



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**2142**

*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 del Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Petra y se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100522012018)*

#### Antecedentes

1. El 10 de enero de 2017, la representación del Ayuntamiento de Petra y la de su personal acordaron y suscribieron el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El 19 de junio de 2017, el señor José Sebastián Ginard Vallcaneras, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Petra 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 del texto 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, 31 de enero de 2018

**La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral**  
Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria(BOIB 105/2015)  
Isabel Castro Fernández

#### Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Petra

Redacción del Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Petra. La negociación del presente acuerdo se ha efectuado de manera única y global para un acuerdo de condiciones de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento.





**Capítulo 1**  
**Disposiciones generales**

**Artículo 1**

**Determinación de las partes que lo conciertan**

Los representantes municipales nombrados con la aprobación del Pleno del Ayuntamiento y los representantes legales de los laborales.

**Artículo 2**

**Ámbito personal**

1. Las presentes normas serán de general aplicación y obligado cumplimiento para todo el personal laboral afectado por este Pacto.

**Artículo 3**

**Ámbito funcional**

Afectará a todas las actividades o servicios que preste el Ayuntamiento, de manera directa.

**Artículo 4**

**Ámbito territorial**

El de competencia del Ayuntamiento, dentro de su demarcación territorial.

**Artículo 5**

**Ámbito de aplicación temporal y denuncia**

1. Este Acuerdo, una vez firmado por las partes, será elevado al Pleno Municipal inmediato siguiente a la fecha de su firma, y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, e independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial.

2. El acuerdo seguirá vigente hasta el día 31 de diciembre de 2020, si bien a partir del 1 de enero de cada año, para la Comisión Paritaria de seguimiento, interpretación y vigilancia de este Pacto, se negociarán las condiciones económicas que se acuerden, dentro del marco legal vigente en cada momento.

3. Finalizado el periodo de vigencia general, el Pacto se entenderá prorrogado de año en año, a no ser que se produzca denuncia formal a cargo de cualquiera de las partes afectadas. En caso de prórroga automática, serán objeto de aplicación directa los IPC correspondientes, sin perjuicio de que pueda haber negociación de los aspectos económicos, dentro de los límites legalmente establecidos por las leyes presupuestarias.

4. Se establece que la denuncia, en su caso, tendrá que producirse durante el mes de septiembre del año en que finalice su vigencia, o dentro de los meses de septiembre de cualquiera de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que se tendrá que remitir con aviso de recibo u otra garantía equivalente de recepción a la parte interesada; que es, por la parte municipal, la Alcaldía, y por la parte social, el delegado de personal.

**Artículo 6**

**Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia**

1. Con la finalidad de adoptar soluciones para cualquiera de las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente Acuerdo, y para cuantas funciones complementarias este le atribuya, se crea la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia. Dicha Comisión quedará constituida en los 15 días siguientes a la aprobación del presente Acuerdo, y se establecerán en la reunión constitutiva sus reglas de funcionamiento.

2. Cualquier discrepancia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del Convenio se tendrá que someter a consenso, con carácter previo a cualquier otra instancia, incluida la jurisdiccional, de la Comisión Paritaria, siendo sus resoluciones vinculantes. En la adopción de los acuerdos tendrán que prevalecer los principios de equidad y buena fe. Los acuerdos serán publicados y difundidos al día siguiente de su adopción.



3. Su composición será la siguiente: miembros en representación del Ayuntamiento, miembros en representación de la parte social y los asesores que designen ambas partes. Los asesores tendrán voz, pero no voto.
4. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, teniendo que convocarse formalmente con antelación de, como mínimo, tres (3) días hábiles.
5. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión, firmadas por ambas partes.
6. Las reuniones de la Comisión se celebrarán durante la jornada laboral.

#### **Artículo 6 bis**

#### **Procedimientos para solucionar discrepancias por inaplicación de las condiciones de trabajo**

En caso de que se produzca una discrepancia que pueda surgir de la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto del trabajador, las instancias a las que se puede acudir son las siguientes:

- Sometimiento de las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio, de carácter potestativo según el artículo 82.3 del TE, excepto que una de las dos partes solicite intervención.
- Recurso a los procedimientos establecidos por acuerdo interprofesional de ámbito autonómico, cuando no se haya sometido la discrepancia a la Comisión Paritaria o en esta no se haya llegado a un acuerdo. De carácter obligatorio si se ha establecido este tipo de acuerdo.
- Arbitraje voluntario.
- De manera subsidiaria a las anteriores y en último término, cualquiera de las partes podrá solicitar acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Islas Baleares, creada por el Decreto 21/2013, de 29 de noviembre.

#### **Artículo 7**

#### **Indivisibilidad del acuerdo**

1. Las condiciones forman una unidad orgánica e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual, considerando el año natural. En el supuesto de que la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, en el ejercicio de sus propias facultades, dejase sin efecto o modificase alguna de las estipulaciones de este Acuerdo, será necesario adaptarlo, para lo que queda facultada la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la posterior aprobación plenaria de la modificación propuesta por dicha comisión.
2. El presente acuerdo es de aplicación preferente y prevalente sobre cualquier otra norma del mismo o inferior rango vigente en la fecha de la firma que regule materias previstas en él.

### **Capítulo II** **Gestión de los puestos de trabajo**

#### **Artículo 8**

#### **Organización del trabajo**

1. La organización y dirección del trabajo es competencia del Ayuntamiento. No obstante, las variaciones en la organización, cuando estas puedan significar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se negociarán previamente con la parte social, representada por los mismos miembros de la Comisión Paritaria.
2. Sin perjuicio de las peculiaridades y consecuencias del régimen jurídico diferenciado entre funcionarios y laborales, se tendrá que procurar mantener una tendencia a equiparar sus condiciones de trabajo, siempre en atención a la similitud de características de sus puestos de trabajo.
3. Las funciones a desarrollar normalmente por el personal municipal serán las que se deriven de su categoría y figurarán pronunciadas a título no exhaustivo ni excluyente, en su correspondiente descripción del puesto de trabajo.
4. En caso de duda sobre si corresponde o no realizar una determinada función a una determinada categoría, se atenderá al principio general de obediencia, consagrado por la Ley y la Jurisprudencia; en todo caso, el laboral podrá solicitar la orden por escrito, sin menoscabo de que el afectado pueda, posteriormente, iniciar consulta o reclamación ante las instancias que estime oportunas.



5. En caso de ausencias o vacantes, el personal laboral podrá realizar funciones de puestos de trabajo catalogados en un diferente nivel a aquel que ocupen y tengan reconocido, sin ningún otro requisito previo que el de su adecuada formación e información para la ejecución de las funciones encomendadas.

#### **Artículo 9**

##### **Puestos de trabajo**

De forma paralela a la negociación de este pacto, se elaborará un catálogo de puestos de trabajo, en el cual figurarán de manera detallada: características, funciones, denominación de cada puesto de trabajo y retribuciones. Dicho catálogo se negociará en su día con la parte social.

#### **Artículo 10**

##### **Trabajos en diferentes grupos laborales**

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador puede ser destinado por el alcalde o concejal de personal a hacer trabajos de grupo superior al que tiene reconocido legalmente, siempre que su capacidad profesional lo permita. En ningún caso, y sea cuál sea el periodo realizado en el grupo superior, se consolida este grupo sin un procedimiento de promoción interna que garantice los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad. El representante de los trabajadores y la Administración redactarán unas bases de promoción interna que garanticen estos principios cuando se dé esta circunstancia.

El trabajador afectado por prestación de servicios en grupo superior tiene que percibir todas las retribuciones del puesto de trabajo que ocupe efectivamente.

Por necesidades organizativas o de servicio, el trabajador puede ser destinado a hacer trabajos de grupo inferior al que tiene reconocido legalmente. El tiempo de prestación del servicio siempre tiene que ser el imprescindible, y tiene que estar objetivado en la resolución de las causas que lo han motivado, lo que se tiene que comunicar por escrito.

El personal afectado por la prestación de trabajos de grupo inferior tiene que percibir todas las retribuciones de su grupo reconocido legalmente.

#### **Artículo 11**

##### **Contrataciones, movilidad y ascensos**

1. A efectos de promoción interna, la Comisión Paritaria de Seguimiento del Pacto acordará sistemas, con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades, para el acceso a los diversos puestos de trabajo.
2. Antes de la aprobación de la Plantilla Orgánica, la corporación facilitará a los representantes del personal competentes la reserva de plazas a efectos de promoción interna.
3. La Corporación negociará con los representantes del personal competentes, en los dos primeros meses del año, la oferta pública de empleo, con criterios, estudio de vacantes producidas, creación de puestos de trabajo fijo y la reserva de plazas para la promoción interna.
4. En los traslados, la corporación informará previamente a los delegados de personal sobre la intención de realizarlos, para su negociación. El criterio general que tiene que existir es que no se hagan de manera arbitraria.

### **Capítulo III**

#### **Jornada laboral, calendario, permisos y licencias**

#### **Artículo 12**

##### **Jornada laboral**

1. La jornada realizada por todos los trabajadores del Ayuntamiento será de 37,5 horas en cómputo semanal, por norma general, de lunes a viernes, de 8 a 15 horas, distribuida según lo que se haya acordado en el calendario laboral, que se fijará de común acuerdo entre el Ayuntamiento y el delegado de Personal.
2. Se concede un tiempo diario de 30 minutos de descanso durante la jornada. Esta pausa no podrá afectar el buen funcionamiento de los servicios. Se computará como tiempo efectivo de trabajo.
3. Los permisos tendrán carácter inamovible, excepto en los casos de necesidad perentoria, catástrofe, estado de emergencia, calamidad





pública o previa renuncia del trabajador, con una antelación mínima de un día.

4. Excepto para colectivos específicos predeterminados y siempre por razones objetivas de mejor prestación de los servicios públicos, la distribución de la jornada tendrá que respetar las siguientes limitaciones:

1º. Descanso entre jornadas ordinarias de un mínimo de 12 horas.

2º. Jornada máxima ordinaria de 37,5 horas/semana.

### Artículo 13

#### Descanso semanal

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá el sábado y domingo.

### Artículo 14

#### Vacaciones

1. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar, durante cada año completo, de servicio activo, de vacaciones retribuidas de un mes o de 22 días hábiles, o, en su caso, de los días que en proporción les correspondan si el tiempo de servicio prestado ha sido menor, a disfrutar durante el año en curso, o, previa aprobación, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a que se les compute como tiempo de servicio la totalidad de la permanencia en calidad de interino, con independencia de la duración efectiva del periodo. Asimismo, se tendrá derecho a los días hábiles adicionales que se indican a continuación al cumplir los años de servicio efectivo en las administraciones públicas que se indican; en este caso, el derecho será efectivo a partir del año natural siguiente en el del cumplimiento de los años de servicio:

- De 15 a 19 años: 1 día.

- De 20 a 24 años: 2 días.

- De 25 a 29 años: 3 días.

- A partir de 30 años: 4 días.

A efectos del cálculo, se contabilizarán los años de servicios efectivos en las administraciones públicas hasta el 31 de diciembre del año en curso. Los mencionados días tendrán el carácter de hábiles y se podrán disfrutar adicionados a alguno de los periodos vacacionales o por días hábiles escogidos libremente, a no ser que en los horarios especiales se prevea otra cosa.

2. Si se ha prestado un año completo de servicio activo, las vacaciones comprenden tantos días como tenga el mes en que se disfruten, con inclusión del primer y último día del mes en cuestión, y se garantizará el disfrute de un mínimo de treinta días naturales consecutivos.

Excepcionalmente, previo acuerdo con los representantes sindicales, podrán aprobarse regímenes especiales de vacaciones, para aquellas unidades que, por la naturaleza o peculiaridad de sus funciones, requieran objetivamente de un tratamiento diferente al señalado con carácter general.

3. Cuando, por necesidades del servicio, la mitad del periodo vacacional no pudiera disfrutarse entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, se bonificará con un 33 % de los días que tengan que disfrutarse fuera del periodo indicado. Siempre que sea por razones del servicio y que sea el Ayuntamiento el que no permita al trabajador disfrutar del periodo de vacaciones.

4. El periodo vacacional se determinará teniendo en cuenta la elección del trabajador y las necesidades del servicio y, cuando ocurra, se atenderá el siguiente orden de prioridades:

**Primero:** trabajadores con hijos en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el periodo vacacional escolar y estando referida esta preferencia al periodo vacacional escolar en su conjunto, no a un mes concreto.

**Segundo:** trabajadores que tengan reconocida una mayor antigüedad en la carrera administrativa.

**Tercero:** trabajadores que soliciten un único periodo coincidente con un mes natural. Salvando los criterios establecidos en el párrafo anterior, en cada unidad administrativa se tenderá al hecho de que el disfrute de vacaciones se lleve a cabo por turnos rotativos.





En caso de conflicto, el órgano competente, en consenso con el representante sindical, resolverá una vez escuchados los interesados.

5. Previa petición del trabajador e informe del jefe de departamento o servicio correspondiente, podrá autorizarse el disfrute de vacaciones fuera de los meses señalados en el párrafo primero. En este caso, no serán aplicables los efectos previstos en el párrafo tres de este artículo.

## **Artículo 15**

### **Festivos**

- 1) Los trabajadores del Ayuntamiento disfrutarán de los 14 festivos anuales marcados en el calendario laboral.
- 2) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables como días de especial descanso.
- 3) Se recuperarán, como días de libre disposición, los días festivos marcados en el calendario laboral que caigan en sábado, hasta un máximo de 3, que se podrán compensar por un día laborable. En ningún caso generarán derecho económico.

## **Artículo 16**

### **Permisos retribuidos**

La Administración concederá permisos por las siguientes causas:

a) Por defunción o enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días, si el acontecimiento se ha producido en la misma isla donde está destinado el trabajador, y seis días si ha ocurrido fuera de esta.

En los casos de hospitalización se podrá disfrutar del permiso de manera no consecutiva y mientras dure la hospitalización.

b) Por el nacimiento o adopción de un hijo, 15 días, en concepto de paternidad. En caso de parto o adopción múltiple, cinco días más por hijo a partir del primero.

No obstante, si surgieran complicaciones en el parto o cesárea, u otras causas que obliguen al internamiento clínico de la madre, el cónyuge podrá disponer de tres días más a continuación, y seguidos a la licencia por nacimiento.

- c) Por traslado de domicilio, sin cambio de municipio, un día.
- d) El tiempo necesario para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se establecen en la legislación sindical o en aquellos términos que convencionalmente se establezcan entre la Administración y los sindicatos.
- e) Para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de celebración.

El personal con turno de noche podrá disfrutar este permiso el día inmediatamente anterior si estuviera de servicio.

- f) El tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes inexcusables de carácter público o personal siguientes:
  1. Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles y militares, pasar revisión militar y de armas, renovación de documento nacional de identidad y pasaporte, y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en registros y centros oficiales.
  2. Acompañamiento a parientes minusválidos psíquicos o físicos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales y en razón de su estado.
  3. Examen o renovación del permiso de conducir.
  4. Trámites necesarios ante organismos oficiales.

g) El personal laboral tiene derecho a un máximo de siete días de permiso al año para asuntos propios sin necesidad de justificación, o los que proporcionalmente resulten del tiempo de prestación de servicios.

Además se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándolas en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El disfrute del permiso tendrá que hacerse dentro del año natural o, excepcionalmente, hasta el día quince de enero del año siguiente. Los días de permiso no disfrutados no podrán acumularse en los que correspondan al año siguiente.





Los días de asuntos propios no podrán acumularse las vacaciones.

f) En la concesión y disfrute de los permisos a los que se refiere el presente artículo, tendrá que tenerse en cuenta lo siguiente:

En el supuesto de la letra e), se entenderán incluidas las pruebas selectivas, con inclusión de los exámenes parciales deslibradores, convocadas por cualquier administración o institución pública y centros oficiales de enseñanza u homologados. No podrá concederse el permiso cuando los exámenes se realicen en día inhábil para la prestación del servicio. Tendrá que justificarse la asistencia.

#### Artículo 17

##### Permisos para conciliación de vida familiar y laboral

1) El trabajador con un hijo menor de doce meses tiene derecho a una hora diaria de ausencia del servicio, que tendrá que disfrutarse dentro de la jornada de trabajo. Este periodo de tiempo se podrá dividir en dos fracciones. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso diario se multiplicará por el número de hijos que corresponda. El permiso reconocido en este artículo podrá acumularse en lo que corresponda a la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Si los cónyuges o convivientes trabajan los dos, sólo uno de ellos podrá obtener el permiso. Por guarda legal, quien tenga a su cargo directo algún menor de seis años o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo, entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional de retribuciones.

2) Las trabajadoras embarazadas i/o su cónyuge tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

#### Artículo 18

##### Licencias

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar licencias por los motivos siguientes:

- a) Por razón de matrimonio.
- b) Por razón de maternidad.
- c) Por razón de enfermedad.
- d) Por acogimiento o adopción de menores.

a) La licencia por razón de matrimonio podrá disfrutarse por un periodo de veinte días, anterior o posterior a su celebración, a elección del trabajador. Si el periodo escogido es anterior a la celebración, tendrá que coincidir con los días inmediatamente anteriores. Si es posterior, el periodo de disfrute tendrá que situarse dentro de los dos meses posteriores a la fecha de la celebración.

La licencia podrá fraccionarse en dos periodos para ser disfrutados, sin interrupción, uno antes y otro después de la celebración del matrimonio.

Cuando las necesidades del servicio no lo impidan, y previo informe del jefe del departamento o servicio, la licencia podrá acumularse total o parcialmente al periodo de vacaciones anuales.

b) Licencia por gestación, por nacimiento y/o lactancia. En el supuesto de parte, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que le quede del periodo de suspensión.

No obstante, y sin perjuicio de las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en cuyo caso el padre y la madre trabajaran, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre pueda disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de una forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de la efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo por su salud.

c) En los casos de enfermedad de duración no superior a tres días, que se equiparán a ausencias justificadas del servicio, los trabajadores tendrán que comunicar esta situación en el plazo más breve posible y, cuando sea factible, presentar la correspondiente acreditación



documental en el momento de reincorporarse al servicio.

Cuando se trate de enfermedad o causa asimilada de duración superior a tres días, el personal vendrá obligado a la presentación periódica de las acreditaciones de baja y de confirmación expedidas por un facultativo competente de acuerdo con el modelo oficial.

Una vez acreditada la situación a la cual se refiere el párrafo anterior, se concederá la correspondiente licencia que podrá extenderse hasta una duración de doce meses, prorrogable en dieciocho en caso de continuar la situación de incapacidad transitoria, y que tendrá que justificarse adecuadamente.

A consecuencia de lo anteriormente expresado, el Ayuntamiento complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100 % de las retribuciones ordinarias del funcionario en situación de incapacidad transitoria, mientras dure esta.

d) En el caso de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, el trabajador tendrá derecho a una licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas de duración, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del primero, que podrán disfrutarse, a elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de la licencia será, asimismo, de dieciséis semanas, en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de ocho años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Cuando los adoptantes o acogedores sean los dos trabajadores de la empresa, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de los periodos de descanso, su suma no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## **Capítulo IV** **Régimen económico**

### **Artículo 19**

#### **Normas generales**

Las retribuciones de los trabajadores municipales son básicas y complementarias, distribuyéndose en los siguientes conceptos:

Básicas: sueldo básico, antigüedad y pagas extraordinarias.

Complementarias: complemento de productividad, otros complementos, complemento de disponibilidad y horas extraordinarias.

### **Artículo 20**

#### **Retribuciones básicas**

1) Sueldo básico: su cuantía será la que se fije para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con la tabla que establezcan las diferentes escalas según pertenezcan a los equivalentes grupos profesionales en la anexo IV.

2) Antigüedad: se retribuye por trienios, consistentes en la cuantía especificada para cada uno de los grupos en los que se clasifican las diferentes categorías profesionales, según el anexo V, por cada tres años de servicio reconocido.

Los trienios se consolidarán el día que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios y la ganancia se realizará con efectos desde el primer día del mes en que se produjo el vencimiento.

Tendrán derecho a este concepto:

Los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido.





Los trabajadores con contrato laboral por obra o servicio determinados cuando, a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad (inferior a un mes), completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios.

Los trabajadores con contrato laboral de interino cuando, a través de un solo contrato o varios sin solución de continuidad (inferior a un mes), completen tres, o múltiplo de tres, años de servicios. La regulación contenida en los párrafos anteriores será de aplicación y por lo tanto con efectos desde el 1 de enero de 2009.

3) Pagas extraordinarias: se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de una mensualidad de sueldo básico más la antigüedad.

Las retribuciones básicas se actualizarán anualmente en función del IPC más 1 punto, siempre sujeto a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **Artículo 21**

### **Retribuciones complementarias**

1) Complemento de productividad: destinado a retribuir el rendimiento especial, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desarrolla su trabajo. Realizará la asignación la Corporación previa negociación con el delegado de personal del Ayuntamiento.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a valorar una propuesta de criterios objetivos para la concesión de este complemento. Este complemento se encuentra necesariamente ligado a la prestación del trabajo o al desarrollo del puesto de trabajo.

2) Horas extraordinarias: se realizarán únicamente con carácter excepcional, debido a imperiosas necesidades para realizar trabajos urgentes o imprevistos, y no superarán el límite legal de 80 al año. En estos casos se aplicarán las compensaciones por categorías reflejadas a la anexo II

A estos efectos, se considerarán días festivos los que con este concepto figuren en el calendario laboral, además de los domingos, y horario nocturno, el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

El sábado, de las 7 a las 14 h, tendrá consideración de laborable, a efectos retributivos de servicios extraordinarios, excepto si coincide con festivo en el calendario laboral.

3) Disponibilidad: la disposición y localización del trabajador las 24 h generará derecho económico diario, según la tabla del anexo IV.

## **Artículo 22**

### **Vestuario**

1. El Ayuntamiento entregará el conjunto completo de piezas establecido en el anexo III para la estación del año en que se encuentre cada nuevo trabajador en plantilla. En el caso de contrataciones temporales, se entregarán aquellas que, a criterio del mando, sean suficientes y proporcionadas al tiempo de duración de su interinato.

2. El Ayuntamiento repondrá aquellas piezas obligatorias de trabajo que estén en un estado inadecuado de uso.

En periodos de contratación que se prevean inferiores a tres meses, sólo se suministrarán aquellas piezas que tengan función de seguridad o higiene.

## **Capítulo XI** **Derechos sindicales**

## **Artículo 23**

### **Competencias y facultades de la representación colectiva**

Las competencias, las facultades, los derechos y las garantías de los representantes sindicales y de los delegados sindicales son las que establece y reconoce la normativa vigente, sin perjuicio de lo que se relaciona a continuación:

1. Ser informado de la política de empleo de personal del Ayuntamiento.
2. Ser informado de los cambios de destino que, legalmente, decreta la corporación, de manera que los representantes sindicales puedan formular las alegaciones que consideren necesarias.





3. Emitir un informe antes de adoptar todos los acuerdos y las sanciones que hagan referencia al personal, siempre que se considere oportuno.
4. Asistir, con voz, a una representación de los representantes sindicales y de los delegados sindicales, a las sesiones que haga la Comisión de Hacienda e Interior cuando tenga que tratar temas que afecten el régimen y las condiciones de trabajo del personal, en cuyas actas pueden hacer constar sus opiniones. La corporación tiene que remitir al representante sindical la información sobre las materias a tratar en el orden del día de la comisión con una antelación no inferior a 48 horas. En cualquier caso, la asistencia se tiene que producir al principio y/o al final de la reunión.
5. Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la corporación las cuestiones que proceden en materia de personal, de régimen de prestación del servicio, de condiciones de seguridad y de previsión social, en lo que sea de competencia de la corporación.

Además de lo que establece la legislación vigente sobre la materia, los representantes del personal tienen que disfrutar de las garantías y las facultades siguientes:

- a) No se tienen que computar, como horas sindicales o de personal, las utilizadas para negociar este convenio, las reuniones de la Comisión Paritaria y de Seguridad, Higiene y Salud Laboral.
- b) Todos los delegados que pertenecen a una misma central sindical pueden acumular las horas sindicales que corresponden a sus miembros para posibilitar, si es el caso, la asistencia a cursos de formación sindical.

#### **Artículo 24**

##### **Secciones sindicales**

1. Las secciones sindicales de las centrales sindicales firmantes pueden nombrar a un delegado sindical, a quien se le tienen que reconocer, expresamente, los derechos y las obligaciones que recoge la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, incluido el crédito horario sindical.

Y, además, pueden asistir en todas las reuniones llevadas a cabo entre el Ayuntamiento y los representantes sindicales.

2. Pueden usar un tablón de anuncios, que hay que situar en un lugar visible.

#### **Artículo 25**

##### **Asambleas**

1. El personal municipal puede ejercer su derecho a reunirse en asamblea. Dispone de un máximo de 36 horas anuales, aparte de las necesarias para discutir y aprobar este pacto.

2. Están legitimados para convocar las asambleas:

- a) Los representantes sindicales.
- b) Un mínimo del 40 % de los empleados.

3. Corresponde al alcalde o alcaldesa, o al concejal o concejala en quién delegue la responsabilidad de personal, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- a) Formular la solicitud por escrito con una antelación de 48 horas.
- b) Señalar el día, la hora y el lugar donde se tiene que hacer la asamblea.
- c) Los datos de las personas solicitantes, que tienen que estar legitimadas para convocarla, tal como prevé el apartado 2º.
- d) La asamblea se tiene que llevar a cabo dentro de la jornada laboral, preferentemente fuera del horario de atención al público, excepto en los casos de huelga.
- e) La convocatoria se tiene que dirigir a la totalidad del personal afectado por este convenio.
- f) Si dentro del límite de 24 horas de la fecha de realización de la asamblea, el alcalde o alcaldesa o la persona delegada no ha formulado ninguna objeción, esta se puede llevar a cabo sin ningún otro requisito.
- g) El Comité de Empresa del Personal o el delegado sindical puede convocar reuniones sectoriales, con los mismos límites y requisitos, que no podrán exceder de 5 horas anuales por sector.





**Artículo 26**

**Servicios mínimos**

En el caso de asamblea o huelga legal, los servicios mínimos son los esenciales, y se tienen que negociar entre los órganos convocantes y la corporación.

- a) En el caso de asamblea, hay que garantizar la salud, la seguridad, el Registro y los casos de cita con antelación al ciudadano.
- b) En el caso de huelga legal, hay que garantizar la salud, la seguridad y el Registro. En cualquier caso, las citas con antelación al ciudadano se tienen que anular expresamente.

**ANEXO I**  
**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Denominación de los grupos profesionales

**Titulado superior: 0**

- Arquitecto superior

**Titulado medio: I**

**Técnico superior: II**

**Técnico medio: III**

- Oficial/encargado de mantenimiento
- Auxiliar de biblioteca

**Agrupaciones profesionales especialistas: IV**

- Ayudante de mantenimiento

**Agrupaciones profesionales: V**

- Personal de brigada
- Personal de limpieza

**Titulación grupo profesional**

Título licenciado y equivalente	A1 -- 0
Título diplomado y equivalente	A2 -- Y
Título bachiller, BUP, FP2 y equivalentes	C1 -- II
FP1, ESO, EGB y equivalentes	C2/AP – III / IV / V
Certificado escolaridad y equivalente	

**Anexo II**  
**Retribuciones**

**Escala salarial según los grupos profesionales**

<b>0</b>	Arquitecto/ superior	2.369,93 euros
<b>III</b>	Oficial encargado de mantenimiento	1.543,65 euros

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/26/1002326





III	Auxiliar de biblioteca	1.543,65 euros
IV	Ayudante de mantenimiento	1.113,45 euros
V	Peón de brigada	1.010,39 euros
V	Limpiador	921,33 euros

**Anexo III**  
**Trienios**

Clasificación por grupos	Remuneración por trienio
0	42,65 euros
I	27,26 euros
II	33,98 euros
III	24,48 euros
IV	17,90 euros
V	13,47 euros

**Anexo IV**  
**Disponibilidad y horas extraordinarias**

1) Disponibilidad

Clasificación por grupos	Disponibilidad y localización 24h	
	Laborables	Fin de semana
0	130 euros/día	200 euros/día
I	120 euros/día	180 euros/día
II	100 euros/día	160 euros/día
III	80 euros/día	140 euros/día
IV	60 euros/día	120 euros/día
V	40 euros/día	100 euros/día

2) Tabla de horas extraordinarias

Clasificación por grupos	Hora extra	
	Laborables	Domingo/Festivo/Nocturno
0	24 euros	30 euros
I	22 euros	28 euros
II	20 euros	26 euros
III	18 euros	24 euros
IV	16 euros	22 euros
V	12 euros	18 euros





## Anexo V Vestuario

El Ayuntamiento facilitará al personal de la Brigada Municipal el siguiente vestuario, con los periodos de carencia que se indican, y según sus necesidades:

Dos camisas manga larga	UN AÑO
Dos pantalones de pana	UN AÑO
Un par de zapatos invierno	UN AÑO
Un jersey	UN AÑO
Dos pares de calcetines invierno	UN AÑO
Un anorak	DOS AÑOS
Una cazadora de pana	DOS AÑOS
Un par de botas de agua	TRES AÑOS
Dos camisas manga corta	UN AÑO
Dos pantalones de verano	UN AÑO
Un par de zapatos de verano	UN AÑO
Dos pares de calcetines verano	UN AÑO

El Ayuntamiento facilitará al personal de limpieza el siguiente vestuario, con los periodos de carencia que se indican, y según sus necesidades:

1 Par de zapatillas de verano	UN AÑO
1 Par de zapatos de invierno	UN AÑO
Varios pares de guantes	UN AÑO
1 bata de verano	UN AÑO
1 bata de invierno	UN AÑO
Dos camisas manga larga	UN AÑO
Dos camisas manga corta	UN AÑO
Dos polos (manga corta / larga)	UN AÑO
Dos jerséis polares	UN AÑO
2 pares calcetines invierno	UN AÑO
2 pares calcetines verano	UN AÑO
Unas botas campaña	DOS AÑOS
Unas botas agua	TRES AÑOS
Un equipo reflectante verano	DOS AÑOS

### Disposición final

### Límites presupuestarios

Todas las retribuciones antes indicadas serán de aplicación en la medida en que tengan apoyo presupuestario.

