dret a la compensació per despeses ocasionals, per l'ús de qualsevol mitjà de transport, en les quanties següents:

- Transport públic: segons justificació, l'import del bitllet.
- Automòbil particular: indemnització de 0,19 euros per quilòmetre.
- Motocicleta particular: indemnització de 0,078 euros per quilòmetre.

3. Segons la Resolució de 2 de desembre de 2005 de la Secretaria de l'Estat, les dietes vigents són les que segueixen.

Dietes en territori nacional.

GRUPS	QUANTIES EN EUROS		
	Per allotjament	Per manutenció	Dieta sencera

GRUPS	QUANTIES EN EUROS		
GRUP 1	102,56	53,34	155,90
GRUP 2	65,97	37,40	103,37
GRUP 3	48,92	28,21	77,13

Article 65. Complement de Productivitat

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa de l'empleat públic en el seu treball.
2. En cap cas les quanties assignades en concepte de productivitat durant un període de temps, originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions, o apreciacions corresponents a períodes successius. El Complement de Productivitat, d'acord amb la legislació vigent, en cap cas serà de quantia fixa ni de cobrament periòdic, ni generarà cap dret personal adquirit per als seus beneficiaris.
3. Amb l'aplicació del Complement de Productivitat es pretén:
 - Fomentar la iniciativa i la feina ben feta dels/les empleats/des públics/es.
 - Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans en relació als serveis prestats.
 - Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.
 - Promoure les pràctiques de gestió orientada als resultats i incorporar progressivament la direcció per objectius.
 - Millorar els sistemes de direcció i els processos de gestió.
 - Desincentivar l'absentisme laboral i la falta de puntualitat

Article 66. Àmbit d' aplicació de la productivitat

1. El complement de productivitat podrà ser assignat a tots/es els/les empleats/des públics/es en actiu del Patronat.
2. El complement de productivitat no serà d'aplicació al personal en situació administrativa de suspensió de funcions.
3. El personal que cada període acrediti un nivell suficient de productivitat, en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball, tal com es regula en aquest article, percebrà cada dos mesos el Complement de Productivitat.

Article 67. Assignació del Complement de Productivitat

Per a l'any 2020 i següents, el complement de productivitat serà la suma d'aquests dos components:

1- Productivitat d' activitat:

Cada treballador/a percebrà 508,80€ bimensuals.

2- Productivitat anual de rendiment.

La seva quantia anual per a cadascuna de les categories professionals vindrà determinada a l'annex I d'aquest conveni i s'incrementarà cada any, d'acord amb el que estableixin les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 68. Sistema d' avaluació de la productivitat

1. L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció d'unes circumstàncies objectives, relacionades directament amb el desenvolupament del lloc de treball, sent els criteris per a l'assignació de la productivitat els següents:

a) Productivitat d' activitat

Són condicions indispensables per percebre la productivitat d' activitat:

- Tenir una antiguitat mínima en el lloc de treball de dos mesos complets, previs a l'obertura del període d'avaluació corresponent.
- No haver estat sancionat per comissió de falta molt greu amb resolució ferma durant el període objecte d'avaluació.

b) Productivitat de rendiment.

- a) Són condicions indispensables per percebre el 50% de la productivitat de rendiment:



- Tenir una antiguitat mínima en el lloc de treball de sis mesos complets, previs a l'obertura del període d'avaluació corresponent
- No haver estat sancionat/da disciplinàriament per comissió de falta greu o molt greu durant el període objecte d'avaluació.

b2) Són condicions indispensables per percebre el 50% restant de la productivitat de rendiment, complir els requisits de l'apartat b1) anterior, i no haver tingut durant el període d'avaluació mensual cap de les situacions següents:

- Haver faltat al treball més d'1 dia a causa d'indisposició o absència injustificada.
- Tenir alguna falta lleu per impuntualitat.

2. L'avaluació dels apartats a) i b1) de l'anterior punt 1, es realitzarà en el departament de RRHH, i la de l'apartat b2) es realitzarà a través d'un informe per part de cada cap de dependència, on es reflectirà si s'han complert les condicions per percebre les quanties pertinents.

3. L'avaluació de la productivitat es realitzarà bimensualment.

4. El primer dia hàbil de cada mes, tots els/les caps/es de dependències municipals, emetran un informe de productivitat del personal al seu càrrec, indicant el compliment o no dels requisits de l'apartat b2). Aquest informe s'enviarà al departament de RRHH abans del dia deu de cada període. En cas de no trametre's aquest informe en termini, no es tindrà en compte la productivitat de l'apartat b2), per al càlcul del total de productivitat del període valorat.

5. El pagament de la productivitat calculada per a cada període, es realitzarà en la nòmina del mes següent.

Article 69. Carrera professional

El Patronat reconeix al seu personal laboral el dret a la carrera professional, i per tant es compromet a realitzar un reglament, pactat amb les forces sindicals, dins del segon semestre de l'any 2020.

CAPÍTOL VII CONDICIONS SOCIALS

Article 70. Termes generals dels Ajuts socials

Tots els ajuts previstos en el present Conveni referits a l'àmbit matrimonial, s'entendran referits igualment a les parelles de fet legalment constituïdes i registrades.

Totes les ajudes socials contemplades en aquest capítol, s'incrementaran anualment segons l'increment dels Pressupostos Generals de l'Estat.

Totes les ajudes contemplades en aquest capítol, hauran de ser sol·licitades dins del mateix any natural, en la qual es realitza la factura o justificant de la despesa que es reclame.

Article 71. Segona activitat

El Patronat s'ajustarà a la legislació vigent respecte als supòsits i condicions per realitzar una segona activitat. Un cop aprovat aquest Conveni, s'aprovarà juntament amb les forces sindicals, un reglament intern que reguli la segona activitat del personal laboral.

Article 72. Incentius a la jubilació anticipada voluntària

1. En el marc de la seva potestat d'autoorganització, el Patronat podrà dur a terme plans d'incentivació de la jubilació anticipada voluntària, d'acord amb la legislació vigent.

2. El personal laboral que compleixi els requisits legalment establerts per a la jubilació, que portin treballant un mínim de 20 anys al Patronat, i la demanin, tindran dret a la indemnització per jubilació voluntària anticipada, a càrrec del Patronat, d'acord amb el barem següent:

Moment de la jubilació anticipada	Quantia a percebre
5 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	15.400 euros
4 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	13.200 euros
3 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	ATORGAT
2 anys abans de l'edat de jubilació ordinària	ATORGAT
1 any abans de l'edat de jubilació ordinària	ATORGAT

Article 73. Cessament progressiu d' activitats

1. Els/les treballadors/es als qui faltin menys de 5 anys per complir l'edat de jubilació obligatòria, podran obtenir a la seva sol·licitud i condicionada a les necessitats del servei, la reducció de la seva jornada de treball fins a la meitat, amb la corresponent reducció de retribucions establerta per la legislació vigent.
2. 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 què es procedeixi, renovant-se automàticament per períodes semestral fins a la jubilació del treballador/a, llevat que aquest demani tornar al règim de jornada anterior, amb avís previ d'un mes a la finalització del seu règim de jornada reduïda.
3. La durada de la jornada de treball reduïda podrà ser igual a la meitat o dos terços de l'establerta amb caràcter general, a elecció del treballador/a, rebent aquest una retribució equivalent al 60 per 100 i 80 per 100, respectivament, de l'import de les retribucions bàsiques i complementàries corresponents al lloc que exerceix.
4. En tot allò no recollit en el present article, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 74. Incapacitat sobrevinguda

1. L'empleat/ada del Patronat, que passi a una situació d'Incapacitat Permanent en el Grau de Total, podrà ser adscrit/a, sempre que sigui possible i d'acord amb la normativa en vigor, a un altre lloc de treball adequat a les seves condicions, derivades de la disminució de la seva capacitat funcional, sempre que existeixi una vacant idònia en la Relació de Llocs de Treball, i que compleixi els requisits del lloc de treball a cobrir.

Article 75. Risc durant l' embaràs

1. A l'empara del que estableix la Llei 31/1995 de Prevenció dels Riscos Laborals, i les seves posteriors modificacions, el Patronat es compromet a adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les empleades embarassades a qualsevol risc que pogués perjudicar la seva salut o la del fetus.
2. En el cas que mitjançant els procediments legalment establerts, se certifiqui que les condicions o el temps de treball, poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, es procurarà proporcionar-li un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.
3. En el supòsit que no existís lloc de treball o funció compatibles, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent a la seva categoria, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.
4. Si aquest canvi de lloc no fos possible, se li concedirà a la treballadora la llicència per risc durant l'embaràs, i rebrà les prestacions econòmiques a càrrec de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, que estan establertes en la legislació vigent.

Article 76. Retribucions en situació d' Incapacitat Temporal per accident laboral o malaltia comuna o similar

1. Les prestacions econòmiques a què tindran dret els/les empleats/des d'aquest Patronat, derivades d'incapacitat temporal ja sigui per contingències professionals o comunes s'ajustaran al que estableix la normativa que els sigui d'aplicació.
2. En cas d'incapacitat temporal ja sigui per contingències professionals o comunes la corporació completarà les prestacions fins a arribar al 100% des del primer dia de baixa.

Article 77. Pòlissa d' assegurança de responsabilitat civil

1. El Patronat mantindrà contractada una pòlissa de cobertura, de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els/les treballadors/es, per danys causats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei del Patronat, que no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe, ni a infracció o incompliment voluntari de les normes.
2. Aquesta pòlissa d'assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 78. Indemnització per mort o invalidesa

1. En el cas de mort derivada de contingència professional, l'article 216.2 del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, de la Llei General de la Seguretat Social, estableix una indemnització als/les beneficiaris/es corresponents.

2. En el cas d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa, la Llei General de la Seguretat Social i la seva normativa de desenvolupament, estableixen les indemnitzacions i prestacions procedents, així com les condicions per obtenir-les.

3. A banda del que estableixen els dos apartats anteriors, el Patronat concertarà una pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva, que cobrirà el risc de mort o incapacitat per als propers anys, amb els següents imports:

- a) 12.000 euros en cas de mort derivada de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral).
- b) 24.000 euros en cas d'incapacitat permanent total derivada de contingències professionals
- c) 40.000 euros en cas de mort, gran invalidesa, o incapacitat absoluta derivada de contingències professionals.

Article 79. Assegurança d'accidents de circulació

1. En cas que un/a treballador/a prestant els seus serveis al Patronat, conduint un vehicle de propietat municipal o particular, patís un accident de circulació durant la seva jornada de treball, o trenta minuts abans o després d'aquesta i en el compliment estricte de les seves funcions, el Patronat li garantirà la següent cobertura de responsabilitats:

- a) Proporcionar, si és preceptiu, una defensa lletrada davant jutjat o Organisme Públic corresponent, sempre que aquesta contingència no estigui coberta totalment o parcialment, en les pòlisses d'assegurança dels propis vehicles implicats en l'accident, cas en el qual la responsabilitat municipal seria subsidiària.
- b) Prestar fiança carcerària que pogués assenyalar-se, i abonar les costes judicials i els honoraris professionals que poguessin originar-se, fins i tot del perit, sempre que aquesta contingència no estigui coberta totalment o parcialment, en les pòlisses d'assegurança dels propis vehicles implicats en l'accident, cas en el qual la responsabilitat municipal seria subsidiària.
- c) La privació de llibertat o del permís de conduir, a resultes del que en aquest apartat es contempla, no serà considerat motiu de sanció disciplinària.

2. En cas que el treballador/a resultés condemnat per sentència ferma, per imprudència temerària, negligència, infracció voluntària de les normes, o conducció sota influx de begudes alcohòliques o estupefaents, no li serien d'aplicació les garanties contemplades en el punt anterior, i en conseqüència hauria de retornar al Patronat l'import d'aquestes garanties, en un termini màxim de 3 mesos.

3. En el cas de privació del permís de conduir, el personal municipal el lloc del qual tingui com a requisit la possessió del mateix, serà assignat a un altre lloc de treball de diferent categoria o funció, mentre es prolongui l'esmentada situació, sempre que no s'aprecii imprudència temerària, negligència o infracció voluntària de les normes, cas en el qual serà objecte de les pertinents sancions disciplinàries.

Article 80. Renovació del permís de conduir

El Patronat es farà càrrec de les taxes oficials derivades de la renovació, dels carnets necessaris per a la conducció de vehicles oficials, sempre que la possessió d'aquests carnets, sigui un requisit per a l'exercici de les tasques del lloc de treball.

Article 81. Assistència Jurídica

1. Tots els/les treballadors/es que com a conseqüència de l'acompliment de les seves funcions, siguin inculpats o processats judicialment, o greument injuriats, vexats o maltractats per qualsevol persona física o jurídica, podran de comú acord amb el Patronat:

- a) Designar advocat/ada o procurador/a d'entre els que exerceixen a Balears, amb la manera de plantejar la legítima defensa dels seus interessos i responsabilitats penals i civils, sempre que no hagin estat rebutjats pel/la treballador/a al·legant motius justificats. En aquest cas serà nomenat pel propi treballador/a d'acord amb l'equip de govern.
- b) Disposar del pagament dels honoraris de lletrat/a i procurador/a acordats, les despeses de fiança, costes judicials, i responsabilitat civil abonades pel MACE sent, si s'escau, deduïdes les quantitats que fossin cobertes per qualsevol pòlissa d'assegurances, que pogués ser d'utilitat al cas.
- c) Considerar com a temps de treball efectiu, el temps que l'empleat inverteixi en les accions derivades de les actuacions judicials referides en els paràgrafs anteriors, sempre que es justifiqui mitjançant certificats que acreditin el temps transcorregut.

2. En cas que en el judici o mitjançant investigació interna, es determinés que el/la treballador/a ha comès negligència, infracció de les normes, imprudència temerària, actuació sota els efectes de l'alcohol o substàncies estupefaents, o altres fets similars que poguessin haver motivat la inculpció o procés judicial, o la resta d'accions descrites en l'apartat anterior, no li serien d'aplicació les garanties contemplades en l'apartat anterior, i en conseqüència haurà de retornar al Patronat l'import d'aquestes garanties.

Article 82. Bestretes i préstecs

1. Tots els/les treballadors/es amb més de 12 mesos d'antiguitat, en actiu o amb excedència per fills, tindran dret que se'ls concedeixin bestretes reintegrables. En el cas dels/les treballadors/es no fixos/es, el termini de devolució haurà d'estar dins del termini de la relació



contractual.

2. Els/les empleats/des que compleixin les condicions esmentades en el punt anterior, tindran dret a la concessió d'una bestreta de fins a sis pagues com a màxim, entenent com paga l'import mensual corresponent al sou base, el Complement del lloc de treball consolidat, l'antiguitat i la Indemnització per residència, menys la part corresponent a la seguretat social i a l'IRPF.

3. El reintegrament de l'import es realitzarà d'acord a l'escala següent:

Categoria professional	Termini de devolució
Direcció-Gerència Tècnic/a d'Esports	20 mensualitats
Monitor/a Responsable Àrea Monitor/a Coordinació Natació	22 mensualitats
Monitor/a Socorrista Natació Capatàs Auxiliar administratiu/va Operari/a	24 mensualitats

4. No podrà ser concedit una altra bestreta al/ a la mateixa/a treballador/a mentre no hagi estat amortitzat l'anterior.

5. El Patronat procurarà establir convenis amb entitats financeres, per a l'obtenció de préstecs per als seus empleats en les millors condicions possibles.

Article 83. Ajuts Assistencials per llar d' infants, educació infantil i escola d' estiu

1. El Patronat concedirà en cada exercici econòmic, ajudes compensatòries a les despeses realitzades en concepte de guarderia, i/o d'escola d'estiu, als/les treballadors/es amb antiguitat superior a 6 mesos, en actiu o amb excedència per fills, per valor de:

- Fins a 104 € mensuals per cada fill que tinguin, en edats compreses entre els 0 i 3 anys, per ajuts compensatoris a les despeses realitzades, en concepte únicament de guarderia, prèvia justificació d'aquestes despeses.
- Fins a 104 € mensuals per cada fill que tinguin, en edats compreses entre els 3 i 12 anys, per ajuts compensatoris a les despeses realitzades, en concepte d'escola d'estiu, prèvia justificació de les despeses.

2. No es percebran aquests ajuts en cas que el/la sol·licitant rebi per altres vies ajudes pel mateix concepte, llevat que l'import d'aquestes no ascendeixi a la suma de 104 euros mensuals per vuit mesos a l'any, per cada fill, i en aquest cas tindrà dret a percebre la diferència al que es regula en el present article. El/la sol·licitant haurà de presentar una declaració jurada, manifestant que no rep un altre ajut pel mateix concepte.

3. Si les despeses realitzades pel sol·licitant, per a l'assistència dels seus fills a les guarderies, no arribessin a la quantitat establerta en el present article, només tindran dret a rescapir-se del seu import.

4. En el supòsit que el pare i la mare fossin treballadors d'aquest Patronat, només es concedirà l'ajuda regulada en aquest article a un d'ells.

5. Per a la concessió d'aquests ajuts, es tindrà en compte l'edat que tenia l'infant en començar el mes natural corresponent a l'ajuda sol·licitada.

Article 84. Ajut Assistencial per escolaritat

1. El Patronat concedirà en cada exercici econòmic, beques d'estudi a treballadors/es amb antiguitat superior a 12 mesos, en actiu o amb excedència per fills, els seus cònjuges i fills, per valor de:

A) 196 euros anuals per a cada escolar, quan es tracti d'estudis d'Educació Infantil i Primària en centres oficials reconeguts o equiparables, i s'haurà d'acreditar la matriculació i inscripció en el respectiu centre.

No es percebrà aquest ajut en cas que es procedeixi un ajut assistencial per educació infantil pel mateix concepte i pel mateix fill, ni si s'obté un altre ajut pel mateix concepte d'altres institucions.

B) 223 euros anuals per a cada escolar, quan es tracti d'estudis d'ESO, Batxillerat i/o equivalents en centres oficials reconeguts o equiparables, i s'haurà d'acreditar la matriculació i inscripció en el respectiu centre.

C) 223 euros anuals quan es tracti d'estudis de cicle formatiu de grau mitjà o grau superior, que es cursin a l'illa.

En el cas d'estudis de cicle formatiu de grau superior cursat fora de l'illa, la quantitat anual serà de 543 euros. Les beques d'aquest apartat es concediran un cop per la mateixa assignatura o curs.



D) 543 euros per la superació del curs d' accés a la Universitat per a majors de 25 anys.

E) Les beques per a estudis universitaris mitjans o superiors, s'abonaran en la quantia equivalent al cost real d'aquestes, (matriculació, assignatures, drets d'examen i llibres de text), i no podran superar la quantia de 1.064 euros quan els estudis es realitzin a Eivissa, i 1.530€ quan els estudis es realitzin fora de l'illa; En el cas de cursar estudis fora de l' illa, serà suficient amb acreditar la matrícula del curs corresponent.

2. Totes les beques del present article, correspondran a un dels pares quan ambdós siguin treballadors d'aquest Patronat.

3. Totes les beques del present article, que se sol·licitin amb motiu dels estudis d'un fill/a, es concediran des dels 3 anys d'edat i fins que compleixi els 25 anys.

Article 85. Ajuts Assistencials per incapacitat

1. Els empleats públics del Patronat amb més de 12 mesos d'antiguitat, que tinguin al seu càrrec familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat física, psíquica o sensorial, acreditant mitjançant la certificació corresponent, un grau superior al 33 %, que per la seva problemàtica necessitin de l'ajuda de terceres persones, tindran dret a l'obtenció d'un ajut mensual de 300 euros, per cadascuna de les persones a càrrec que es troben en aquesta situació.

2. L'esmentat ajut és compatible amb l'ajuda establerta per escolaritat.

Article 86. Ajuts Assistencials sanitaris

1. El Patronat facilitarà als/les treballadors/es amb més de 12 mesos d'antiguitat, en actiu o amb excedència per fills, afectats pel present Conveni, les següents prestacions d'ajudes assistencials:

- Per a articles òptics, (ulleres completes, renovació vidres, vidres progressius, muntures, lents de contacte i articles similars).
- Per a procediments dentals, (un aparell dental complet, un aparell dental parcial, extraccions dentals, empastaments i altres tractaments dentals).
- Per a articles d'ortopèdia necessaris amb motiu d'una malaltia o accident.
- Per a tractaments auditiu, (aparells o tractaments relacionats amb l'audició).

2. Aquests ajuts no podran superar en conjunt, anualment i per a cada treballador/a, la quantitat de 250 euros, i hauran de ser prèviament justificades.

3. A més de l'esmentat, s'estableix un ajut especial de 195 euros per vehicle d'invàlid.

4. Totes aquestes ajudes són aplicables als/les fills/es menors d'edat, i al cònjuge del/de la treballador/a que les sol·licite.

Article 87. Plans i Fons de Pensions

1. El Patronat amb l'objectiu de garantir els nivells adquisitius dels/les empleats/des públics/es després de la seva jubilació, garanteix la permanència del Pla de Pensions, d'acord amb el projecte de creació i regulació de les especificacions del pla de pensions, aprovat pel Ple de la Corporació en data 26 de juny de 2008.

2. El Patronat es compromet a destinar el màxim percentatge permès, en la Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat corresponents a cada any, de la massa salarial anual per al Pla de Pensions de Treball.

3. Per al càlcul de la massa salarial, es tindran en compte els següents conceptes retributius: retribucions bàsiques, complement lloc de treball consolidat, complement lloc de treball no consolidat i complement de productivitat.

4. El Pla de Pensions es gestionarà d'acord amb els òrgans i la composició previstos per la normativa vigent.

5. La concessió d'aquestes quantitats per part del Patronat, s'ajustarà a les estipulacions fiscals establertes per la normativa vigent.

Article 88. Condecoracions, mencions i premis

1. Els/les treballadors/es que es distingeixin notòriament en el compliment dels seus deures, podran ser premiats/des, entre d'altres, amb les recompenses esmentades en aquest article.

Aquestes recompenses s'anotaran en el full de serveis del/ de la treballador/a, i es tindran en compte com a mèrit en els concursos.

Les concessions es faran a proposta de la direcció del Patronat, amb l'informe previ del/de la Cap de l'Àrea o Departament, pel Patronat



segons la transcendència o importància de l'acte a distingir.

En el cas que algun/a condecorat/a amb les distincions que s'esmenten, cometés algun acte contrari a la dignitat individual, professional o social, se'l privaria de la seva respectiva condecoració, amb l'expedient previ incoat d'ofici o a instància de part, en el qual tindrà audiència la persona interessada. L'acord definitiu l'haurà d'adoptar el Patronat en Junta Rectora.

Els premis en metàl·lic a què es fa referència s'incrementaran anualment en la mateixa mesura que es dicti en els Pressupostos Generals de l'Estat.

2. Les recompenses són les següents:

a) Menció Honorífica:

Es concedirà per la realització d'actes destacats durant la prestació del servei, així com el manteniment al llarg de la vida professional d'una conducta exemplar.

Les mencions es formularan per escrit, podran ser publicades i en tal cas objecte de difusió general o privada, la qual cosa es limita a l'estricta satisfacció del/de l'interessat/ada. El caràcter de pública o privada dependrà de la transcendència o importància de l'acte a distingir.

b) Condecoracions i Honors:

1) Medalla al Mèrit Professional:

Té per objecte destacar les actuacions dels/les treballadors/es que excedeixin notòriament del nivell normal del compliment del servei i evidencien un alt sentit de lleialtat i prestigi per al Patronat utilitat per al servei, i que per l'eficàcia dels seus resultats hagin de ser considerades com a meritòries.

2) Medalles a la Constància:

S'atorgarà als/les treballadors/es del Patronat que comptin amb una antiguitat reconeguda en el Patronat de 20 anys de servei, i hagin evidenciat una constant dedicació en el compliment dels seus deures, sense que consti en el seu expedient cap anotació per falta disciplinària. La gratificació d'aquesta medalla, es realitzarà a tot el personal laboral que reuneixi els requisits una vegada que entri en vigor aquest Conveni.

c) Premis en Metàl·lic:

1) La Menció Honorífica podrà ser completada amb premis en metàl·lic, de quantia variable i proporcional a la importància de l'actuació que es tracta de distingir. L'atorgament d'aquests premis en metàl·lic, serà competència exclusiva de la Presidència del Patronat.

2) La Medalla al Mèrit Professional comportarà el dret a percebre una quantitat mensual de 40 euros en la nòmina del/de la treballador/a posseïdor/a, i que consolidaran a tots els efectes.

3) La Medalla a la Constància comportarà el dret a percebre una quantitat de 50 € mensuals independentment de la seva categoria professional, i que consolidarà amb la percepció dels seus havers.

CAPÍTOL VIII

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Article 89. Drets sindicals i de representació

El Patronat garanteix els drets sindicals i de representació ajustant-se a la legislació vigent en funció pública.

Article 90. Meses Sectorials de negociació

Les diferents meses sectorials, s'ajustaran el que disposen els articles 34.4, 34.5 i 35 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Les Comissions Tècniques Sectorials, es crearan mitjançant Decret Organitzatiu que definirà les seves funcions i vigència, i on cap membre tindrà vot de qualitat.

Estaran compostes de la següent manera:



- Fins a un membre designat per cadascuna de les organitzacions sindicals, que formin part del Comitè d'Empresa del Patronat, sempre que haguessin obtingut almenys el 10% dels representants del personal laboral, afavorint la paritat en la composició d'aquestes mesos.
- Fins a un nombre equivalent, de membres designats pel Govern Municipal.

CAPÍTOL IX

SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Article 91. Seguretat, Higiene i Salut Laboral

1. El Patronat es compromet a promoure la Seguretat i la Salut dels seus empleats/des mitjançant l'aplicació de mesures i desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
2. En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants.

Article 92. Delegats de Prevenció

1. Els delegats de personal o en el seu cas el Comitè d'Empresa designaran, d'entre els seus membres, els Delegats de Prevenció, en el nombre establert en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
2. Els/les Delegats/des de Prevenció comptaran amb les competències i facultats que els confereix la legislació vigent.

Article 93. Comitè de Seguretat i Salut

1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del Patronat en matèria de prevenció de riscos.
2. El Comitè serà un òrgan paritari i col·legiat i estarà compost pels/les delegats/des de Prevenció i igual nombre de representants del Patronat.
3. Hi podran participar, amb veu però sense vot, els/les delegats/des sindicals i els/les responsables tècnics/es de la prevenció que no estiguin ja inclosos entre els membres a què fa referència l'apartat 2.
4. En les mateixes condicions que les descrites en l'apartat 3 podran participar els/les treballadors/es del Patronat que comptin amb una especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin en el Comitè, i tècnics en prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti alguna de les representacions en el Comitè.
5. El Comitè de Seguretat i Salut comptarà amb les competències i facultats que li confereix la legislació vigent.

Article 94. Assetjament laboral

Existeix un protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament laboral, assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, a través del qual es defineixen les pautes que han de regir per, d'una banda, prevenir i d'altra banda, corregir si s'escau, aquest tipus de conductes. Aquest protocol està publicat a la intranet de l'Ajuntament, i va ser aprovat en Mesa General de negociació del personal Funcionari i Laboral, celebrada el dia 6 de març de 2018. Aquest protocol serà d'aplicació per al personal del Patronat.

Article 95. Pla d'igualtat

L'Ajuntament disposa del II Pla d'Igualtat d'oportunitats de tracte i no discriminació entre dones i homes per al personal de l'Ajuntament. Aquest pla està publicat a la pàgina web municipal i va ser aprovat pel Ple de la Corporació, celebrat el dia 27 de setembre de 2018. Aquest Pla serà d'aplicació per al personal del Patronat.

Article 96. Reconeixements mèdics

1. El personal serà sotmès a un reconeixement mèdic anual amb caràcter gratuït, voluntari i confidencial, i dins de l'horari ordinari de treball d'acord amb la normativa vigent.
2. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari, aquells casos en què la realització dels reconeixements, sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels/les treballadors/es, o per verificar si l'estat de salut del/ de la treballador/a pot constituir



un perill per a ell mateix, per als/les altres treballadors/es o per al públic, o quan així estigui establert en una disposició legal, en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. A més el personal laboral tindrà dret a proves de citologia o ecografia ginecològica i proves de detecció de càncer de pròstata.

4. El lliurament dels resultats dels reconeixements mèdics s'haurà de realitzar dins dels 45 dies següents a l'últim reconeixement realitzat.

CAPÍTOL X VESTUARI

Article 97. Roba de treball

1. El Patronat lliurarà el conjunt complet de peces establert en el punt 6 d'aquest article per a l'estació de l'any en què es trobi a cada nou/a treballador/a fix en plantilla que ocupi un dels llocs de treball que s'hi esmenten.

2. En el cas de contractacions temporals, es lliuraran aquelles que, a criteri del comandament siguin suficients i proporcionades al temps de durada del seu contracte, en períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, només se subministraran aquelles peces que tinguin una funció de seguretat o higiene sent obligatòria la seva devolució en finalitzar el contracte, incompliment que es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent de l'import de les peces lliurades, al/a la treballador/a o al comandament que no hagi exigit tal devolució.

3. El Patronat es compromet a facilitar qualsevol peça normal de les establertes en el punt 6, en el termini màxim de trenta dies després de la petició cursada i admesa pel procediment que s'estableixi.

4. Per a la reposició de qualsevol peça serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça anterior, deteriorada, que haurà de correspondre al/a la treballador/a que sol·liciti la reposició. A tal efecte, s'haurà de marcar i datar convenientment cada peça lliurada per a la correcta identificació del/de la treballador/a i de la data del seu lliurament.

5. Serà obligatori portar un registre individualitzat de peces lliurades a cada treballador/a.

6. El Patronat farà entrega al personal que ho requereixi i dins del primer trimestre de cada any la roba i materials mínims necessaris per desenvolupar la seva funció específica a més dels EPI (equip de protecció individual) necessaris per al desenvolupament de les seves funcions.

A. Al personal de manteniment:

- 1 xandall
- 2 pantalons i dues jaquetes de treball
- 3 pols
- 2 camises
- 2 dessuadores
- 2 bermudes
- 2 parells de sabatilles esportives
- 1 parell de botes altes o d'aigua (cada dos anys)
- 1 abric impermeable (cada dos anys)
- Equip per a la piscina

B. Al personal docent de la piscina (monitors/es socorristes i coordinació de natació):

- 2 banyadors
- 2 parells de xanquetes
- 1 aldarull o tovallola
- 2 samarretes o pols
- 2 bermudes
- 1 xandall
- 1 parell d'esportives

7. La cura i la neteja de les referides peces serà de compte dels/les treballadors/es que només hauran de fer-les servir durant la seva jornada laboral.

8. En el cas de la caçadora o peça d'abric el seu lliurament es farà cada tres anys llevat que aquesta s'hagi deteriorat amb anterioritat per



causes no imputables al/a la treballador/a.

9. La roba es lliurarà, llevat de causa de força major, el mes de maig i l'específica d'hivern el mes de setembre, llevat que els/les treballadors/es i els responsables de departament acordin una altra manera de lliurament

10. La Comissió Paritària, analitzarà anualment, la conveniència o no de modificar el contingut del vestuari reflectit en aquest article, i si la despesa econòmica destinada a vestuari ha de patir increment en el cost per assegurar la seguretat i salut del/de la treballador/a en la realització de les funcions encomanades.

CAPÍTOL XI

DEURES I DRETS DEL PERSONAL LABORAL

Article 98. Deures i Drets

El personal laboral del Patronat, tindran els deures i drets establerts en la legislació vigent.

Article 99. Règim disciplinari

El règim disciplinari dels/les treballadors/es d'aquest Patronat, serà en cada moment l'establert en la legislació vigent aplicable pel seu àmbit per al personal funcionari, que en l'actualitat està regulat en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el Reial Decret Legislatiu 781/86 de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions legals en matèria de Règim Local, Llei autonòmica 3/2007 de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, normativa autonòmica de desenvolupament i, supletòriament, el que estableix el Reial decret 33/1986 de 10 de gener sobre Règim Disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat i altres concordants i de desenvolupament de les mateixes.

CAPÍTOL XII

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 100. Formació Professional

1. La formació professional és un objectiu prioritari en l'estratègia de millora dels serveis que el Patronat presta als ciutadans, constituint un factor bàsic de l'augment de motivació i integració dels/les empleats/des públics/es.

2. El Patronat potenciarà la formació del seu personal elaborant polítiques de:

- Formació del personal per a l'adaptació a un nou lloc de treball o a les noves exigències del mateix.
- Formació per afavorir la promoció interna.
- Reciclatge i capacitat professional.

3. Les polítiques de formació professional pretenen assegurar la concordança entre els objectius de la institució i els interessos professionals dels/les empleats/des municipals, per la qual cosa quan es projecti la realització de cursos de formació, perfeccionament i reciclatge per als/les treballadors/es del Patronat, llevat d'aquells que legalment siguin d'obligada realització per al Patronat, tindran caràcter preferent els de formació o reciclatge relacionats directament amb l'activitat que efectivament desenvolupin els/les treballadors/es en cada lloc de treball.

4. Anualment el Patronat, prèvia consulta amb els/les representants dels/de les treballadors/es elaborarà i aprovarà un Pla de Formació de Personal, que recollirà de manera planificada els objectius de la formació, les accions i cursos a realitzar, els recursos, els criteris d'accés, els mecanismes de seguiment i avaluació, procedint-se a la seva publicació a inicis de cada any.

5. Per atendre aquesta finalitat la corporació disposarà de personal qualificat i adequat que durà a terme anualment la planificació, el disseny, l'execució i l'avaluació de les activitats formatives que es considerin necessàries. Així mateix disposarà per a aquesta finalitat anualment en el pressupost municipal de despeses la quantitat necessària per al desenvolupament del Pla de Formació, a més de les quantitats que es puguin incorporar per subvencions i convenis amb altres institucions.

6. La representació dels/les treballadors/es participarà en l'elaboració del Pla de Formació de Personal anual presentant propostes d'actuació, intervenint en el seu seguiment i vetllant pel seu compliment.

7. Com a instrument de promoció professional dels/les empleats/des públics/es al servei del Patronat i per a la millora de la seva qualificació professional, es dissenyaran accions formatives específiques per a aquesta finalitat.



8. El Patronat, seguint la seva planificació estratègica, programarà accions formatives amb caràcter d'assistència obligatòria per a determinats col·lectius o disposarà la participació d'aquests empleats a les accions formatives convocades per altres institucions dins o fora de la comunitat autònoma de les Illes Balears. En ambdós casos, la formació es realitzarà dins la jornada laboral dels/de les participants o, en el seu defecte, es compensarà amb temps de treball. La no assistència no justificada a les accions de formació de caràcter obligatori, tindrà la mateixa consideració que la manca d'assistència al treball.

9. La participació en un curs de formació no suposarà el pagament d'hores extraordinàries, llevat que el Patronat ho acordi amb els/les treballadors/es afectats/des, per substituir la recuperació d'hores lectives de formació.

10. Dins la Programació General de Formació el Patronat proporcionarà els elements adequats per potenciar el coneixement de la llengua catalana, organitzant cursos de català a tots els nivells.

11. La formació professional es tindrà en compte sempre que això sigui possible, en els diferents concursos de mèrits per a l'ascens o llocs de categoria superior sense que pugui significar discriminació negativa d'aquells que no hagin participat en els plans de formació professional esmentats.

12. L'accés als cursos es realitzarà amb criteris professionals, objectius i absoluta transparència.

13. Tots els/les empleats/des públics/es tindran la possibilitat de participar en accions formatives, preferentment en aquelles relacionades amb el contingut del lloc de treball que ocupen, i les esmentades accions formin part del Pla de Formació Contínua, plans agrupats o a qualsevol altre pla formatiu organitzat per una Administració Pública.

14. El Patronat podrà condicionar l'assistència a cada curs de formació a la fixació d'un període de permanència en el Patronat, així com la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència.

15. Amb la sol·licitud de participació a l'acció formativa es contreu l'obligació d'assistir-hi.

16. La correcta participació del personal a qualsevol acció formativa programada pel Patronat donarà lloc a l'expedició d'un diploma acreditatiu on constaran les hores lectives i, si s'escau, els crèdits obtinguts.

17. La participació que es requereix en les accions formatives recollides en el Pla de Formació del Patronat per a l'obtenció del certificat d'aprofitament serà la següent:

- Accions formatives de durada inferior o igual a 10 hores: es requerirà el 90% de l'assistència mínima.
- Accions formatives de durada superior a 10 hores: es requerirà el 80% d'assistència mínima.
- Es podrà realitzar l'informe de participació a l'acció formativa quan l'assistència sigui, com a mínim, el 75% del total de la durada de l'acció i sempre que les absències siguin degudament justificades.

Article 101. Assistències a cursets i recuperació d' hores lectives de formació

Per facilitar la promoció i la formació professional en el treball, el personal afectat pel present Conveni podrà tenir els següents drets i beneficis, segons la classe de formació, que s' indiquen a continuació:

a) Estudis per a l' obtenció d' un títol acadèmic o professional:

Els/les treballadors/es que realitzin els estudis contemplats en el present apartat tindran dret, per a l'assistència a les classes, a sol·licitar la preferència per elegir torn de treball, si tal és el règim de jornada instaurat en el seu centre de treball i amb la justificació prèvia. Tindrà dret, així mateix, als dies de llicència per concórrer a exàmens si coincideixen amb el seu temps de treball. Els/les treballadors/es contractats/des de forma temporal tindran dret als dies de llicència corresponents per optar a les oposicions de places convocades pel Patronat.

Quan l'organització del treball ho permeti, el/la treballador/a podrà sol·licitar la reducció de la jornada en un nombre d'hores igual a les que dediqui per a l'assistència a les classes, amb la reducció del seu salari en el mateix percentatge.

b) Cursos de formació professional no organitzats pel Patronat:

Els/les treballadors/es que sol·licitin els cursos a què fa referència aquest apartat podran sol·licitar el següent:

L' adaptació de la jornada ordinària de treball per a l' assistència als cursos, quan l' organització del treball ho permeti.

Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada a què es refereix l'apartat anterior, o el curs que es pretén fer no



reunís les condicions i característiques lògiques que es poden esperar d'un/a treballador/a del Patronat per millorar el seu nivell cultural i professional, el/la treballador/a podrà sol·licitar la reducció de la jornada en un nombre d'hores igual a les que dediqui per a la assistència a les classes, amb la reducció del seu salari en el mateix percentatge.

Quan existeixi un règim de torns de vacances, els/les treballadors/es que assisteixin a aquesta classe de cursos, podran demanar que el seu torn de vacances coincideixi amb el temps de preparació d'exàmens. El/la treballador/a haurà de sol·licitar-ho per escrit, a la Presidència del Patronat, amb l'antelació suficient, acompanyant el programa del curs.

El Patronat valorarà l'oportunitat de l'acció formativa i, de trobar-la convenient, se li concedirà permís retribuït, assumint les despeses d'inscripció així com les indemnitzacions derivades de la comissió de serveis. En el cas d'assistència voluntària a cursos de perfeccionament de l'especialitat que correspongui amb la seva categoria professional, el Patronat podrà concedir permís retribuït assumint les despeses d'inscripció i les indemnitzacions derivades de la comissió de servei. Els acords adoptats seran comunicats a la representació dels/les treballadors/es.

c) Cursos de formació sindical:

Els/les treballadors/es afiliats/des a les centrals sindicals signants del present conveni que sol·licitin els cursos als quals es refereix aquest apartat, podran sol·licitar:

L'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos, quan l'organització del treball ho permeti.

Si l'organització del treball no permetés l'adaptació de la jornada de treball a què fa referència l'apartat anterior, el/la treballador/a podrà sol·licitar la reducció de la mateixa en un nombre d'hores igual a la meitat de les que dediqui a l'assistència a les classes, amb la reducció de salaris en la mateixa proporció.

En ambdós supòsits, el/la treballador/a tindrà dret a gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, sempre que s'acrediti que la realització dels mateixos coincideix amb l'horari de treball.

Els/les treballadors/es sol·licitaran l'assistència al curs, per escrit dirigit al President/a, amb almenys quinze (15) dies d'antelació al començament del mateix. Els acords adoptats seran comunicats als representants dels/les treballadors/es.

d) Cursos de reconversió i perfeccionament professional organitzats pel Patronat:

Els/les treballadors/es del Patronat tindran dret a:

- Participar en el Pla de Formació anual que plantegi el Patronat.
- Que el temps d'assistència als cursos s'entengui com a temps de treball efectiu.

Article 102. Cursos fets fora de la jornada laboral

Només es podran concedir la compensació del temps d'assistència, als cursos que s'hagin realitzat fora de la jornada laboral, quan es donin totes les següents condicions:

- Que la participació en l'acció formativa hagi estat autoritzada pel responsable del servei corresponent.
- Que s'hagi obtingut el corresponent certificat d'aprofitament del curs.
- Que no hagi fet i compensat el mateix curs en els darrers quatre anys, sempre que no respongui a una modificació o actualització substancial de la matèria objecte de l'acció formativa.
- Que es presenti al responsable de departament, la sol·licitud preceptiva per a la recuperació del temps corresponent.

Sempre que es compleixin els requisits anteriors, l'assistència als cursos de formació proposats pel Patronat es compensaran en el 100% de la seva durada en funció de l'assistència, els cursos realitzats per altres organismes, es compensaran fins a un màxim de 40 hores anuals. I els reciclatges policials realitzats per l'EBAP fins a 20 hores anuals. En aquest apartat s'inclouen els cursos a distància o en línia.

Les compensacions esmentades en aquest article, es reflecteixen en la taula següent:

Tipus de curs	Compensació
Cursos organitzats pel Patronat	100% de les hores realitzades
Cursos realitzats per altres entitats	Fins a 40 h lliures
Reciclatge de l'EBAP	Fins a 20 h lliures compensatòries

**Article 103. Cursos fets dins de la jornada laboral**

No s'hauran de retornar les hores invertides en cursos formatius, realitzats a proposta del Patronat dins de la jornada laboral.

Aquest sistema de compensació s'aplicarà també per a aquells cursos no realitzats pel Patronat, però l'assistència dels quals sigui obligatòria per al/la treballador/a.

DISPOSICIONS.**Disposició Addicional.**

Tots els acords que se celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, entre els representants legals del Patronat, i els representants legals dels/les treballadors/es, podran ser incorporats com a annex a aquest Conveni, sempre que de forma expressa així es manifesti en els mateixos, i no contradigui els termes establerts en l'article 8 sobre Indivisibilitat del Conveni.

Disposició Transitòria Primera.

1. Tenint en compte que a l'entrada en vigor del present conveni el Patronat no disposa d'una relació descriptiva de llocs de treball i el seu catàleg corresponent, els articles de la secció 3a del Capítol III i el Capítol V del present conveni, seran d'aplicació una vegada es procedeixi a l'aprovació de la Relació de Llocs de Treball del Patronat per part del Ple de la Corporació.

2. El sistema de compensació previst a l'article 58 i l'antiguitat prevista a l'article 59 del present Conveni, continuaran la seva vigència fins que no es produeixi una revisió de la valoració dels llocs de treball.

Disposició Transitòria Segona.

1. El sistema retributiu aplicable del present conveni, continuarà la seva vigència fins que no es produeixi una revisió de la valoració dels llocs de treball.

2. En cas que per Llei, durant la vigència del present Conveni, s'aprovi algun increment o reducció retributiva aplicable al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament i dels seus Patronats es garantirà la seva equiparació en ambdós col·lectius.

Disposició derogatòria.

Queden derogats la totalitat dels Acords i Convenis anteriors, així com totes les instruccions, els acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu d'igual o inferior rang, que puguin oposar-s'hi, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats.

Disposició Final.

El contingut d'aquest Conveni no tindrà una aplicació retroactiva, a qualsevol període anterior a la data d'aprovació pel Ple a excepció de la productivitat que serà des de l'1 de gener de 2020.

**ANNEX I
TAULES SALARIALS ANY 2020**

CATEGORIA PROFESSIONAL	Sou Base	Complement de lloc de Treball Consolidat	Indemnització per Residència	Productivitat anual de rendiment
DIRECCIÓ-GERÈNCIA	ATORGAT	0 euros	1.155,06 euros	1.950,45 euros
TÈCNIC/A D'ESPORTS	ATORGAT	0 euros	1.155,06 euros	1.848,77 euros
MONITOR/A RESPONSABLE ÀREA	17.334,11 euros	0 euros	1.055,30 euros	809,01 euros
MONITOR/A COORDINACIÓ NATACION	16.453,65 euros	2.297,69 euros	1.055,30 euros	809,01 euros
MONITOR/A SOCORRISTA NATACION	14.724,39 euros	0 euros	713,87 euros	1.587,67 euros
CAPATÀS	13.046,60 euros	1.873,86 euros	713,87 euros	1.536,86 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	12.939,99 euros	1.754,80 euros	713,87 euros	1.633,88 euros
OPERARI/A	11.076,61 euros	1.545,46 euros	707,88 euros	841,38 euros