



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

17726

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Acta de modificación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margalida (exp.: CC_Acta_09/147, código de convenio 07002442011900)

Antecedentes

1. El día 26 de mayo de 2014, la representación de la corporación del Ayuntamiento de Santa Margalida y la de su personal laboral suscribió el Acta de modificación del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 10 de julio, el señor Antoni Reus Darder, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación de dicho Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Acta de modificación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margalida en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta resolución a la Comisión Negociadora.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua castellana y hacer constar que la versión catalana es la original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora y que la versión castellana es su traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 27 de octubre de 2015

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA MARGALIDA**

1º -Prorrogar la vigencia del Convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento publicado en el BOIB nº. 170, de 9 de diciembre de 2003, y de sus modificaciones, por un plazo de un año desde el día siguiente de su aprobación por el plenario del Ayuntamiento, entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes.

2n.- Aprobar las siguientes modificaciones en el texto del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margalida:

El artículo preliminar queda del siguiente modo:

“Artículo preliminar.- OBJETO Y PARTES CONCERTANTES

El objeto del presente Convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Santa Margalida y el personal laboral al servicio del mismo, en aplicación de la normativa vigente.

Las partes que conciertan el presente Convenio son, por parte del Ayuntamiento de Santa Margalida, el alcalde presidente, asistido por el secretario general, y, por la parte social, los representantes acreditados del Comité de Empresa.”

El artículo 2 queda del siguiente modo:

“Artículo 2.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Este Convenio tiene una vigencia de un año, y se considerará en vigor desde el día siguiente de su aprobación por el plenario del Ayuntamiento, con independencia de cuál sea la fecha en que se publique en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no lo denuncia oportunamente cualquiera de las partes, en el plazo de preaviso de tres meses con respecto a la fecha en que finalice la vigencia inicial del Convenio colectivo o de cada una de sus ampliaciones.

Anualmente se negociarán las revisiones salariales que sean procedentes, así como las incorporaciones de los criterios seguidos por la Comisión Paritaria en las interpretaciones que haga del texto del Convenio.

En cuanto a la negociación, puede ser total o parcial en función de las propuestas que planteen las partes.

Una vez denunciado, se constituirá una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer un calendario o plan de negociación.

En todo caso, la tramitación de la denuncia se tiene que ajustar a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores

De conformidad con el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia. No obstante, a efectos de facilitar el proceso de negociación, ambas partes podrán acordar, dentro del mes siguiente a la constitución de la comisión negociadora, la ampliación de la vigencia del convenio denunciado por un periodo de treinta meses.”

El artículo 3 queda sin contenido

El artículo 4 queda del siguiente modo:

“Artículo 4.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA INTERPRETACIÓN, EL ESTUDIO, LA VIGILANCIA, LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE

Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio, se tendrá que constituir la comisión paritaria para la interpretación, el estudio, la vigilancia, la conciliación y el arbitraje, compuesta por las 3 personas designadas por la Administración y por 3 personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del Convenio de entre las personas integrantes del comité de empresa .En la composición de esta Comisión Paritaria se tiene que respetar la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales tenidos en cuenta para la composición de la comisión negociadora.

En la primera reunión se tiene que establecer un reglamento de funcionamiento interno y se tiene que elegir a la persona que tiene que presidir la comisión entre las personas que la integran.

La representación del personal laboral y de la Administración en la Comisión Paritaria podrá contar con la asistencia en las reuniones de



personal asesor.

Los acuerdos que se adopten tienen que quedar reflejados en las actas que se tienen que extender en cada reunión, firmadas por ambas partes, las cuales tienen carácter vinculante.

Estos acuerdos tienen plena validez y eficacia dentro del ámbito de este Convenio, se tienen que tomar por mayoría de cada una de las partes y se tienen que hacer públicos a todos los centros de trabajo en un plazo no inferior a quince días desde que se adopten.

La Comisión Paritaria tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar y arbitrar este Convenio.
- b) Estudiar la adecuación de las retribuciones de cada puesto de trabajo a las funciones que tenga asignadas con la finalidad de mantener el equilibrio de las retribuciones adaptándolo a las nuevas realidades económicas y de prestación del servicio público.
- La Comisión Paritaria tiene que elevar el resultado de este estudio, que tendrá carácter orientativo y no vinculante, a la comisión negociadora de este Convenio, con el fin de negociar y acordar, en su caso, que se aplique durante el primer trimestre de cada año.
- c) Recibir información sobre la preparación y el diseño de los planes de oferta pública de empleo.
- d) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y la adscripción definitiva a los grupos y a las categorías profesionales.
- e) Emitir informes sobre las cuestiones que le propongan las partes sobre la interpretación de lo que se ha pactado.
- f) Estar informada de las modificaciones de la plantilla que afecten de forma sustancial al volumen de cualquier departamento u organismo.
- g) Estar informada de la aplicación, el control y el seguimiento de los planes que, en materia de salud laboral, se determinen tanto en las comisiones paritarias como en los comités de salud y seguridad laboral, y que afecten al personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margalida.
- h) Intentar la conciliación previa de las partes en los supuestos de conflicto colectivo o huelgas y de interpretación de las normas de este Convenio.
- i) Entender de todas las otras cuestiones que le sean encomendadas derivadas de este Convenio, y de la determinación de los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión.
- j) Estudiar las quejas y reclamaciones formuladas ante el comité por el personal laboral.
- k) Esto mismo, en los términos que determina el Estatuto de los trabajadores, respetando las leyes, puede emitir laudos arbitrales en los procedimientos que se habiliten para resolver las divergencias surgidas en los periodos de consulta que prevén los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores.

Los laudos arbitrales que se puedan dictar al efecto tienen la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, y son susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Con carácter general, los informes de la Comisión Paritaria son preceptivos y vinculantes, y se tienen que emitir en un plazo no superior a quince días desde que se traten en la Comisión.

En el caso de conflictos colectivos derivados de la interpretación y/o aplicación de normas jurídicas contenidas en este Convenio, la representación del personal laboral y la Administración, una vez intentada sin efecto la conciliación previa prevista en este artículo, podrá someter el conflicto a arbitraje ante el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, siempre y cuando una de las partes lo solicite.

El artículo 4 bis con el siguiente contenido:

Artículo 4 bis.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

El personal laboral podrá presentar, ante la representación laboral, las dudas que se puedan suscitar en la aplicación del Convenio, con independencia del derecho que tienen a reclamar.

Esta representación laboral tiene que informar al trabajador o la trabajadora sobre la cuestión planteada y, si es necesario, lo tienen que comunicar a la jefatura del servicio o del departamento, por si se puede resolver en este nivel. Si ello es imposible o se mantiene alguna discrepancia, se tiene que dirigir a la Comisión Paritaria. Esta Comisión tiene que estudiar la cuestión planteada y emitir el correspondiente informe, que tiene que comunicar a la persona afectada, sin perjuicio de su derecho de acudir a la jurisdicción social, en su caso.”

El artículo 5 queda del modo siguiente:

“Artículo 5.- CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento se compromete a elaborar y consensuar con el Comité de Empresa un catálogo de puestos de trabajo antes del 30 de junio de 2014.

El artículo 5 bis con el siguiente contenido:

Artículo 5 bis.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

La Administración, por probadas razones económicas, técnicas, organizativas o

productivas, puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, tienen la consideración de modificaciones sustanciales, entre otras, las condiciones de trabajo que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo por turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones cuando excedan los límites que establece para la movilidad funcional el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo serán negociadas en la mesa de negociación.

El artículo 5 ter con el siguiente contenido:

Artículo 5 ter.- EQUIPARACIÓN A MEJORAS FUNCIONARIALES

Cualquier mejora establecida con carácter general para el personal funcionario, en las materias a que se refiere este Convenio, será aplicable al personal laboral que está sujeto a él, previo análisis y estudio por parte de la Comisión Paritaria para la interpretación, el estudio, la vigilancia, la conciliación y el arbitraje.”

El artículo 10 queda del modo siguiente:

“Artículo 10.-PROMOCIÓN INTERNA

1.- Cuando se produzca una vacante en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento, en caso de que pueda ser cubierta por personal de la propia plantilla, el Ayuntamiento, en su caso, convocará concurso para promoción interna, después de haber negociado el porcentaje con el Comité de Empresa.

2.- Si se considera necesario o conveniente, el concurso de méritos valorará la experiencia y la actividad profesional desarrollada por los aspirantes. Por otra parte, con el fin de facilitar la evaluación, se podrá determinar que se realicen pruebas, preferentemente prácticas.

3.- Con respecto a las categorías de promoción interna, se podrá presentar el personal de categoría igual o inferior que mantenga una relación laboral fija o indefinida con el Ayuntamiento y que cumpla los requisitos específicos necesarios para la vacante en cuestión.

4.- El tribunal calificador estará constituido por un número impar de miembros, no inferior a cinco, y todos ellos tienen que poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido. El personal de elección o designación política y el personal eventual no puede formar parte de dicho tribunal.

5.-Para las plazas cubiertas mediante el procedimiento de promoción interna, las bases que regulan la convocatoria podrán establecer la realización de un periodo de prueba de la misma duración y en las mismas condiciones, con respecto al puesto que se tiene que ocupar, que el señalado para el nuevo ingreso en el artículo 9 de este Convenio.

6.- La valoración de los méritos en las diferentes convocatorias atenderá a criterios objetivos y tendrá en cuenta las características específicas del puesto de trabajo que se convoca.





7.- La valoración de los méritos en el concurso tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

A) La puntuación máxima prevista por méritos estará dentro de unos márgenes racionales.

B) Para el ejercicio de los puestos de trabajo para los que sea necesario estar en posesión de títulos académicos profesionales, se valorarán especialmente los aspectos que acrediten la experiencia profesional y la calificación técnica adecuada a las tareas que se tienen que realizar.

C) Para los puestos de trabajo de carácter predominantemente manual referidos a un determinado oficio, industria o arte, se valorará especialmente la experiencia práctica acreditada en tareas parecidas.

D) El conocimiento de la lengua catalana será, para los titulados superiores, el correspondiente al nivel C; para los titulados medios, el correspondiente a los niveles B; igual que para el resto de empleados, que será también el nivel B, excepto el personal de limpieza, los miembros del departamento de servicios sociales dedicados a cocina, comedor, servicio de ayuda a domicilio o centro de día, y la brigada de obras municipal; en estos últimos casos, el nivel exigido será el A, o el equivalente, acreditado mediante pruebas de conocimiento.

Estos conocimientos no serán exigidos al personal ya contratado, salvo en los supuestos de promoción interna.

8.- Las bases de la convocatoria fijarán una puntuación mínima con respecto a la puntuación máxima que se pueda obtener a fin de poder optar a la plaza correspondiente. Esta puntuación mínima no podrá ser en ningún caso inferior al 50 % de la puntuación máxima obtenible.

En los concursos se aplicarán los criterios generales previstos en los apartados B y C del punto anterior.

9.- En caso de que la convocatoria resulte desierta, la plaza que quede vacante se cubrirá de la forma que dispone el artículo siguiente.”

El artículo 11 queda del siguiente modo:

“Artículo 11- INGRESO EN EL AYUNTAMIENTO

1.- Cuando se produzca una vacante en la plantilla del personal laboral del Ayuntamiento que no se haya cubierto de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, el Ayuntamiento efectuará la correspondiente convocatoria pública mediante el sistema de libre acceso.

2.- La selección se efectuará normalmente por el sistema de oposición, concurso - oposición, o concurso.

3.- La composición del tribunal calificador será la misma que la establecida para la promoción interna en el artículo 10 del presente Convenio.

4.- Las vacantes que no se cubran por medio de promoción interna, en un plazo mínimo de tres meses, podrán ser objeto de una contratación temporal, hasta su cobertura definitiva dentro de un plazo máximo de doce meses contados desde la aparición de la vacante.

5.- El Ayuntamiento podrá efectuar una revisión médica al personal de nuevo ingreso, preferentemente después de pasar las pruebas selectivas y antes de ingresar en la empresa.”

El artículo 13 queda del siguiente modo:

“Artículo 13- INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

1.- De conformidad con el artículo 38 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, en las convocatorias públicas con el fin de cubrir puestos de trabajo de estos ayuntamientos, las personas discapacitadas serán admitidas en igualdad de condiciones que los otros aspirantes.

2.- Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, si es procedente, por medio de un examen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente (certificado IBAS) que tendrá que ser admitido antes de las pruebas selectivas.

3.- Los aspirantes discapacitados tendrán que hacer constar su condición en la instancia en la que solicitan tomar parte en las pruebas selectivas.”

El artículo 16 queda del siguiente modo:

“Artículo 16- JORNADA LABORAL

1- La jornada ordinaria de trabajo será la vigente en cada momento en el conjunto de las administraciones públicas y, de conformidad con el artículo 3.1 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (BOE nº. 313, de 29 de



diciembre de 2012), es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cincuenta y siete horas anuales.

La jornada general de trabajo para todo el personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es la legalmente establecida y/o acordada de trabajo efectivo por término medio en cómputo anual. No obstante, con carácter general, la jornada se distribuye, a efectos de cómputo, de forma mensual.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración de la jornada máxima anual, el exceso de horas de trabajo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

En el caso de que el personal funcionario, en virtud de una norma legal o reglamentaria,

obtenga una jornada inferior a la que está en vigor actualmente, se estará a lo previsto en el artículo de este Convenio relativo a la equiparación de las mejoras funcionariales.

La jornada semanal y en carácter general se hará de lunes a viernes con horario de mañana. En todo caso, la jornada laboral diaria será de entre seis y nueve horas.

También se incluirá una pausa denominada "merienda", de una duración de 30 minutos.

El horario general y ordinario será la entrada a las 7.30 h y salida hasta las 16.00 h, siempre con una parte fija de horario comprendida entre las 9.00 h y las 14.00 h, a excepción de la brigada de obras, cuyo horario será de 7.00 h a 14.30 h.

Cualquier horario que salga de lo general y ordinario será consensuado en la mesa de negociación."

El artículo 17 queda del siguiente modo:

"Artículo 17- VACACIONES

1.- Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar durante cada año de servicio del Ayuntamiento de un periodo de vacaciones retribuidas de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente. Se podrán disfrutar los días consecutivos o con un máximo de dos periodos, uno de ellos al menos de cinco días de duración.

2- Cualquier interrupción forzada de las vacaciones por exigencias del servicio comportará el derecho a disfrutar de un día de vacaciones suplementarias por cada día que dure la interrupción, hasta un máximo de cuatro días.

3- Las vacaciones de cada año serán solicitadas siempre por escrito, antes de la primera quincena del mes de febrero, con registro en las oficinas del Ayuntamiento, y dirigido al responsable del área de servicios que corresponda y al Comité de Empresa.

El responsable de cada área de servicios elaborará un calendario de vacaciones, que registrará en las oficinas del Ayuntamiento y del que remitirá copia al Comité de Empresa antes del día 28 de febrero de cada año.

La alcaldía aprobará el calendario antes del 15 de marzo.

4- Para elaborar el calendario de vacaciones, se atenderá al siguiente criterio:

A) En el caso de que dos trabajadores/as hubieran solicitado el disfrute de vacaciones dentro del mismo periodo y ello no fuera posible, tendrá preferencia de disfrutarlas aquel que hubiera registrado la solicitud con más antelación.

Estos casos se comunicarán por escrito al/a la trabajador/a y al Comité de Empresa, los cuales acordarán, junto con el responsable del área correspondiente, un nuevo periodo de vacaciones.

B) La empresa podrá conceder las vacaciones dentro del periodo que convenga más a todos/as los/las trabajadores/as, que con fecha de quince de noviembre, no hayan solicitado las vacaciones por escrito, respetando en todos los casos las fechas de todos aquellos trabajadores que sí las solicitaron.

5- Las bajas por enfermedad o accidente ocurridas en periodo de vacaciones y de más de 4 días de duración, dejarán en suspense el disfrute de las vacaciones durante todo el tiempo que duren estas, circunstancia que se tendrá que acreditar por medio de la comunicación."

El artículo 18 queda del siguiente modo:

"ARTÍCULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS



1.- Son horas extraordinarias las que se realicen sobrepasando la jornada máxima establecida en el Convenio.

2.- Las dos partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En ningún caso las citadas horas excederán de 80 anuales por trabajador a excepción de las razones justificadas previstas en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

3.- El valor de la hora ordinaria será calculado mediante la siguiente forma:

Retribuciones ordinarias anuales - antigüedad

número de horas anuales (1.657)

4.- Los criterios que serán seguidos por la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias son los siguientes:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias motivadas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

Horas extraordinarias necesarias para el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: prestación voluntaria por parte del trabajador afectado.

El valor de la hora extra se calculará incrementando en un 75 % el valor de la hora ordinaria.

5.- Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 y las 07.00 horas. El valor de la hora extra nocturna se calculará incrementando un 105 % el valor de la hora ordinaria.

6.- Se considerarán horas festivas las comprendidas entre las 0.00 y las 24.00 horas del día señalado como tal.

El valor de la hora extra festiva se calculará incrementando en un 105 % el valor de la hora ordinaria.

La percepción de estos porcentajes es incompatible en aquellos puestos de trabajo en los que ha sido ya ponderada una dedicación especial.

La remuneración de las horas extraordinarias, nocturnas, y festivas, podrá ser sustituida, de común acuerdo, por compensación, o bien por un tiempo equivalente de descanso, o bien acumulándolas en las vacaciones anuales.

El importe percibido por las horas extras se detallará en la nómina siguiente.

Con respecto a las fiestas del municipio y/o de otras actividades extraordinarias, será el personal del Ayuntamiento el encargado de realizarlas. La prestación será de carácter voluntario y, en caso de que no haya suficiente personal voluntario para cubrir las necesidades del Ayuntamiento, los jefes de servicio correspondientes elaborarán la lista del número de personal adecuado y necesario que transmitirá al alcalde y al Comité de Empresa con el fin de poder decretar los servicios mínimos que correspondan.

La realización de las horas extraordinarias se repartirá por igual parte entre todos los voluntarios a realizarlas. Asimismo, se tiene que informar al Comité de Empresa.”

El artículo 19 queda del siguiente modo:

“Artículo 19- PERMISOS RETRIBUIDOS

Serán de aplicación las licencias y permisos previstos en el EBEP, y, en particular, en el artículo 9.7 y 9.8 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (BOE nº. 313, de 29 de diciembre de 2012):

a) Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando esté en una localidad diferente.

Cuando se trate de la muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad, y de cuatro días hábiles cuando esté en una localidad diferente.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.





- d) Para contribuir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, durante los días que tengan lugar.
- e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de las funcionarias embarazadas.
- f) Por lactancia de un hijo más pequeño de doce meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones. Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho lo puede ejercer indistintamente el uno o el otro de los progenitores, en caso de que los dos trabajen.
- La funcionaria también puede solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Este permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias con la percepción de las retribuciones íntegras.
- Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de menos de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no ejerza ninguna actividad retribuida, tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- Tiene el mismo derecho el funcionario que necesite encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no desarrolle ninguna actividad retribuida.
- i) Por el hecho de ser necesario atender al cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.
- Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se puede prorratear entre ellos, y se tiene que respetar, en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- j) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, cuatro días cada año.
- l) Por matrimonio, quince días.”

El artículo 23 queda del siguiente modo:

“23.- AYUDAS POR IT

En los casos de IT por enfermedad común o accidente laboral, el trabajador percibirá las prestaciones económicas previstas en la normativa vigente y en el acuerdo adoptado por este Ayuntamiento en sesión plenaria de fecha 24 de septiembre de 2012 que, transcrito, dice: “De acuerdo con el Real Decreto Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que en su artículo 9 hace referencia a la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales.

En concreto, el apartado 2 dispone que cada Administración pública podrá complementar las prestaciones que perciba su personal en situación de incapacidad temporal, dentro de los límites que se detallan. El apartado 5 prevé que, como supuesto excepcional, en el caso de hospitalización e intervención quirúrgica, el complemento puede alcanzar el cien por cien de las retribuciones que se venían percibiendo. El apartado 7 dispone la suspensión de los acuerdos, pactos y convenios vigentes, que contradigan lo establecido en este artículo 9.

A la vista del Acuerdo regulador entre el Ayuntamiento de Santa Margalida y el personal funcionario, y del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margalida, que en los artículos 22 y 23, respectivamente, contemplan las ayudas por incapacidad temporal.



Esta alcaldía, visto el informe elaborado en relación al caso por los servicios de Secretaría, Recursos Humanos e Intervención, propone al Pleno la adopción del siguiente acuerdo:

1º. Suspender la eficacia de las previsiones en materia de ayudas por incapacidad temporal de dicho Acuerdo regulador entre este Ayuntamiento y el personal funcionario y del mencionado Convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento.

2º. Las prestaciones que perciba el personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento, en situación de incapacidad temporal, serán complementadas hasta los máximos siguientes:

a) En caso de incapacidad temporal por contingencias comunes:

Durante los 3 primeros días: el complemento será del 50 % de las retribuciones que se perciban en el mes anterior al que tenga lugar la incapacidad.

Del día cuarto al vigésimo, ambos incluidos: se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación reconocida por la Seguridad Social, sea el equivalente al 75 % de las retribuciones que se perciban el mes anterior al que tenga lugar la incapacidad.

A partir del día veintiuno, incluido este: se reconocerá una prestación que, sumada a la prestación reconocida por la Seguridad Social, sea el equivalente al 100 % de las retribuciones que se perciban el mes anterior al que tenga lugar la incapacidad.

Con carácter excepcional, en los procesos que requieren intervención quirúrgica, hospitalización o tratamiento hospitalario, los que se produzcan como consecuencia o motivo de embarazo, los derivados de enfermedades oncológicas, psíquicas o neurológicas graves, cardíacas, sistémicas, infectocontagiosas y nosocomiales (TBC), y los que se establezcan por parte del Gobierno del Estado o el Gobierno de la CAIB para los funcionarios de la Administración del Estado o de la CAIB respectivamente, debidamente justificados, médicamente los supuestos anteriores, el complemento será del cien por ciento de las retribuciones que se percibían en cada momento.

b) En caso de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el total de las retribuciones que se perciban el mes anterior al de la incapacidad.

Las referencias a días de la presente propuesta, se entienden hechas a días naturales.

3º. En todo caso, en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad, el personal de este Ayuntamiento tiene la obligación de presentar el parte médico de baja desde el primer día, así como los comunicados de confirmación o, en su caso, el parte médico de alta, expedidos por el médico competente.

4º. El contenido del presente acuerdo será aplicable a las situaciones de incapacidad temporal que se inicien a partir del día 1 de octubre de 2012. Para las situaciones de incapacidad temporal iniciadas antes de esta fecha, será aplicable el régimen jurídico vigente antes del día 14 de julio de 2012.”

El artículo 24 queda del siguiente modo:

“24.- AYUDAS PARA HIJOS Y ESCOLARIDAD

Se establece una ayuda económica de 25 euros para los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 22 años. Esta ayuda se pagará mensualmente en nómina y servirá para compensar los pagos efectuados con carácter general en la guarda, custodia y educación de los hijos; entre los 16 y 22 años se tendrá que acreditar su escolarización.”

El artículo 25 queda del siguiente modo:

“25.- EDUCACIÓN ESPECIAL Y AYUDAS PARA HIJOS CON INSUFICIENCIA PSÍQUICA O FÍSICA Y PERSONAS CON CAPACIDAD DISMINUIDA

1.- Los trabajadores que tengan a su cargo hijos con insuficiencia física o psíquica, debidamente reconocida por el organismo competente, recibirán una cantidad mensual de 75 euros para cada hijo que se encuentre en estas circunstancias y a asistir gratuitamente al centro de educación especial Juan XXIII u otros adecuados.

El Ayuntamiento y los órganos de representación del personal estudiarán las solicitudes que se formulen para hijos del personal por su ingreso en centros especializados.

Esta ayuda no será acumulable a otras ayudas de tipo asistenciales.”



El artículo 26 queda del siguiente modo:

“26.- AYUDAS POR VIUDEDAD Y ORFANDAD

El Ayuntamiento se hará cargo de un seguro que, en el caso de accidente laboral de los trabajadores, tendrá las siguientes coberturas.

I.P. parcial: 12.000 €

I.P. total: 18.000 €

I.P. absoluta: 30.000 €

Muerte: 36.000 €

El cónyuge e hijos de los trabajadores activos muertos tendrán derecho a un adelanto de 2.700,00 € en el momento de producirse la defunción para atender sus inmediatas consecuencias, que serán devueltos cuando se perciban las prestaciones de la Seguridad Social, o en su caso, cuando el interesado reciba la prima de defunción concertada con la entidad aseguradora, a cuyos efectos se autorizará el pago directo a la corporación en el momento de la solicitud del adelanto.”

El artículo 28 queda del siguiente modo:

“28.- ASISTENCIA JURÍDICA

Todo el personal que esté inculcado o procesado judicialmente como consecuencia del ejercicio de las funciones que les sean encomendadas tendrá derecho a defensa jurídica a cargo de los servicios jurídicos de esta corporación.

Los honorarios del letrado y procurador, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles serán abonados por el Ayuntamiento, después de que la persona interesada lo haya solicitado. Serán deducidas las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguro del trabajador, si la tuviera concertada el Ayuntamiento para el ejercicio de sus funciones.

En caso de que el personal fuera condenado con “intencionalidad” (dolo) en sentencia firme, el Ayuntamiento no se hará cargo de la cobertura regulada en este artículo. Los gastos se abonarán siempre después de que la sentencia dictada sea firme. El Ayuntamiento se hará cargo subsidiariamente del adelanto de los gastos jurídicos, y el funcionario afectado se obliga a la devolución íntegra si la sentencia firme es condenatoria y declara intencionalidad.”

El artículo 29 queda del siguiente modo:

“29.- ADELANTOS

1- Todo el personal con una antigüedad de un año tendrán derecho a que se les conceda un adelanto de 3.000 € como máximo, a devolver en un plazo no superior a veinticuatro meses, sin interés.

2- También se tendrá derecho a solicitar un adelanto hasta un máximo de 7.500 € con justificación del mismo siempre que sea por causa de enfermedades prolongadas que requieran de desplazamientos fuera de la isla, a devolver con un plazo no superior a los 36 meses, sin interés. Si el funcionario ya tuviera concedido un adelanto sin justificación, la suma de los dos no podrá superar los 7.500 €.

3- No se podrá conceder otro adelanto al mismo trabajador hasta que no haya devuelto el anterior, salvo el apartado 1 que podrá pedir la parte proporcional del apartado 2.

4- Los adelantos se descontarán de la liquidación en caso de finalización del vínculo laboral o administrativo del trabajador con la corporación.”

El artículo 30 queda del siguiente modo:

“30.- ACCIDENTES DE TRÁFICO

1.- En el supuesto de que un trabajador a quien se haya encargado conducir vehículos de propiedad municipal o que conduzca un coche particular para efectuar servicios encomendados por el Ayuntamiento, o que vaya al Ayuntamiento o vuelva, tuviera un accidente en el transcurso de su jornada laboral, o cuando efectuara trabajos encomendados por el Ayuntamiento fuera de esta, tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

a) Prestación de la fianza judicial que se pueda señalar y también los gastos judiciales, informes periciales, y en general, todos



aquellos gastos que fuera necesario acreditar por este motivo.

b) Pago de los honorarios correspondientes a la defensa letrada, devengados por la actuación ante juzgados, tribunales u organismos competentes.

2.- Durante el periodo en el que el conductor esté privado del permiso de conducir, el Ayuntamiento lo podrá destinar a trabajos propios de otra categoría dentro de su nivel, y serán informados los representantes de los trabajadores.

3.- En el supuesto de que el conductor resulte condenado en sentencia sujeta por imprudencia temeraria o conducir bajo los efectos de drogas o bebidas alcohólicas, no se aplicará lo dispuesto en los apartados a) y b) del punto 1, y estará obligado a devolver las cantidades recibidas por estos conceptos.

4.- Cuando los trabajadores de la plantilla se vean privados del permiso de conducir por haber tenido un accidente de tráfico con su vehículo particular, y este documento sea necesario para llevar a cabo los trabajos correspondientes a su puesto de trabajo, tendrán derecho a ser destinados a trabajos propios de su categoría en los que no sea necesario conducir.

5.- Durante el periodo de baja, sea por accidente, el trabajador percibirá la retribución íntegra en todos los conceptos, siempre y cuando se esté a disposición del servicio médico de empresa y se sigan sus prescripciones.

6.- En caso de que el accidente en coche particular se produjera durante la jornada laboral o por motivos de trabajo, el Ayuntamiento se hará cargo de los gastos de arreglar el vehículo.”

El artículo 31 queda del siguiente modo:

“31.- DIETAS Y KILOMETRAJE

Cuando por necesidades del servicio o por actuaciones en comisión de servicios, un trabajador tenga que efectuar un desplazamiento que implique la utilización de su propio vehículo, este devengará la cantidad según las cantidades vigentes a la Comunidad Autónoma establecidas en el anexo del presente acuerdo, considerada desde su puesto de trabajo hasta el lugar donde se tenga que prestar el servicio. Con respecto a dietas, registrará lo que contempla la normativa antes citada.”

El artículo 32 queda del siguiente modo:

“32.- ASISTENCIA SANITARIA

El Ayuntamiento se hará cargo de la póliza de asistencia sanitaria privada del personal del Ayuntamiento hasta 31 de diciembre de 2014.

No se reconoce este derecho a trabajadores que tengan con la corporación una relación laboral de duración determinada no superior al año.”

El artículo 39 queda del siguiente modo:

“Artículo 39.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y RECAPACITACIÓN PROFESIONAL

El Ayuntamiento de Santa Margalida asume que la formación de sus trabajadores tiene que ser continua y permanente y encaminada al pleno ejercicio de las tareas que le son encomendadas. En este sentido se establecerá un plan en el que tendrán que figurar los cursos generales a organizar, tareas y formas de realización que figurarán en el expediente del trabajador.

A efectos del párrafo anterior, se reconoce el derecho de los trabajadores a asistir a los cursos de formación y perfeccionamiento; el Ayuntamiento se comprometerá a dotar una partida presupuestaria que ayude a cubrir los gastos de la matrícula, el material y el transporte, la cual entrará en vigor a partir de día 1 de enero de 2015.

Para ejercer estos derechos, los trabajadores interesados tendrán que solicitar, al departamento de personal o al que corresponda, su intención de contribuir a los cursos objeto. El transporte de los cursos realizados, después de la oportuna autorización, irá a cargo de la empresa.

RECUPERACIÓN DE LAS HORAS LECTIVAS DE FORMACIÓN

1. Cursos realizados fuera de la jornada laboral

1.1 Solo se podrá solicitar la compensación del tiempo de asistencia a los cursos que se hayan realizado fuera de la jornada laboral cuando se den todas las siguientes condiciones:

- Que la participación en la acción formativa haya sido autorizada por el jefe de servicio correspondiente.



- Que se haya obtenido el correspondiente certificado de aprovechamiento o de asistencia al curso.
- Que no se haya hecho y compensado el mismo curso en los últimos cuatro años, siempre que no responda a una modificación o actualización sustancial de la materia objeto de la acción formativa.
- Que se presente al jefe de servicio el informe preceptivo para la recuperación del tiempo correspondiente.

1.2 Siempre que se cumplan los requisitos del apartado 1.1, los cursos de formación de asistencia propuestos por la Administración se compensarán en el 100 % de su duración en función de la asistencia.

Cuando los cursos de formación sean de asistencia obligatoria y coincidan con el periodo vacacional, día de descanso o con algún tipo de permiso o licencia compatible, la compensación será del doble de su duración.

1.3 Cursos de asistencia voluntaria:

- Se podrá compensar el 50 % de las horas asistidas a la acción formativa siempre que esté relacionado con el puesto de trabajo que se ocupa.

1.4 Cuando se trate de cursos de catalán para la obtención de los certificados oficiales correspondientes, se podrá compensar el 100 % del total de las horas que se hayan invertido si se ha obtenido el nivel correspondiente. Si, habiendo asistido al 80 % mínimo de la totalidad de la duración del curso, no se ha obtenido el certificado, se recuperará el 50 % de las horas asistidas en la acción formativa.

1.5 La compensación del tiempo se hará en función de las necesidades del servicio.

1.6 El máximo de horas anuales a compensar en concepto de formación de cursos de asistencia voluntaria será de 40, a excepción de los cursos de catalán y aquellos cursos propuestos por la Administración.

El artículo 39 bis con el siguiente contenido

Artículo 39 bis.- AYUDAS POR JUBILACIÓN

El Ayuntamiento admitirá, a su personal que se jubile totalmente, una ayuda económica que, abonada de una sola vez, contribuya a disminuir la pérdida de poder adquisitivo que normalmente supone el paso a la nueva situación, que tendrá las cuantías siguientes equivalentes al último sueldo íntegro:

- Desde el día que se cumplan los 60 años hasta cumplir 61: 12 mensualidades
- Desde el día que se cumplan los 61 años hasta cumplir 62: 8 mensualidades
- Desde el día que se cumplan los 62 años hasta cumplir 63: 4 mensualidades
- Desde el día que se cumplan los 63 años hasta cumplir 64: 2 mensualidades
- Desde el día que se cumplan los 64 años hasta cumplir 65: 1 mensualidad

Si la jubilación se produce desde la situación de jubilación parcial, no procederá la ayuda.

Para que este premio sea procedente, el trabajador tendrá que informar, necesariamente, al Ayuntamiento de su decisión de jubilarse, al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se tenga que producir la jubilación.

En caso de que, durante la vigencia del presente acuerdo, la edad mínima de jubilación plena fuera rebajada, de forma general o específica, la anterior escala de premios se entenderá subsistente y se tendrá que ajustar a la reducción de la edad mínima de jubilación establecida.”

La cláusula adicional 3ª queda del siguiente modo:

“CLÁUSULA ADICIONAL 3ª.

AYUDAS POR RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR

La corporación se hará cargo de los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir de todos los laborales que conduzcan vehículos de/para el Ayuntamiento.”

Santa Margalida, 16 de mayo de 2014

Por parte del Ayuntamiento

Por parte de los representantes del personal

Introducir el artículo 4ter en lo referente al procedimiento para resolver discrepancias en el supuesto de inaplicación de las condiciones



establecidas en el Convenio.

Art. 4ter .- Procedimiento para resolver discrepancias en el supuesto de inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio (art. 82.3 TE).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia sea planteada.

Cuando esta no alcance un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir al II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a los que se refiere el presente apartado.

Cuando el periodo de consultas acabe sin acuerdo y las partes no se hayan sometido a los procedimientos mencionados o, a pesar de su intervención, no se hayan resuelto las discrepancias, se podrá someter la materia a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears

Santa Margalida, 8 de octubre de 2014

Por parte del Ayuntamiento

Por parte de los representantes del personal

