



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE FERRERIES

804

Modificació del Conveni Col·lectiu del Personal Laboral per tal d'incloure una nova clàusula per poder fer crides urgents al SOIB

Mitjançant acord adoptat pel Ple de l'Ajuntament de Ferreries, en sessió Ordinària de data 26 d'octubre de 2023, s'ha acordat el següent:

"PRIMER. Aprovar el punt quart de la mesa general de negociació 5/2023 celebrada en data 15 de maig de 2023 per tal de que, en cas d'exhauriment o inexistència d'una borsa de treball es pugui contractar mitjançant oferta genèrica del SOIB.

SEGON. Modificar el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Ferreries, que s'adjunta a la present proposta com Annex 1 en el sentit d'afegir l'acord esmentat en tant que s'afegeixi un nou article (41 bis), amb el següent contingut literal:

"Article 41. BIS. OFERTA GENÈRICA SERVEI PÚBLIC OCUPACIÓ

En cas d'exhauriment o inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del SOIB"

TERCER. Notificar l'Acord del Ple als representants del personal amb indicació dels recursos que s'estimin pertinents. Així mateix, emplaçar a les parts per a la signatura del Conveni Col·lectiu.

QUART. Signat el Conveni Col·lectiu, que es presenti el mateix davant l'Autoritat laboral competent, a l'efecte de Registre.

QUINT. Publicar el Conveni Col·lectiu modificat en el Butlletí Oficial de les Illes Balears."

Ferrerries, signat en la data de la signatura electrònica (26 de gener de 2024)

El batle accidental
Vicent Coll Pons

Conveni del personal laboral de l'Ajuntament de Ferreries 2004

INDEX

CAPITOL I – ESTIPULACIONS GENERALS pàg. 2

- art. 1 Parts signatàries
- art. 2 Àmbit territorial i personal
- art. 3 Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga
- art. 4 Dret supletori
- art. 5 Indivisibilitat del Pacte
- art. 6 Condicions mínimes

CAPITOL II – COMISSIÓ PARITÀRIA pàg. 3

- art. 7 Interpretació i vigilància
- art. 8 Funcionament de la Comissió Paritària
- art. 9 Funcions de la Comissió Paritària

CAPITOL III – JORNADA LABORAL pàg. 4

- art. 10 Jornada laboral
- art. 11 Descans setmanal
- art. 12 Vacances
- art. 13 Períodes





- art. 14 Fraccionaments
- art. 15 Calendari i prioritats
- art. 16 Modificació de períodes
- art. 17 Reincorporació voluntària

CAPITOL IV – PERMISOS I LLICÈNCIES, PERMISOS PER CAUSES JUSTIFICADES pàg. 6

- art. 18 Permisos
- art. 19 Concessió de permisos
- art. 20 Fill menors nou mesos
- art. 21 Fill menors de sis anys i altres

PERMISOS PER A ASSUMPTES PARTICULARS pàg. 8

- art. 22 Assumptes particulars

LLICÈNCIES DE CONCESSIÓ DISCRECIONAL pàg. 8

- art. 23 Llicències per estudis
- art. 24 Concessió
- art. 25 Personal interí

LLICÈNCIES DE CONCESSIÓ REGULADA pàg. 9

- art. 26 Tipus de llicències
- art. 27 Per matrimoni i altres
- art. 28 Embaràs
- art. 29 Acolliment
- art. 30 Malaltia

COMPETÈNCIA I PROCEDIMENT pàg. 11

- art. 31 Concessió de permisos i llicències
- art. 32 Sol·licituds de vacances, permisos i llicències
- art. 33 Terminis
- art. 34 Sol·licituds de llicències de concessió discrecional
- art. 35 Notificacions

CAPITOL V – EXCEDÈNCIES pàg. 12

- art. 36

CAPITOL VI – ORGANITZACIÓ pàg. 13

- art. 37 Organització del treball
- art. 38 Plantilles
- art. 39 Funcions de cada categoria
- art. 40 Promoció interna
- art. 41 Borsa de treball
- art. 41 bis Oferta Genèrica Servei Públic d'Ocupació

CAPITOL VII – RÈGIM ECONÒMIC pàg. 19

- art. 42 Conceptes retributius
- art. 43 Pagues extraordinàries
- art. 44 Antiguitat
- art. 45 Complementos de productivitat
- art. 46 Gratificació extraordinària per perillositat
- art. 47 Serveis extraordinaris
- art. 48 Quilometratge
- art. 49 Dietes





CAPITOL VIII – PRESTACIONS SOCIALS pàg. 21

- art. 50 Bestretes
- art. 51 Ajuts per estudis, beques, minusvalidesa, fills...
- art. 52 Ajuts mèdics
- art. 53 Indemnització per incapacitat temporal
- art. 54 Revisions mèdiques
- art. 55 Renovació permís de conduir
- art. 56 Accidents de circulació
- art. 57 Treballadors amb capacitat disminuïda
- art. 58 Integració laboral de persones amb discapacitat
- art. 59 Jubilació

CAPITOL IX – RÈGIM DISCIPLINARI pàg. 26

- art. 60
- art. 61 Abús d'autoritat

CAPITOL X – GARANTIES SINDICALS pàg. 27

- art. 62 Garanties sindicals
- art. 63 Dependències
- art. 64 Tribunals
- art. 65 Llibertat sindical. L'alliberament dels funcionaris

CAPITOL XI – PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I FORMACIÓ pàg. 28

- art. 66 Prevenció en el treball
- art. 67 Formació

CAPITOL XII – EINES I VESTUARI pàg. 29

- art. 68 Dotació d'eines
- art. 69 Uniformitat i vestuari
- art. 70 Responsabilitat subsidiària

CONVENI DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE FERRERIES

CAPÍTOL I ESTIPULACIONS GENERALS

Article 1r. PARTS SIGNATÀRIES

Subscriuen aquest Conveni la comissió negociadora formada pels representants sindicals d'UGT i CCOO, per una part, i per l'altra, la representació de la corporació.

Article 2n. ÀMBIT TERRITORIAL I PERSONAL

- 2.1 Les disposicions contingudes en aquest Conveni afectaran a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Ferreries.
- 2.2 S'exceptua el personal eventual de lliure designació a què fa referència l'art. 20.1.b. de la Llei 38/84, de 2 d'agost.

Article 3r. ÀMBIT TEMPORAL, VIGÈNCIA, DENÚNCIA I PRÒRROGA

- 3.1 Aquest Conveni tindrà una vigència de tres anys, i es considerarà vigent a partir de la data de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, i prèvia dotació econòmica de la partida corresponent.
- 3.2 Com a clàusula única de vigència i només a efectes econòmics, el pacte serà aplicable a partir de l'1 de gener del 2004.
- 3.3 Els aspectes econòmics no salarials prevists al present acord es revisaran anualment segons l' IPC.



3.4 Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, es considerarà prorrogat any rere any, en cas que no hi hagi denúncia expressa i escrita de qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de 3 mesos des de la data en què venci. Una vegada produïda la denúncia escrita, les parts signatàries estan obligades a iniciar les negociacions, com a mínim, un mes i mig abans de la data de venciment del Conveni.

3.5 Des de la denúncia del Conveni (i fins a la signatura, la inscripció i la publicació del nou) es considerarà prorrogat aquest document en totes les seves clàusules, exceptuant l'aspecte econòmic, que s'ajustarà a allò que s'estipuli en el nou.

Article 4t. DRET SUPLETORI

Es consideraran com a normativa supletòria d'aquest articulat les disposicions vigents per als funcionaris civils de l'Estat o les de la funció pública de la CAIB, si escau, sempre que sigui d'aplicació a la funció pública local. Especialment, s'aplicaran les disposicions de l'RD 781/1986, de 2 d'abril, les disposicions legals vigents en matèria de règim local; l'RD 861/1986, de 25 d'abril, del règim de retribucions dels funcionaris de l'Administració local; la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

Article 5è. INDIVISIBILITAT DEL CONVENI

5.1 Els acords recollits en aquest Conveni formen un tot orgànic indivisible i no poden aplicar-se parcialment. Amb la finalitat d'aplicar-lo a la pràctica, hauran de ser considerats globalment en el seu conjunt.

5.2 Conseqüentment, si per l'aplicació de les normes legals vigents, per exercici de les facultats pròpies de l'autoritat administrativa o qualsevol altra, no fos possible l'aprovació o l'aplicació d'algun dels acords establerts o se n'imposés la modificació, la Comissió Paritària s'hauria de reunir per considerar si cal la modificació, mantenint la vigència de la resta de l'articulat del Conveni, o si, per contra, la modificació dels acords afectats obliga a revisar altres concessions recíproques que les parts hagin estipulat.

5.3 En aquest supòsit, la reunió de la Comissió Paritària es durà a terme en un mínim de 10 dies comptats a partir de la data de la suspensió o de la denegació d'homologació o modificació obligada.

Article 6è. CONDICIONS MÍNIMES.

Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en aquest Conveni tenen la condició de mínimes; així, qualsevol millora establerta per conveni entre les parts prevaldrà sobre l'establert i podrà ser compensada o absorbida amb un informe previ de la Comissió Paritària.

CAPÍTOL II DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 7è. INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA.

Durant el mes següent a la data de signatura del conveni, es constituirà una Comissió Paritària, formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants del personal laboral (elegits pels treballadors en assemblea i amb l'assessorament que les parts convenguin), que estarà presidida per la persona que es designi de mutu acord. De la mateixa manera, s'elegirà un secretari, que serà l'encarregat d'aixecar les actes.

Article 8è. FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

8.1 La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada cada trimestre i, obligatòriament, a instàncies de l'Ajuntament o de la representació dels treballadors. S'haurà de reunir en el termini dels 5 dies hàbils següents a partir de la data de la convocatòria.

8.2 A la primera reunió s'establirà un reglament de funcionament, i s'hi elegirà el/la president/a i el/la secretari/ària.

8.3 Els acords que s'adoptin es reflectiran en les actes que s'aixecaran a cada reunió; les signaran ambdues parts i tindran caràcter vinculant.

8.4 Qualsevol treballador podrà fer les seves queixes i reclamacions en matèries relacionades amb el conveni a la Comissió Paritària.

Article 9è. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA.

Seran funcions de la Comissió:

- Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació de la totalitat de les clàusules del conveni i les disposicions legals que la puguin afectar.
- Estudiar les queixes i reclamacions que, sobre els drets reconeguts en el conveni, es puguin interposar, sense perjudici que les parts puguin acudir a la via jurisdiccional corresponent.
- Informar facultativament de la definició del contingut de les funcions pròpies de cadascuna de les categories professionals, mentre



no s'elabori el catàleg de llocs de treball.

d. Les que li atribueixi expressament el conveni.

e. Els dictàmens de la Comissió seran respectats pel consistori i més quan afectin o puguin afectar a tot el col·lectiu a què es refereix aquest conveni.

CAPÍTOL III JORNADA LABORAL

Article 10è. JORNADA LABORAL

10.1 La jornada laboral per a tot el personal de l'Ajuntament de Ferreries serà el mateix que s'estableix en el conjunt de les administracions públiques. S'acordarà, amb la representació legal dels treballadors, l'horari de compliment de la jornada, en funció dels diferents col·lectius de treball i segons les necessitats de cada secció.

10.2 El temps mínim de permanència continuada serà de dilluns a divendres, de 7'30 h. a 14'30 h.. Açò no obstant, amb l'objectiu de no alterar l'eficàcia contrastada en l'ordre de la prestació dels serveis, s'estarà a disposició de l'Ajuntament quant a la diferència horària entre les 35 hores setmanals de jornada efectiva i la diferència fins a la jornada establerta per la resta d'administracions públiques, sempre a l'inici o al final de cada jornada. Açò sempre en funció de les necessitats reals del servei, comunicades prèviament als representants legals dels treballadors.

10.3 Es gaudirà d'un descans diari en la jornada de treball per un període de 30 minuts, computable com a treball efectiu.

10.4 El temps de treball es computarà de forma que, tant al començament com al final de la jornada diària, el personal es trobi en el seu lloc de feina, en condicions de realitzar la seva tasca professional. Açò no obstant, s'estableix una flexibilitat horària d'entrada i sortida de 30 minuts. Aquesta flexibilitat es concedirà a petició de l'interessat, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Article 11è. DESCANS SETMANAL

Tot el personal laboral tindrà dret a un descans setmanal de dos dies consecutius, que coincidiran amb el dissabte i el diumenge, exceptuant els serveis que es regeixen per torns.

Article 12è. VACANCES

12.1 Tot el personal laboral té dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un mes de vacances retribuïdes o, si escau, dels dies que els corresponguin en proporció, si el temps de servei prestat ha estat menor. De tota manera, s'estarà al disposat en el Decret 47/95, de 4 de maig, reglament regulador de la concessió de vacances, permisos i llicències de la CAIB.

12.2 Si han prestat un any complet de servei actiu, les vacances comprendran tants de dies com tengui el mes de què gaudeixin, inclusivament amb el darrer del mes en qüestió. Es garanteix el gaudi d'un mínim de trenta dies naturals consecutius.

12.3 Excepcionalment, quan, per necessitats del servei, s'hagin de fer les vacances fora del període normal establert a l'art. 13 i consti així mitjançant la resolució administrativa corresponent, la durada d'aquestes s'incrementarà segons el que disposa el Decret 47/95, de 4 de maig de la CAIB, o bé en la part proporcional al temps fixat fora de l'esmentat període.

Article 13è. PERÍODES

13.1 Les vacances anuals es gaudiran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

13.2 El període de vacances es determinarà tenint en compte l'elecció del personal i les necessitats del servei, ambdues apreciades mitjançant resolució motivada i d'acord amb el que disposa l'article 16 d'aquest pacte.

13.3 Les unitats administratives, l'activitat de les quals es vegi notablement reduïda durant el mes d'agost, podran afavorir la concessió de vacances a tot el personal durant aquest mes, sempre que assegurin el funcionament dels serveis.

13.4 Mitjançant la petició prèvia i raonada del funcionari i amb l'informe del cap del departament o de servei corresponent, es podrà autoritzar el gaudi de vacances fora dels mesos indicats en el primer paràgraf. En aquest cas, no s'aplicaran els efectes prevists en l'article 12.3

**Article 14è. FRACCIONAMENTS**

14.1 Les vacances anuals es poden gaudir en un sol període de 22 dies hàbils en còmput de dilluns a divendres, en dos de quinze dies o en períodes mínims de set dies, d'acord amb l'elecció del treballador. Tot açò estarà condicionat per les necessitats del servei.

14.2 Si el fraccionament es concedeix per haver-ho sol·licitat així la persona interessada, no s'aplicaran els efectes prevists a l'article 12.3, sempre que açò no sigui un benefici pel servei.

Article 15è. CALENDARI I PRIORITATS

15.1 Els períodes de vacances que resultin de l'aplicació del règim establert en els articles anteriors es reflectiran en els plans de vacances, que seran aprovats per cada cap de servei corresponent, i s'exposaran en els centres de treball abans de la data que anualment determini el/la regidor/a competent en matèria de personal.

15.2 Tol el personal ha de concretar, abans de la data que anualment estableixi el/la regidor/a competent en matèria de personal, la petició del període durant el qual pretenen gaudir de les vacances. Quan es confeccioni el calendari de vacances, també s'hi han de tenir en compte les propostes o els informes de cadascun dels serveis i, si és procedent, s'atendrà a l'ordre de prioritats següent:

Primer.- Personal amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolars.

Segon.- Personal matrimoni o parella de fet.

Tercer.- Personal que tenguí reconeguda més antiguitat en l'Ajuntament.

Quart.- Personal que sol·liciti un únic període que coincideixi amb un mes natural.

15.3 Tret dels criteris establerts en el paràgraf anterior, cada unitat administrativa tendirà a gaudir de vacances per torns rotatius. En cas de conflicte, l'òrgan competent ho resoldrà, una volta escoltades les persones interessades.

15.4 Excepcionalment, i havent-ho consultat a la Junta de Personal, per resolució del/de la regidor/a competent en matèria de personal, es podran aprovar règims especials de vacances per a aquelles unitats administratives que, per la naturalesa o les funcions que tenen, necessitin, objectivament, un tractament diferent al que s'estableix amb caràcter general.

Article 16è. MODIFICACIO DELS PERIODES

El/la regidor/a competent en matèria de personal, o l'òrgan equivalent, podrà autoritzar la modificació dels períodes de vacances ja aprovats quan la persona interessada ho sol·liciti raonadament, per causa de malaltia, incapacitat transitòria o un altra d'anàloga que impedeixi o dificulti considerablement iniciar amb normalitat el gaudi de les vacances.

Article 17è. REINCORPORACIÓ OCASIONAL

17.1 La reincorporació ocasional del personal laboral a la seva tasca per necessitat urgent del servei, per requeriment previ del superior d'aquest, interromprà les vacances.

17.2 El temps d'interrupció es compensarà amb un gaudi posterior o s'incorporarà al període de vacances que s'hagi interromput. A més a més, sempre s'ha de compensar amb els dies que puguin correspondre per raó del que regula l'article 12.3.

17.3 La malaltia sobrevinguda durant les vacances no les interromp.

17.4 No obstant el que hem dit abans, la baixa per malaltia o accident no laboral esdevingut en el període de vacances de durada superior a 4 dies suspèn el gaudi d'aquestes. Aquesta circumstància s'haurà d'acreditar mitjançant la presentació de l'informe mèdic oportú que n'acrediti la baixa.

17.5 Si es dona d'alta la persona abans d'acabar el període de vacances programat es continuarà gaudint fins a completar-lo. Si, en acabar el període de vacances previst, la situació de la baixa mèdica encara continua, haurà de quedar en aquesta situació fins que obtingui l'alta.

17.6 En ambdós casos, s'ha de reconèixer al personal un crèdit de dies de vacances igual al que hagi estat de baixa durant el seu període de vacances. El gaudi d'aquest crèdit es podrà fer efectiu un cop acabat el calendari de vacances del personal i d'acord amb les necessitats del servei.

**CAPÍTOL IV
PERMISOS I LLICÈNCIES****PERMISOS PER CAUSES JUSTIFICADES****Article 18è. PERMISOS**

L'Ajuntament concedirà permisos, sempre que resultin justificats com pertoca, per les següents causes:

- Pel naixement o l'adopció d'un fill, o per la mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies, si el fet s'ha produït a Menorca, i quatre dies, si ha passat fora de l'illa.
- Per trasllat de domicili sense canvi de residència, dos dies. Si açò suposa trasllat en una altra localitat, fins a tres dies.
- Per realitzar funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes establerts a la legislació sindical o en els termes establerts convencionalment entre l'Ajuntament i la Junta de Personal.
- Per concórrer a exàmens finals, i a altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, durant els dies en que es duuguin a terme i sense perjudici d'ampliació pel temps indispensable, quan, per concórrer-hi, el sol·licitat s'hagi de desplaçar del lloc de la seva residència.
- Per al compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps imprescindible per aconseguir-los. La Comissió Paritària interpretarà aquest punt en cas de dubtes.
- Els dies 24 i 31 de desembre les oficines públiques romandran tancades a excepció dels serveis d'informació i registre general. Aquests dies, a l'igual que els permisos dels apartats precedents, si per necessitats del servei els funcionaris no poguessin realitzar els dies de permís o coincidissin en festius o laborables, el calendari laboral corresponent establirà fórmules que permetin la compensació dels dies 24 i 31 de desembre referits.

A l'efecte d'aquest apartat, es consideren deures inexcusables de caràcter públic o personal, sempre que l'horari d'atenció coincideixi amb el del funcionari, els següents:

- Citacions de jutjats, de comissaries, de governs civils i militars, revisió militar i d'armes, renovació del document nacional d'identitat i de passaports, i obtenció o presentació de certificats o realització de gestions en els registres i centres oficials.
- Acompanyament de familiars, fins a un segon grau de consanguinitat o d'afinitat, o de parents amb minusvalidesa psíquica o física i de fills menors, per realitzar tràmits puntuals i per raó del seu estat, per visites mèdiques, sempre que, per mancances físiques, se'ls hagi d'acompanyar.
- Examen o renovació del carnet de conduir.
- Tràmits necessaris en organismes oficials.
- Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions dependents d'aquests, des dels quals formi part com a càrrec selectiu, com a regidor o com a parlamentari.

Article 19è. CONCESSIÓ DE PERMISOS

En la concessió i en el gaudi dels permisos als quals es refereix l'article anterior, s'han de tenir en compte les regles següents:

Primera. En els supòsits prevists en els apartats a), b) i d) de l'article 18, el permís s'ha d'iniciar el mateix dia del fet en qüestió o l'immediatament posterior a elecció de la persona sol·licitant. En cas de treballar en horari nocturn, la persona sol·licitant podrà gaudir del permís el dia anterior o el posterior al fet que el motiva.

Segona. En el supòsit de l'apartat d) de l'article 18, s'hi entendran compreses les proves selectives, inclusivament els exàmens parcials alliberadors, convocats per qualsevol administració, institució pública i centre oficial d'ensenyament o assimilat. No es pot concedir el permís quan els exàmens es facin en la mateixa localitat en dia hàbil per a la prestació de servei i sigui fora de l'horari de treball de la persona sol·licitant.

Article 20è. FILLS MENORS DE NOU MESOS

20.1 Una vegada finalitzada l'Incapacitat Laboral Transitòria per maternitat, la treballadora disposa d'una hora diària durant nou mesos pel concepte d'alimentació. Aquest permís pot ser utilitzat pel pare o la mare indistintament i ser dividida per dues fraccions o substituir-la per una reducció d'una hora de la jornada laboral.

20.2 El dret reconegut al punt anterior es pot substituir, a elecció de la persona treballadora, per una reducció de mitja hora de la jornada laboral.

20.3 Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre de fills corresponent.





20.4 El permís reconegut en aquest article es pot acumular al que correspongui a la reducció de jornada per raons de guarda legal.

20.5 Si els dos cònjuges o convivents són personal de l'Ajuntament, només un d'ells pot obtenir aquest permís.

Article 21è. FILLS MENORS SIS ANYS I ALTRES

21.1 El personal que, per raó de guarda legal, tingui a càrrec directe seu algun menor de sis anys o un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una disminució de la jornada de treball, d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta, amb la reducció proporcional de retribucions.

21.2 El mateix dret s'estén per al personal que tingui al seu càrrec un/a cònjuge o persona amb qui visqui de manera estable, pare o mare, físicament o psíquicament incapacitats.

21.3 El gaudi del dret regulat en aquest article és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat diferent a l'assistència a les persones disminuïdes, sigui o no remunerada, durant l'horari que és objecte de reducció.

PERMISOS PER A ASSUMPTES PARTICULARS

Article 22è. ASSUMPTES PARTICULARS

22.1. Tot el personal té dret fins a set dies de permís a l'any per a assumptes particulars, sense necessitat de justificació, o els que resultin proporcionalment del temps de prestació de serveis.

22.2. La determinació dels dies de permís estarà condicionada per les necessitats del servei però no per la manca de personal en plantilla, d'acord amb l'informe previ del/de la cap del servei. En el moment de la concessió, s'ha de garantir que la unitat o la dependència corresponent assumeixi les tasques del personal sol·licitant del permís, sense dany per als ciutadans o per a la pròpia organització.

22.3. El gaudi del permís s'ha de fer dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia 15 de gener de l'any següent. Els dies de permís dels quals no s'hagi gaudit no es podran acumular als que corresponguin a l'any següent.

22.4. Els dies de permís per a assumptes particulars no es poden acumular, en cap cas, al període de vacances anual, ni poden ser més de dos dies consecutius.

LLICÈNCIES DE CONCESSIÓ DISCRECIONAL

Article 23è. LLICÈNCIES PER A ESTUDIS

23.1. Sempre que les necessitats del servei no ho impedeixin, es poden concedir llicències pels motius següents:

- a) Per realitzar estudis sobre matèries relacionades directament amb la funció pública. La llicència es pot concedir tant per cursar estudis com per realitzar treballs d'anàlisi o de documentació, degudament homologats per a una entitat pública o oficial.
- b) Per a assumptes propis.

23.2. En els casos prevists en el paràgraf anterior serà preceptiu l'informe del/de la cap del servei on el personal presti servei.

23.3. La durada del període de llicència no pot excedir els tres mesos cada dos anys, en el supòsit de l'apartat b) del punt primer. En el supòsit de l'apartat a) la durada màxima serà de devuit mesos, cada tres anys, si la llicència s'ha concedit per interès del propi Ajuntament, i de dotze mesos, cada tres anys, si s'ha concedit per interès exclusiu del/de la funcionari/ària.

23.4. El personal que obtengui una llicència per realitzar estudis sobre matèries relacionades amb la funció pública tindrà dret a percebre, durant aquesta situació, les retribucions bàsiques i, si escau, el complement familiar, tret que la llicència s'hagi concedit per interès de l'Ajuntament i consti així en la resolució corresponent. En aquest cas, ha de percebre les retribucions íntegrament.

23.5 El personal que hagi obtingut una llicència per a assumptes propis no tindrà dret a cap retribució, però no causarà baixa en el règim general de la Seguretat Social.

Article 24è. CONCESSIÓ

A l'efecte de la concessió de la llicència per realitzar estudis, s'entendrà que aquests tenen per objecte matèries relacionades directament amb la funció pública, sempre que tractin sobre aspectes científics o tècnics vinculats clarament amb:

- Funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat on aquest s'integra.



- Exercici de les potestats públiques, les competències, la hisenda, l'organització o el personal de l'Ajuntament.
- Qualsevol altra qüestió de consideració anàloga, l'anàlisi de la qual redundi en una eficàcia major dels serveis públics en general.
- Coneixements de la llengua catalana, sempre que es pretengui aprendre o perfeccionar aspectes que no siguin objecte de cursos que normalment imparteix l'Institut Balear de l'Administració Pública.

Article 25è. PERSONAL INTERÍ

El personal no fixe no podrà gaudir, en cap cas, de les llicències establertes en l'article 24.

LLICÈNCIES DE CONCESSIÓ REGULADA

Article 26è. TIPUS DE LLICÈNCIES

Tot el personal té dret a obtenir llicències pels motius següents:

- a. Per matrimoni o parella de fet.
- b. Per maternitat, paternitat, acollida o adopció.
- c. Per malaltia.
- d. Per acolliment o per adopció de menors.

Article 27è. PER MATRIMONI I ALTRES

27.1 La llicència per matrimoni o parella de fet, degudament acreditada, es podrà gaudir per un període màxim de quinze dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest, a elecció de la persona interessada.

27.2 Si el període elegit és anterior a la celebració, ha de coincidir amb els dies immediatament anteriors a aquesta. Si és posterior, el període de gaudi s'ha de situar dins els dos mesos posteriors a la data de la celebració.

27.3 La llicència es pot dividir en dos períodes, que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració del matrimoni o registre de parella de fet i un altre després.

27.4 Quan les necessitats del servei no ho impedeixin, i amb l'informe previ del/de la cap del servei, la llicència es podrà acumular totalment o parcialment al període de vacances anuals.

Article 28è. MATERNITAT

28.1 En cas d'embaràs, les dones tenen dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a divuit, si el part és múltiple.

28.2 El període de llicència es pot dividir a elecció de la interessada, sempre que, com a mínim, es gaudeixi de sis setmanes després del part sense interrupció. La llicència es podrà acumular al període de vacances, si escau.

28.3 El dret que regula aquest article s'ha de reconèixer al pare per atendre al fill nadó en cas de mort de la mare.

28.4 Açò no obstant, referent al que disposen els punts 29.1 i 29.2, si la mare i el pare treballen, aquella pot decidir, quan s'iniciï el període de llicència, que el pare gaudeixi de fins a quatre de les setmanes de les quals consta la llicència, sempre que siguin sense interrupció i posteriors al part. Tot açò tret que, en el moment de la reincorporació al treball de la mare, propiciat per aquesta cessió del gaudi de la llicència, se n'arrisqui la salut.

Article 29è. ACOLLIMENT

29.1 Si el supòsit és d'acolliment o d'adopció d'un menor de nou mesos, el/la treballador/a tindrà dret a una llicència de 8 setmanes. La llicència es concedirà en els termes previstos a l'art. 20 del Decret 47/95 de 4 de maig.

29.2 Si l'acolliment o l'adopció és d'una persona major de nou mesos, el període de gaudi serà de vuit setmanes.

29.3 Quan els adoptats o acollidors siguin ambdós personal de l'Ajuntament, únicament un d'ells podrà gaudir del dret establert en aquest article. No obstant el que hem dit abans, poden dividir el període de gaudi entre ells sense superar, en conjunt, el temps total que correspongui a la llicència per acolliment o adopció.

Article 30è. MALALTIA

30.1 Tot el personal estarà sotmès al règim general de la seguretat social.





30.2 Si la malaltia té una durada no superior a tres dies, que s'equipararan a absències justificades del servei, el personal ha de comunicar aquesta situació en el termini més breu possible. I, sempre que sigui possible, s'ha de presentar l'acreditació documental corresponent quan s'incorpori al servei.

30.3 Quan es tracti de malaltia o de causa assimilada d'una durada superior a tres dies, el personal està obligat a presentar periòdicament els comunicats de baixa i de confirmació, expedits pel facultatiu competent d'acord amb el model oficial.

30.4 Acreditada la situació a la qual es refereix el paràgraf anterior, es concedirà la llicència corresponent, que es podrà estendre fins a una durada de dotze mesos, prorrogable a divuit, si continua la situació d'incapacitat temporal, i que s'ha de justificar adequadament.

30.5 A tot el que no s'estableix al present articulat s'aplicarà la normativa corresponent i, en especial, la Llei 39/1999 de 5 novembre de conciliació entre vida familiar i treball (BOE núm. 266 de 6 de novembre /99)

COMPETÈNCIA I PROCEDIMENT

Article 31è. CONCESSIÓ DE PERMISOS I LLICÈNCIES

31.1 La concessió dels permisos i de les llicències correspon al/la regidor/a respectiu/a o a l'òrgan equivalent.

31.2 La concessió de vacances i qualsevol altra facultat relacionada amb la matèria regulada per aquest conveni correspon a l'òrgan corresponent.

31.3 Els/les caps de servei, segons els casos, han de col·laborar amb els seus superiors en l'adopció de les mesures necessàries per assegurar l'eficàcia en la prestació dels serveis. En particular, han d'emetre els informes exigits en aquest pacte i han de resoldre les incidències relatives a qüestions no atribuïdes a altres òrgans.

Quan les necessitats del servei s'invoquin per part dels/de les caps de servei, han de ser motivades.

Article 32è. SOL·LICITUDS DE VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES

32.1 Les sol·licituds del personal relatives a vacances, permisos i llicències s'han d'adreçar per escrit a l'òrgan que les ha de concedir i s'han de presentar a la secretaria corresponent o a l'òrgan equivalent perquè es tramitin com cal.

32.2 A requeriment de l'òrgan competent o dels serveis d'inspecció corresponents, les persones interessades estan obligades a presentar la documentació justificativa dels fets al·legats per obtenir qualsevol permís o llicència.

32.3 La documentació a la qual es refereix el paràgraf anterior es pot exigir en qualsevol moment des de la recepció de la sol·licitud i sempre que no hagin passat dos mesos des de la fi del període de gaudi de la llicència o del permís.

Article 33è. TERMINIS

33.1 Les sol·licituds relatives al permís a què es refereix l'apartat a) de l'article 19, s'han de formular en el termini més breu possible i s'entenen estimades automàticament si no es notifica a la persona interessada una decisió de desestimació el mateix dia en què es formulí la sol·licitud. Tot açò s'enten amb la prèvia comunicació al responsable de l'àrea.

33.2 Les sol·licituds corresponents als permisos regulats als apartats b), d) i e) de l'article 19 s'han de formular amb antelació suficient i s'han de resoldre en el termini de cinc dies. Si passa aquest temps sense que es dicti resolució es consideraran estimades.

33.3 Les sol·licituds relatives als permisos regulats pels articles 21 i 22 es poden formular en qualsevol moment i s'han de resoldre en el termini d'un mes. Si passen deu dies i no s'ha dictat resolució, es consideraran estimades.

33.4 Les sol·licituds relatives al permís per a assumptes particulars s'ha de formular, com a tard, tres dies abans de la data de gaudi i únicament es podran entendre desestimades quan es notifiqui així a la persona interessada.

L'Ajuntament ha de donar resposta a aquestes peticions com més aviat millor, tenint en compte el fet de la insularitat.

Article 34è. SOL·LICITUDS DE LLICÈNCIES DE CONCESSIÓ DISCRECIONAL

34.1 Les sol·licituds relatives a les llicències de concessió discrecional es poden formular en qualsevol moment i s'han de resoldre en el termini de quinze dies. Un cop transcorregut aquest sense dictar resolució, s'entendran desestimades.

34.2 Les sol·licituds relatives a la llicència per matrimoni s'han de presentar amb temps suficient i s'han de resoldre en el termini de quinze



dies. Si, transcorregut aquest termini, no s'ha notificat la resolució, s'entendrà estimada.

34.3 Les sol·licituds relatives a la llicència per acolliment o adopció es poden presentar abans del fet que les motiva o bé els deu primers dies posteriors a aquell, i s'han de resoldre en cinc dies. Si la sol·licitud es presenta després del termini de deu dies esmentat, el període de llicència es reduirà tants de dies com hagin transcorregut des de la notificació de la resolució administrativa o judicial d'acolliment o d'adopció corresponent.

34.4 Les llicències per malaltia i maternitat s'entenen concedides quan es presenta el primer comunicat de baixa o des del naixement que hi dóna dret, la qual cosa, si escau, s'ha de comunicar com cal.

Article 35è. NOTIFICACIONS

Les notificacions corresponents als procediments substancials sobre les matèries que regula aquest pacte s'han de practicar sense dilació directament al personal interessat en el lloc de treball d'aquest.

CAPÍTOL V EXCEDÈNCIES

Article 36è.

El personal laboral tindrà dret a les excedències establertes en la Llei 30/1984, modificada per la Llei 22/1993, del 29 de desembre, de mesures fiscals, de reforma del règim jurídic de la funció pública i de la protecció de l'atur i la Llei 13/1996, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

CAPÍTOL VI ORGANITZACIÓ

Article 37è – ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball, conformement amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de l'Ajuntament de Ferreries, mitjançant els seus òrgans de govern i d'administració, sense perjudici dels drets i de les facultats d'audiència i d'informació reconegudes al personal laboral en la legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir més col·laboració entre les parts.

Article 38è – PLANTILLES.

La plantilla, teòrica, de l'Ajuntament, serà la relació qualitativa i quantitativa de llocs de treball necessaris per a cadascuna de les dependències per cobrir-ne satisfactòriament les necessitats o prestacions assistencials, essent competència exclusiva de l'Ajuntament la determinació d'aquestes plantilles i respectant els drets reconeguts al personal representant de les persones treballadores en la legislació vigent.

Article 39è – FUNCIONS DE CADA CATEGORIA.

39.1 La definició substancial i els continguts de cadascuna de les categories professionals es determinaran durant la vigència del conveni. Les parts signatàries es comprometran a negociar l'elaboració d'una valoració nova i d'un catàleg dels llocs de treball. El document inclourà un organigrama, clar i objectiu, de l'estructura organitzativa de totes les àrees de l'Ajuntament. En una segona fase, i dins la vigència del present, s'establirà la valoració econòmica de cada lloc de treball, que serà pactada amb la representació dels treballadors, segons l'article 32 de la Llei 7/1990, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

39.2 Mentre no estiguin definides les funcions de cada lloc de treball o, si una volta definides, existeixin dubtes d'interpretació, serà la Comissió Paritària l'encarregada de resoldre-les.

Article 40è – PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna és un element que motiva la tasca del personal municipal. Comporta la necessitat de reciclar-se i formar-se, d'augmentar la qualificació del personal i, per tant, la qualitat del servei.

La carrera professional consisteix a pujar de categoria professional. La promoció interna consistirà, per tant, en l'ascens a una categoria



superior o en l'accés a un altre lloc de feina més qualificat, dins la mateixa categoria.

La regulació serà la següent:

- 1 El període de permanència mínim i obligatori en cada categoria serà de dos anys.
- 2 Els ascensos de categoria seran consecutius.
- 3 Es valorarà:
 - a) L'antiguitat.
 - b) La trajectòria i l'actuació professionals.
 - c) Els coneixements adquirits i la formació general.
 - d) Altres mèrits i aptituds en funció de l'especificitat de la funció a desenvolupar.

Les proves de promoció interna podran dur-se a terme en convocatòries independents a les d'ingrés, quan l'òrgan de govern ho autoritzi i amb les condicions que estableixin.

El sistema d'accés per promoció interna serà el d'oposició o concurs-oposició. En les convocatòries s'establirà l'excepció de les proves encaminades a acreditar coneixements exigits per l'ingrés a la categoria d'origen.

La promoció interna afecta de la mateixa manera a tots els nivells i a totes les categories de l'Ajuntament.

En quant a la reserva de places per promoció interna, s'estarà a la normativa reguladora en referència a la reserva de places pel torn lliura.

Article 41 - BORSA DE TREBALL

41.1 Es crearà una borsa de treball amb les persones que hagin superat les proves de selecció en convocatòries anteriors.

41.2 Les contractacions per cobrir llocs de treball temporal, o substitucions, sempre no superiors a 4 mesos, s'efectuaran amb aquelles persones que hagin superat totalment proves de selecció en convocatòries anteriors i que reuneixin els requisits pel tipus de contractació de que es tracti.

41.3 Les contractacions temporals o d'interinitat per cobrir excedències no superiors a 4 mesos, es realitzaran mitjançant la borsa de treball.

41.4 Si una persona inclosa a la borsa de treball es requerida i/o desestima l'oferta de contracte, perdrà la seva situació en l'ordre de la llista i passarà al darrer lloc de la mateixa.

41.5 En cas de que no contesti o no es pugui localitzar es mantindrà el torn però es requerirà al següent de la llista.

41.6 En el supòsit de no cobrir-se el lloc de treball mitjançant la borsa de treball, es procedirà a realitzar una nova borsa de treball.

41.7. En el cas de presentar-se diversos aspirants, es realitzarà una prova de selecció amb la participació d'un representant dels treballadors.

41.8 La borsa de treball tindrà una vigència màxima d'un any.

41.9 Per a cada lloc de feina es redactarà una borsa de treball específica per a cadascun.

Article 41 bis - OFERTA GENÈRICA SERVEI PÚBLIC OCUPACIÓ

En cas d'exhauriment o inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del SOIB.

CAPÍTOL VII RÈGIM ECONÒMIC

Article 42 - CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions del personal comprès en aquest pacte està format pels conceptes retributius prevists en la Llei 30/1984, en el Reial decret 861/1986 i en les disposicions que els modifiquen. S'aplicarà, així mateix, qualsevol millora retributiva establerta per a l'Administració general de l'Estat o per als funcionaris de la Comunitat Autònoma.

Article 43 - PAGUES EXTRAORDINÀRIES.

43.1. S'abonaran dues pagues extraordinàries cada any al personal laboral, cadascuna d'aquestes per un import mínim d'una mensualitat del



sou i dels triennis, les quals seran abonades abans dels dies 30 de juny i 23 de desembre.

43.2 En cas que el treballador no hagi computat un any de servei, la quantia d'aquestes gratificacions serà proporcional al temps treballat.

Article 44 - ANTIGUITAT

El personal fix tindrà dret a la percepció d'una retribució, per trienni de servei, segons la categoria professional de cadascun, d'acord amb la normativa que ho regula, i sense perjudici dels possibles augments que vagin percebent.

Article 45 - COMPLEMENTS DE CÀRREC O FUNCIO

En el transcurs del període de vigència del conveni, la civs confeccionarà una proposta de llocs de treball als quals s'assignarà un complement específic en relació a la seva especialitat, dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat o qualsevol altre circumstància que impliqui un nivell d'exigència superior al normalment requerit a la resta de treballadors de la mateixa o de diferent categoria.

Mentre es confecciona i s'aprova la proposta no es concedirà cap nou complement per càrrec o funció, llevat dels treballadors que abans de la signatura d'aquest conveni ja tenien un complement per aquesta circumstància, als quals se'ls respectarà la quantitat que perceben.

Article 46 - COMPLEMENT PER RESIDÈNCIA

En un termini no superior a tres mesos a partir de la data de la signatura d'aquest conveni, la civs elaborarà un estudi a fi de poder quantificar el plus de residència.

Article 47 – SERVEIS EXTRAORDINARIS

47.1 Es consideren serveis extraordinaris en dies festius els realitzats fora de la jornada normal de treball, el dissabte, els realitzats en diumenge, en dia de festa marcat en el calendari laboral o en els dies de llicència indicats en aquest pacte, exceptuant els treballs que per la seva naturalesa no estan subjectes a aquesta periodicitat.

47.2 Es tendirà a la supressió de les hores i dels serveis de caràcter extraordinari estructural fora de la jornada normal de treball.

47.3 En qualsevol cas, i amb l'autorització prèvia de l'Alcaldia o del/de la regidor/a-delegat/a, durant l'any només es permetrà un màxim de 70 hores per persona fora de la jornada normal de treball.

47.4 Quan, per necessitats urgents o imprevisibles es realitzin hores extraordinàries fora de l'horari normal de treball, el càlcul serà del següent:

Hora ordinària = Retribucions anuals : núm. hores jornada anual

Hora extraordinària = valor hora ordinària x 100 %

Hora extraordinària nocturna = valor hora ordinària x 125 %

Hora extraordinària festiva = valor hora ordinària x 150 %

Hora extra. festiva y nocturna = valor hora ordinària x 175 %

Nota: (*) A l'efecte del còmput anterior, es considera retribució anual el conjunt de conceptes retributius, exceptuant-ne la indemnització per residència.

47.5 S'exclouen expressament del càlcul anterior els serveis extraordinaris realitzats durant les festes de Sant Bartomeu i Nadal, que seran objecte d'una gratificació especial, prèviament acordada entre les parts, que es desenvoluparà de manera reglamentària per al seu compliment, i qualsevol altre servei extraordinari que sigui retribuït amb una gratificació especial.

47.6 Les compensacions per treballs extraordinaris es podran efectuar en temps de la jornada laboral, a elecció del personal, en les mateixes proporcions que l'indicat al punt 47.4. S'entén que aquest punt s'acorda amb l'establert a l'art. 23.3.d) de la Llei 30/1984 i l'art. 6.3 del Reial decret 861/1986, atès que no es refereix a gratificacions sinó a compensacions pels serveis extraordinaris realitzats en temps de jornada laboral, en lloc de retribuir-los econòmicament.

47.8 El treball que s'hagi de realitzar en dies festius que no siguin diumenges, a excepció dels que perceben plus per aquest fet, suposarà el dret a gaudir, del doble de temps de descans al temps treballat.

Article 48 – QUILOMETRATGE

Si, per necessitats del servei, s'acorda la utilització de vehicle propi per a desplaçaments originats per la prestació de serveis, l'Ajuntament abonarà al treballador el quilometratge realitzat d'acord amb el que estableix la normativa vigent, sens perjudici de les millores que les parts



puguin acordar.

Article 49 – DIETES

El personal laboral que, per necessitats del servei i/o per les circumstàncies establertes a l'article 23.4 d'aquest pacte, hagi d'efectuar desplaçaments o viatges que comportin despeses de transport, manutenció i pernocta fora del domicili, tindrà dret a la indemnització econòmica prevista, havent de justificar les despeses.

CAPÍTOL VIII PRESTACIONS SOCIALS

Article 50– BESTRETES

50.1. El personal laboral fix té dret a percebre, com a bestreta reintegrable, l'import de fins a 3 mensualitats de la seva retribució real (en cas que ocupi lloc de llicenciat o diplomad), i de fins a 6 mensualitats (en la resta de casos), sempre que concorri qualsevol de les circumstàncies que s'indiquen:

1. Matrimoni o parella de fet de la persona sol·licitant.
2. Divorci, separació o anul·lació del matrimoni de la persona sol·licitant.
3. Mort del cònjuge o dels/de les fills/es.
4. Naixement de fills/es.
5. Malaltia o intervenció quirúrgica greu de la persona sol·licitant, del cònjuge o dels/de les fills/es.
6. Amortització de crèdits públicament documentats o per l'adquisició d'habitatge habitual.
7. Realització d'obres necessàries i imprescindibles per a la conservació de l'habitatge.
8. Trasllat de domicili a la localitat on està ubicat el centre de treball.
9. Despeses d'estudis oficials en centres nacionals o estrangers per part de la persona sol·licitant, del cònjuge o dels/de les fills/es. Tot açò sens perjudici dels ajuts socials que li puguin ser concedits.
10. Altres circumstàncies similars que mereixin aquesta qualificació, amb un informe previ de la Comissió Paritària.

50.2. Aquestes bestretes no produiran cap tipus de interès i s'hauran de retornar en un termini màxim de 36 mensualitats, mitjançant la retenció de les quanties corresponents a la nòmina del funcionari. La Comissió Paritària interpretarà aquest punt, tenint en compte les circumstàncies i quantitats sol·licitades.

50.3. La concessió de bestretes es farà amb la sol·licitud prèvia motivada de la persona interessada, adreçada a l'alcaldia, amb la formulació del compromís de devolució i la indicació dels terminis. Per a la concessió d'una bestreta d'una mensualitat no es necessari cap tipus de justificació.

50.4. En cas que la persona beneficiària d'una bestreta deixi de prestar serveis a l'Ajuntament o sol·liciti excedència de qualsevol classe, haurà de retornar íntegrament la quantitat que hi manqui per al pagament total de la bestreta.

50.5. En cas que l'Ajuntament denegui la concessió de bestretes, se notificaran mitjançant resolució motivada.

Article 51- AJUTS PER A ESTUDIS

51.1- BEQUES

L'Ajuntament concedirà beques d'estudi anuals per als treballadors fixos i eventuals que duguin més d'un any ininterromput de treball, i per a cada un dels seus fills, d'acord amb les bases que redactarà la Comissió Paritària:

- Escoles infantils de 0 a 3 anys inclusivament: **150.25 €/any** (25.000 ptes./any).
- Educació infantil, primària i secundària de 3 anys fins a 16 anys: **120.20 €/any** (20.000 ptes./any).
- Batxillerat, mòduls professionals i l'accés universitari per a majors de 25 anys: **90.15 €/any** (15.000 ptes./any).
- Les beques corresponents als 3 primers apartats s'abonaran a la darrera de novembre de l'any en curs, i les del darrer punt, a la darrera de gener. Enguany la concessió es farà en la firma i aprovació del present Conveni.

51.2 – MINUSVALIDESA

Els treballadors fixos que tinguin al seu càrrec persones afectades per minusvalidesa reconeguda, tindran dret a un ajut econòmic, a càrrec del fons social destinat a tal fi. La quantitat i periodicitat de l'ajut vindrà establerta per les bases que redactarà la comissió paritària del conveni i tindrà en compte el grau de minusvalidesa. El fons social serà pactat per les parts que subscriuen el present conveni. El dret a aquesta



prestació inclourà fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, situació d'acolliment i tutoria, legalment reconegudes. S'acreditarà anualment mitjançant certificació oficial emesa per l'IBAS o un organisme equivalent.

51.3.- AJUTS PER NATALITAT

La treballadora o treballador, pares d'un nou infant tindran dret a un ajut social únic equivalent a 7 dies del seu sou.

51.4.-AJUTS PER DEFUNCIÓ O INCAPACITAT TOTAL I ABSOLUTA

a. Ajut per enviudar per a les parelles del personal de l'Ajuntament.

L'objectiu és mitigar la situació econòmica que es produeix amb la defunció del treballador, i va destinat a la seva parella estable, o als orfes en cas de no existir la primera. La quantitat a percebre d'un sol cop serà de **1.406,37 €** (234.000 pessetes), tenint en compte la situació econòmica del beneficiat. S'abonarà dins el mes següent al de la defunció.

b. Ajut per orfandat.

De la mateixa manera que el primer ajut té l'objectiu d'ajudar els orfes en la situació derivada d'una defunció, aquest anirà destinat als fills menors de 18 anys i als majors si tenen minusvalideses reconegudes, i sense ingressos propis. La quantitat per fill seran de **1.562,63 €** (260.000 pessetes) d'una sola vegada.

c. L'Ajuntament subscriurà una pòlissa d'assegurança mitjançant una entitat bancària, que cobrirà les despeses i els imports assegurats. Es pactarà amb els representants legals dels treballadors, les quantitats i contingències assegurades. La cobertura serà efectiva des del dia següent a la firma d'aquesta.

Article 52. AJUTS MÈDICS

S'estableixen els ajuts mèdics als treballadors fixes, que s'especifiquen a continuació:

a)

- Ulleres (muntures) **39,64 €** (6.595 pessetes).
- Vidres d'ulleres (cadascun) **39,64 €** (6.595 pessetes).
- Lents de contacte (cadascuna) **39,64 €** (6.595 pessetes).

b)

- Despeses d'odontologia: 32 % de l'import de la factura presentada amb un màxim de **420,71 €** (70.000 pessetes).

Temps de renovació:

- Muntures: 2 anys.
- Vidres amb certificat mèdic: 1 any.
- Lents de contacte: 2 anys

c)

- Audiòfons: **396,40 €** (65.955 pessetes).

d)

- Plantilles ortopèdiques: 32% de la factura amb un màxim de **420,71 €** (70.000 ptes.)
- Calçat ortopèdic: 32% de la factura amb un màxim de **420,71 €** (70.000 ptes.)
- Pròtesis: 32% de la factura amb un màxim de **420,71 €** (70.000 ptes.)
- Vehicle per a persones invàlides (segons el grau de necessitat): 32% de la factura amb un màxim de **420,71 €** (70.000 ptes.)

Temps de renovació:

- Plantilles (fins a 14 anys) 1 any
- Plantilles (a partir de 14 anys) 2 anys
- Calçat 1 any
- Vehicle per a persones invàlides únic
- Pròtesis 2 anys

Els ajuts s'abonaran sempre que se sol·licitin, s'acrediti la necessitat mitjançant l'oportuna certificació mèdica i se'n presenti la corresponent factura.





L'import a abonar per aquests conceptes, dins els límits marcats, mai superarà el valor de la factura. De les factures amb import inferior al màxim establert en aquest capítol sols s'abonarà el 50% del total de la factura.

e)

Beneficiaris dels ajuts:

1. Titulars del dret.
2. Els familiars dels titulars, fins al primer grau de consanguinitat, acolliment, matrimoni o parella de fet, que compleixen aquests requisits:
 - conviure amb el titular
 - dependre econòmicament del titular
 - no percebre cap remuneració, ni renda patrimonial ni pensió superior al doble del salari mínim interprofessional.
 - no tenir dret, per títol diferent, a percebre assistència d'aquestes característiques per la Seguretat Social o altres asseguradores obligatòries.

Article 53. INCAPACITAT LABORAL TRANSITÒRIA.

52.1 En els supòsits d'incapacitat laboral transitòria legalment declarada i mentre duri, el treballador percebrà el sou i complements que havia percebut en la nòmina anterior a la de l'IT.

52.2 Els treballadors que causin baixa per malaltia o accident hauran de comunicar tal contingència al més aviat possible a l'Ajuntament i, en tot cas, fer arribar el certificat de baixa dins del termini legal establert.

52.2 L'Ajuntament podrà comprovar l'estat de la malaltia o de l'accident al·legat pel treballador, per justificar la seva absència al treball, mitjançant reconeixement mèdic. La negativa del treballador a tal comprovació podrà determinar la suspensió dels drets econòmics

Article 54. REVISIONS MÈDIQUES

Tot el personal laboral tindrà dret a una revisió mèdica anual facilitada per l'Ajuntament.

Article 55. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

L'Ajuntament abonarà al personal fixe les despeses derivades de la renovació dels permisos de conduir que es requereixen per conduir vehicles municipals.

Article 56. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

55.1 En cas que qualsevol treballador que, conduint un vehicle particular o municipal en hores laborals, pateixi un accident de circulació, l'Ajuntament:

- a. Es farà càrrec de la defensa lletrada davant els jutjats, tribunals o organismes competents, sempre que no els cobreixi la pòlissa d'assegurança del vehicle.
- b. Es farà càrrec de la fiança d'empresonament o qualsevol altra que es pugui assenyalar, i dels costos judicials i honoraris professionals, inclusivament els perits, sempre que no els cobreixi la pòlissa d'assegurança del vehicle.
- c. Si com a resultat de l'accident, el/la treballador/a es veu privat de llibertat o del permís de conduir (privació governativa), se li respectaran les retribucions que percebés.

55.2. Durant el període en que el/la treballador/a estigui privat/da del permís de conduir, l'Ajuntament el/la podrà destinar a treballs d'altra categoria, encara que l'accident no s'hagi produït durant el servei.

55.3 En cas que es condemni el/la treballador/a, en sentència ferma, per imprudència temerària o conducció sota la influència d'alcohol o d'estupefaents, no s'aplicarà aquest article.

Article 57. TREBALLADORS AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

56.1 El personal que, a causa d'una disminució física sobrevinguda, no pugui realitzar el seu treball habitual, serà destinat a la realització d'un altre treball que s'adapti a les seves condicions.

56.2 En cas que aquesta disminució física sigui qualificada d'incapacitat per la mutualitat o la Seguretat Social, s'ajustarà, en tot cas, al que estableixi per aquests casos la legislació vigent.

Article 58. INTEGRACIÓ LABORAL DE PERSONES AMB DISCAPACITAT



1. Pel compliment del que es disposa en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i el Reial decret 1451/1983, d'11 de maig, sobre contractació i ocupació dels treballadors disminuïts, es cobriran places vacants amb treballadors que tinguin reconeguda legalment la seva condició de disminuït en una proporció no inferior al 2% de la plantilla de treballadors.
2. Amb aquesta finalitat, per tal d'arribar progressivament al 2% esmentat i seguint l'article 6 de l'RD 1451/1983, es pactarà una relació de llocs de treball que s'hagin valorat, que, per les seves característiques, es puguin reservar preferentment a persones amb discapacitat.
3. Aquesta relació de llocs de treball i els acords recollits en el Conveni per garantir aquesta preferència han de quedar reflectits al model del full de registre i dipòsit de convenis col·lectius.
4. Aquesta relació de llocs de feina ha de servir com a criteri per garantir l'ocupació de les persones amb discapacitat, però mai com a obstacle perquè pugui ocupar altres llocs de feina pels quals demostrï estar qualificat.
5. A les proves selectives per a l'ingrés a l'ocupació s'admetran les persones amb discapacitat en igualtat de condicions que la resta dels aspirants. Per aquest fet, les proves han de ser suficientment garantides per demostrar la capacitat i, per tant, no s'han d'exigir les certificacions que acreditin la seva condició de disminuït amb anterioritat a la realització de la prova. Únicament en els casos dubtosos es podrà sol·licitar, als serveis i als òrgans competents, l'assessorament i valoració de la comptabilitat funcional. Igualment s'ha d'establir com a mesura d'accés a la plaça la possibilitat de sol·licitar l'adaptació de les proves, tant a nivell de mitjans com a nivell de temps.

Article 59- JUBILACIÓ

58.1 La jubilació serà obligatòria als 65 anys, sens perjudici del que disposa l'art. 33 de la Llei 30/84 i de la redacció donada per l'art.107 de la Llei 13/96 de 30 de desembre.

58.2 L'edat establerta per a la jubilació es considerarà sense perjudici que el personal laboral pugui completar els períodes de carència per a la jubilació. En aquests casos, la jubilació obligatòria es produirà quan el personal completi aquests períodes de manca en la cotització de la Seguretat Social.

58.3 Tot el personal laboral que es jubili de forma obligatòria rebrà la mensualitat completa del mes en què es produís aquest fet, independentment del dia en què sigui baixa en el centre de treball.

CAPÍTOL IX RÈGIM DISCIPLINARI

Article 60.

S'ajustarà al que disposa el Decret 45/1995, de 4 de maig, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de la CAIB, publicat al BOIB núm. 61, de 13 de maig de 1995, i a la legislació bàsica de l'Estat.

Article 61. ABÚS D'AUTORITAT

61.1. Es considera abús d'autoritat la comissió, per part d'un superior, d'un fet arbitrari amb infracció dels drets dels treballadors, reconeguts legalment o convencionalment, de la qual se'n derivi un perjudici material o moral per al personal funcionari subordinat.

61.2. El personal laboral que es consideri perjudicat podrà denunciar el fet per escrit, on farà constar la data i els fets que el motiven, davant el/la regidor/a competent en matèria de personal, ja sigui directament o mitjançant la Junta de personal, si així ho considera oportú.

61.3. El personal laboral obeeirà aquelles persones que tinguin autoritat sobre ell, conformement amb l'organigrama de l'Ajuntament.

61.4. Així mateix, quan una persona amb autoritat doni una ordre que sigui una clara i directa contravenció de la normativa aplicable, o bé que no s'expressi amb les normalitats exigides, el treballador donarà coneixement d'aquest fet al/ a la superior immediat/a o al/a regidor/a competent en matèria de personal, que ratificarà o suspèndrà l'ordre.

CAPÍTOL X GARANTIES SINDICALS

Article 62. DELEGATS SINDICALS

Aquells sindicats legalment reconeguts que comptin amb un percentatge d'afiliació igual o superior al 15% de la plantilla i amb un mínim de 6 afiliats, podran designar un/a delegat/a sindical. Tindran la facultat, els drets i les garanties que tinguin els membres de la Junta de



Personal.

Article 63. GARANTIES SINDICALS

Els membres de la Junta de Personal disposaran d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes per a cadascun per realitzar les seves funcions. Aquest crèdit es podrà acumular en un o diferents components de la Junta. També es podran acumular aquestes hores en còmput semestral, sempre que aquella persona en qui es faci aquesta acumulació no sigui l'única de la seva categoria o especialitat a l'Ajuntament.

Article 64. DEPENDÈNCIES

L'Ajuntament els facilitarà un local a les dependències municipals amb el material i els recursos d'equipament necessaris perquè els/les representants del personal treballador puguin dur a terme reunions i puguin realitzar les funcions que els corresponen.

Article 65. TRIBUNALS

Als tribunals que hagin de jutjar qualsevol prova que es realitzi, corresponent a les ofertes d'ocupació pública i contractació de personal, i com a membre d'aquests, hi participará un/a representant legal dels treballadors, amb veu i vot.

Article 66. LLIBERTAT SINDICAL

Per tot el que no s'especifica al present capítol, es remetrà al que disposa la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació del personal al servei de les administracions públiques i la normativa aplicable.

CAPÍTOL XI

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I FORMACIÓ

Article 67. PREVENCIÓ EN EL TREBALL

L'Ajuntament adoptarà -respecte a la prevenció d'accidents, higiene i seguretat en el treball- les disposicions que siguin pertinents per donar compliment a les normes establertes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; el Reial decret 1488/1998, de 10 de juliol, d'adaptació de la legislació de prevenció de riscos laborals a l'Administració general de l'Estat.

Article 68. FORMACIÓ

68.1 Per facilitar la formació i la promoció professionals del personal laboral, l'Ajuntament facilitarà la realització de cursos de perfeccionament i manteniment professionals, i l'accés a cursos de reconversió i capacitació professionals, organitzats per l'Administració pública i d'altres organismes que interessin a l'Administració local. Tot açò amb la participació de les persones representants del personal treballador, per a la confecció dels plans anuals de formació. Per tal motiu s'acorda la creació d'una comissió permanent, formada per l'Ajuntament i els sindicats.

68.2 El personal laboral que realitzi estudis acadèmics de formació o perfeccionament professional, d'acord amb l'Ajuntament, tindrà preferència en l'elecció dels torns de vacances anuals, així com en l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència als cursos.

68.3 La formació constitueix un element essencial en l'estratègia de canvi de l'Administració pública, en el sentit que és un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors públics, i que necessita coneixements renovats i l'adaptació de valors i d'actituds professionals en el sentit de millorar els serveis que es donen als ciutadans. De fet, s'ha d'entendre com una necessitat i una obligació professional.

68.4 Es concedirà, per a cada persona treballadora, un mínim de 40 hores i un màxim de 80 hores anuals, retribuïdes, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional que estiguin directament relacionats amb el lloc de feina que realitza, i s'entén que es procurarà que hi assisteixi el màxim de persones treballadores possible. S'establiran, si escau, uns torns rotatoris per aquest motiu.

68.5 Així mateix, i mitjançant el personal qualificat en les matèries a tractar, contractat o convidat per l'Ajuntament, es realitzaran conferències i cursos especials relacionats amb el rendiment i l'aprofitament del treball, i la seguretat en el treball, entre el personal dels diferents grups professionals.

68.6 L'Ajuntament es compromet a col·laborar amb l'INEM i altres organismes per facilitar cursos de perfeccionament als treballadors.

68.7 Com a element essencial en l'estratègia de canvi en l'Administració pública i sempre en el sentit de millorar els serveis que es donen als ciutadans, s'elaborarà i es pactarà, amb els representants legals dels funcionaris, un pla de formació que anirà dirigit a tot el personal



funcionari.

68.8 L'Ajuntament realitzarà o facilitarà cursos de llengua estrangera per a la formació dels treballadors. Preferentment, aniran dirigits al personal que estigui més en contacte amb persones de parla estrangera. Aquests cursos seran anuals i s'impartiran, preferentment, abans de l'estiu.

68.9 L'Ajuntament assumirà les despeses de matriculació i material didàctic necessari per a la realització de la formació, així com les despeses de desplaçament i altres, en cas d'haver de sortir de la localitat de treball. Es concediran els permisos retribuïts necessaris per accedir en aquesta formació.

CAPÍTOL XII EINES I VESTUARI

Article 69. DOTACIÓ D'EINES.

69.1 Es dotarà el personal laboral de les eines adequades en cada cas per a la secció de treball corresponent. Aquestes eines s'adaptaran a les més estrictes normes de seguretat en el treball; en cas contrari, no es podrà exigir a la persona treballadora cap tipus de responsabilitat quant a la qualitat del treball ni el rendiment.

69.2 El personal laboral es responsabilitzarà del manteniment i del bon ús de les eines, ja siguin d'ús col·lectiu o individual.

69.3 Per tal que el personal pugui tenir cura de les eines o del vestuari propis, es dotarà de taquilles individuals als que ho necessitin.

Article 70. UNIFORMITAT I VESTUARI

Es garantirà el vestuari apropiat per a aquells llocs de treball que, per les seves característiques, així ho requereixin.

Els facilitaran, quan les necessitats ho requereixin, tenint en compte les dates d'entrega següents, roba d'estiu dia 15 d'abril i roba d'hivern dia 15 d'octubre:

- Un equip d'estiu. (Pantalons i camisa) - Botes d'aigua.
- Un equip d'hivern. (Pantalons, camisa, jersei i jaqueta) - Un anorac impermeable d'hivern.
- Sabates de sola gruixuda per a l'hivern. - Un impermeable d'estiu.
- Sabates per a l'estiu.

Article 71. RESPONSABILITAT SUBSIDIÀRIA

L'Ajuntament serà el responsable subsidiari dels delictes i faltes comeses pels treballadors de l'Ajuntament, segons l'article 121 del Codi penal i la normativa aplicable a la funció pública.

