

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

**12560**

*Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100775012021)*

#### Antecedentes

1. El 19 de febrero de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, aplicable al personal laboral, para el período 2018-2021.
2. El 4 de noviembre de 2020, Laura Rigo Valero, 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 para el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 29 de noviembre de 2021

#### La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo  
(BOIB 97/2019)

#### Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí

##### Capítulo I. Disposiciones Generales.

*Artículo preliminar.- Determinación y reconocimiento de las partes.*

En virtud de las negociaciones mantenidas entre los representantes del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, por una parte, y por el Comité de Empresa, por la otra, se concierta el presente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí.





*Artículo 1.º- Ámbito de aplicación funcional.*

El objeto de las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Santa Maria del Camí y el personal laboral a su servicio.

*Artículo 2.º- Ámbito de aplicación personal.*

Las disposiciones y contenidos del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, independientemente de su modalidad de contrato.

*Artículo 3.º- Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al personal previsto en el artículo anterior que desarrolle sus funciones en cualquier Centro, Dependencia, Área o Servicio dependientes directamente del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, así como otros que en un futuro se pudieran crear.

*Artículo 4.º- Ámbito de aplicación temporal, denuncia y prórroga.*

1. El presente Convenio Colectivo, una vez firmado por las partes, será elevado al Pleno del Ayuntamiento para su aprobación y posterior publicación en el B.O.I.B.

2. Independientemente del que se ha establecido en su punto anterior, entrará en vigor una vez firmado por las partes, con efecto de 1 de enero de 2018, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2021.

3. Anualmente se procederá a negociar, según la normativa vigente, la revisión de todos los aspectos económicos y retributivos.

4. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciarlo dentro de los últimos tres meses de vigencia del mismo, o dentro de los últimos tres meses de cada uno de los años en los cuales se mantenga prorrogado. La denuncia y solicitud de una nueva negociación se formulará mediante una comunicación escrita dirigida a la otra parte.

5. Una vez denunciado, las partes están obligadas a reunirse para constituir la Comisión Negociadora e iniciar las deliberaciones del próximo Convenio, en un plazo máximo de 30 días, desde la fecha de recepción de la denuncia.

6. Una vez finalizado el periodo de vigencia sin que se haya producido denuncia, el Convenio se considerará prorrogado cada año, excepto los aspectos económicos y retributivos del mismo, la revisión de los cuales será objeto de negociación tal como se ha previsto en el punto 3 del presente artículo.

7. El presente Convenio Colectivo será vigente mientras se desarrolle la negociación de un nuevo Convenio.

Desde la denuncia hasta la aprobación, la inscripción y la publicación del nuevo convenio se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas.

*Artículo 5.º- Comisión Paritaria de Interpretación, seguimiento, vigilancia, conciliación y arbitraje.*

1. Para la interpretación y seguimiento de la aplicación y fiel cumplimiento del Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión de carácter paritario, dentro de los 15 días siguientes a su publicación en el B.O.I.B.

2. La Comisión Paritaria estará formada por 1 representante de cada uno de los sindicatos con representación al Comité de Empresa y por 1 representante del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí por cada uno de los representantes sindicales que forman parte, de forma paritaria y en igualdad de condiciones.

3. La Comisión estará presidida por quien se designe por acuerdo de las partes. Del mismo modo se designará un secretario, que será el encargado de levantar las actas. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados a las actas que se levanten en cada reunión, firmadas por las partes, teniendo todas ellas carácter vinculante.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 7 días desde la fecha de su solicitud, y se adjuntará a la convocatoria el correspondiente orden del día. A estas reuniones podrán asistir asesores nombrados por cada una de las partes, en un máximo de 1 por cada parte, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto.

5. Son funciones de la Comisión:

- Vigilancia, seguimiento y estudio de la aplicación del Convenio.





- Interpretación de las cláusulas del mismo en los casos de dudas y divergencias en su aplicación correcta.
- Actualización de las normas del Convenio.
- Instrumento de desarrollo y resolución de conflictos de todos y cada uno de los aspectos regulados por el presente Convenio y en particular de todo el que está relacionado con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
- Intento de mediación, arbitraje y conciliación en el trato y solución de cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que puedan surgir.
- En general, cualquier otro que contribuya a la eficacia de la aplicación del Convenio.
- Acordar la definición, la asimilación y la integración de los distintos niveles de las categorías profesionales o lugares de trabajo no contemplados en este Convenio que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo o por la integración de nuevos trabajadores/ras.

#### *Artículo 6.º Vinculación a la totalidad*

El presente Convenio Colectivo es vinculante y lo tienen que cumplir, obligatoriamente, las partes firmantes a partir de su entrada en vigor.

Las disposiciones y el contenido del Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación, y no se puede aplicar parcialmente.

Tampoco podrán ser renegociadas separadamente de su contexto. En caso de que la jurisdicción laboral declarase ineficaz alguno de sus preceptos, tendrá que negociarse la totalidad de la parte declarada como ineficaz.

Mientras no se acuerde un nuevo Convenio, el presente regirá hasta que entre en vigor el siguiente.

#### *Artículo 7.º Condiciones más ventajosas*

Previa consulta con la Comisión Paritaria, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, en caso de duda, ambigüedad, oscuridad y contradicción, en cuanto a su sentido o alcance, tendrán que ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más ventajosa para los trabajadores/ras.

#### *Artículo 8.º Empresa y representantes de los trabajadores/ras*

A los efectos de aplicación de este Convenio, se entenderá como Empresa el Ayuntamiento de Santa Maria del Camí.

Los representantes de los trabajadores/ras tendrán las competencias, las facultades, los derechos y las garantías que se determinan en el Estatuto de los Trabajadores, en el Texto Refundido del EBEP, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo.**

#### *Artículo 9.º Dirección y control del trabajo*

1. La organización y la planificación del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí. A través de los órganos del Ayuntamiento y de las direcciones o responsables de cada una de las áreas, servicios, secciones o unidades, corresponderá al Ayuntamiento, la organización, la dirección y el control técnico y práctico del trabajo, y se pueden establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo que resulten aconsejables. Todo esto conforme a la legislación vigente.

2. Respecto a las consecuencias que las decisiones del Ayuntamiento puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores/ras, se procederá a la negociación y la consulta con el comité.

3. En el ejercicio de sus atribuciones, los órganos del Ayuntamiento, así como las direcciones y/o responsables de cada área, servicio, sección o unidad, tendrán siempre en cuenta las vías de participación, las facultades y competencias de los representantes legítimos de los trabajadores/ras.

4. La planificación de los recursos humanos al Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, tendrá como objetivo su adecuada dimensión, distribución y capacitación para la mejora de la prestación de los servicios.

5. Los trabajadores/ras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser destinados a ningún organismo autónomo, fundación, consorcio, instituto o cualquier entidad municipal con personalidad jurídica propia, si no es de forma voluntaria y siempre que una Ley no disponga el contrario.

6. El personal municipal que haya sido adscrito provisionalmente a alguna de las entidades antes mencionadas y, por la causa que sea, que se



tenga que reincorporar en el Ayuntamiento, lo hará con la misma categoría, nivel y retribuciones que correspondan en la plaza que ocupaba.

7. El Ayuntamiento se compromete a mantener, siempre que sea legalmente posible, todos los puestos de trabajo existentes actualmente a la plantilla de personal laboral.

*Artículo 10.º- Relación de Puestos de trabajo, plantillas, reorganización y reestructuración del trabajo.*

1. El instrumento para la ordenación del personal laboral al servicio del Ayuntamiento será la Relación de Puestos de trabajo (RLLT). La RLLT, o en su caso la plantilla, así como sus modificaciones o reestructuraciones, independientemente del tipo que sean y de los motivos que las promuevan, se negociarán con el Comité.

2. Los proyectos de reorganización administrativa que impliquen cambios de adscripción de puestos de trabajo, supresión de servicios, etc. serán tratados, en todas sus fases con el Comité a través de la consulta y la negociación.

3. Se mantendrán, salvo que de forma justificada se demuestre que son económicamente inviables, los servicios que actualmente se llevan a cabo en el área de gestión pública, evitando su privatización. En cualquier caso, si no se puede meter dentro de la plantilla municipal, se subrogará el personal que hasta entonces tenga encomendadas las tareas en cuestión.

4. Toda reestructuración que afecte a la distribución y las funciones del personal tendrá que tener en cuenta la participación del Comité de Empresa a través de la consulta y la negociación.

5. Las vacantes existentes a la plantilla se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

- a. Reingreso personal excedente
- b. Reasignación de efectivos
- c. Provisión de puestos de trabajo
- d. Promoción interna
- e. Personal de nuevo ingreso.

*Artículo 11.º Sustitución de vacantes*

El Ayuntamiento sustituirá, cuanto antes mejor, a todo el personal de baja por larga duración, maternidad, paternidad, jubilación o promoción.

*Artículo 12.º Plantilla laboral, clasificación del personal y reclasificaciones.*

1. Los trabajadores/ras al servicio del Ayuntamiento de Santa María del Camí tienen derecho a una clasificación profesional de acuerdo con las funciones efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, la definición de la cual, tanto nominal, sustancial, como de contenido, figura al Anexo I (Grupos y categorías profesionales) del presente convenio.

2. El Ayuntamiento, previa negociación con el Comité se compromete a revisar y reclasificar aquellas categorías profesionales y puestos de trabajo que, en virtud de la propia evolución de la Administración, se demuestre su necesidad de realizarlo.

*Artículo 13.º Registro de personal*

1. El Ayuntamiento dispondrá de un registro general de personal en el cual constarán, al menos, los siguientes datos:

- a) Identificación del trabajador/a.
- b) Adscripción al puesto de trabajo.
- c) Situación laboral (activo, baja por enfermedad u otras causas, excedencia, etc.).
- d) Méritos y reconocimientos especiales.
- e) Sanciones y expedientes disciplinarios.
- f) Otros datos de interés profesional o laboral: títulos académicos, o profesionales, cursos de formación, etc.

2. El Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento permitirá al personal laboral, previa petición, el acceso al propio expediente individual que exista al registro general de personal.

*Artículo 14.º- Centro de trabajo.*

1) Es el lugar donde el trabajador/a realiza su jornada laboral de trabajo.



2) Se podrán constituir otros centros de trabajo, siempre y cuando estén ubicados en el término municipal.

### **Capítulo III. Ingreso, Promoción, Provisión Y Formación.**

#### *Artículo 15.º- Oferta pública de empleo.*

1. El Ayuntamiento de Santa Maria del Camí seleccionará al personal laboral a su servicio de acuerdo con la Oferta pública de empleo.
2. Las necesidades de plantilla de personal laboral que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente en la Corporación, serán objeto, anualmente, de la correspondiente Oferta pública de empleo.
3. La Oferta pública de empleo se elaborará anualmente y será objeto de negociación con el Comité en los términos legalmente establecidos.
4. A las diferentes ofertas de ocupación que se produzcan dentro de la vigencia del presente Convenio se contemplarán las vacantes existentes en la plantilla del personal laboral.
5. Sin perjuicio del punto 4, las vacantes producidas podrán ser reconvertidas según las necesidades y sin que esto produzca una disminución en los lugares de trabajo laborales.
6. La Oferta determinará el número de puestos de trabajo que se tienen que cubrir por el sistema de selección, con indicación del número de puestos de trabajo que se tienen que cubrir por promoción interna.

#### *Artículo 16.º- Selección del personal laboral*

1. Toda selección del personal laboral para el ingreso al Ayuntamiento de Santa Maria del Camí se realizará de acuerdo con la Oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y libre, a través de los sistemas selectivos de oposición, concurso- oposición y concurso. En todo caso se garantizará la efectividad de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, y se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del Empleado público y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las bases generales y las bases específicas de cada una de las convocatorias se negociarán con el Comité.
3. Un representante de los trabajadores/ras perteneciente a las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa podrá participar en las reuniones de los Tribunales de selección como observador, con voz y sin voto. Los miembros del Tribunal tendrán que estar en posesión de una titulación o bien de una especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso en las plazas convocadas.

#### *Artículo 17.º- Contratos temporales*

1. Para cubrir vacantes producidas con motivo de la aprobación de la RLLT y la Oferta pública de empleo, así como para cubrir vacantes producidas por jubilaciones, bajas de larga duración, maternidad, incapacitado para el puesto de trabajo, promoción, ascensos y excedencias, de manera transitoria, coyuntural y hasta que el lugar se cubra de manera fija mediante el procedimiento reglamentario, o por la reincorporación de aquellos que se encuentren en cualquier de las situaciones administrativas correspondientes, se harán contratos temporales.

2. Por eso el Ayuntamiento creará listados o bolsas de trabajo temporal o interino, a partir de convocatorias específicas realizadas con cuyo objeto, las bases de las cuales tendrán que ser negociadas con el Comité.

Estas bolsas de trabajo se crearán para cubrir vacantes de cualquiera de las categorías profesionales que forman la plantilla del personal laboral.

3. También se crearán listados o bolsas de trabajo temporales o interino con los opositores que a pesar de haber participado de los diferentes procesos selectivos no hayan obtenido plaza y que como mínimo, hayan aprobado los dos primeros ejercicios de la oposición.

Estas bolsas tendrán carácter preferente sobre las bolsas del punto 2 de este artículo.

4. Las necesidades de contratación temporal se efectuarán siguiendo el listado por estricto orden de puntuación y según el número de ejercicios superados. Los listados serán públicos.

5. Cada convocatoria específica, realizada con este fin, establecerá la vigencia de la bolsa o listado en cuestión, la cual no podrá ser superior a los 4 años.

6. Cada bolsa de trabajo establecerá en las propias bases su funcionamiento específico.

*Artículo 18.º Integración social y laboral de los discapacitados físicos y psíquicos.*

Se dará cumplimiento al que establece el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre del Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social y el resto de normativa vigente sobre integración social y laboral de los discapacitados y especialmente en aquello que hace referencia a las pruebas de acceso, contratación y trabajo. Igualmente, a las pruebas selectivas, se establecerán por las personas discapacitadas que lo pidan, las adaptaciones posibles de medios y tiempos para su realización.

*Artículo 19.º Movilidad y provisión de lugares de trabajo.*

1. La provisión de lugares de trabajo consiste en cubrir vacantes del mismo grupo de titulación o categoría profesional, siempre que se cumpla con los requisitos exigidos para la ocupación del lugar al cual se opta. Por lo tanto, no supone cambio de grupo o categoría profesional.

2. Estos lugares de trabajo se proveerán de acuerdo con los sistemas de concurso de méritos, que será el sistema general y ordinario y, excepcionalmente, atendiendo a la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el de libre designación, si así lo contempla la RLLT.

Las bases y los baremos de las convocatorias para proveer lugares vacantes por el sistema de concurso de méritos, serán aprobadas por el órgano competente previa negociación con el Comité.

3. Los baremos de los concursos de méritos para la provisión de vacantes tendrán que incluir: la valoración de la antigüedad, la experiencia en los lugares desarrollados, la valoración de los cursos de formación, la formación académica, el conocimiento del catalán, así como otros aspectos que, por las características específicas del lugar de trabajo, se puedan considerar.

4. Los miembros de la Comisión de Valoración tendrán que poseer una titulación o especialización igual o superior a la del lugar que se convoca.

5. Los que hayan sido designados para cubrir el puesto de trabajo para el cual hayan concursado tendrán que estar un mínimo de dos años antes de poder volver a concursar.

6. El traslado o cambio de destino consiste en el cambio de un trabajador/a a un puesto de trabajo diferente del que ocupa para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desarrolladas en el de origen, sin que suponga cambio de categoría o de nivel retributivo. Los traslados se harán por concurso de méritos entre el personal laboral fijo que tenga dos años o más de antigüedad en el último lugar de trabajo. El concurso se hará mediante convocatoria interna y antes de que se confeccione la Oferta pública de empleo, y en cualquier caso, antes de que sean ocupadas por el personal de nuevo ingreso. El baremo del concurso será objeto de negociación con el Comité.

7. La Corporación respetará los destinos que habitualmente tengan asignados los trabajadores/ras, exceptuando los casos en que por causas debidamente justificadas el servicio lo requiera.

8. Se podrán realizar permutas entre los trabajadores/ras de la misma categoría o especialidad, siempre y cuando hayan sido autorizadas previamente por el órgano competente del Ayuntamiento y siempre que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que las personas interesadas sean titulares de los puestos de trabajo objeto de la permuta.
- b) Que la antigüedad de las personas interesadas no difiera en más de cinco años.
- c) Que los puestos de trabajo sean genéricos, de retribuciones parecidas y les corresponda la misma forma de provisión.

9. No podrá autorizarse la permuta cuando a alguna de las personas interesadas se le haya concedido una en los últimos cinco años o bien le falten menos de diez años para cumplir la edad de jubilación ordinaria.

10. La permuta tiene carácter definitivo, excepto en el supuesto de que en el plazo de los dos años alguno de los permutantes solicite la jubilación voluntaria. En este caso los permutantes volverán al destino de origen.

11. El personal que obtenga destino mediante una permuta tiene que permanecer un mínimo de dos años en el puesto de trabajo permutado.

12. Sin perjuicio de todo el anterior y de manera general, cuando la Corporación tenga previsto realizar cualquier tipo de traslado, lo pondrá en conocimiento, con carácter previo, de Comité, porque este informe al respeto.

*Artículo 20.º Trabajos de superior categoría.*

1. Cuando, por necesidades urgentes del servicio, el Ayuntamiento tenga que proveer provisionalmente una vacante de la plantilla del

personal laboral con personal propio hasta que se cubra definitivamente a través de alguno de los procedimientos legales establecidos, lo hará nombrando de forma provisional a algún trabajador/a fijo que reúna los requisitos exigidos en la plaza o lugar que se encuentre vacante. Estos nombramientos tendrán una duración máxima de un año, que excepcionalmente se podrá ampliar hasta dos años. El procedimiento se iniciará con una convocatoria interna entre los trabajadores/ras fijos que cumplan los requisitos de la vacante. Si hubiera más de uno se resolverá mediante concurso atendiendo la experiencia y formación de los aspirantes.

2. Este nombramiento no se tendrá en cuenta como mérito para el acceso a los puestos de trabajo de manera definitiva.
3. Cuando un trabajador/a realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional de la plaza que ocupa tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

En caso de que la situación se prolongue más de 6 meses en un año o 8 meses en dos años, el Comité, al amparo del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el trabajador/a afectado/a reclame el ascenso, tendrá que emitir informe sobre la necesidad de cobertura reglamentaria del lugar en cuestión.

4. Cuando un trabajador/a también realice funciones que no correspondan a las que tiene asignadas la plaza o puesto de trabajo que ocupa, según la RLLT o el presente Convenio, tendrá derecho a un plus por trabajos ajenos, el importe del cual será de un 10% de las retribuciones íntegras del periodo trabajado.

5. Ningún/a trabajador/a no estará obligado a realizar funciones de inferior categoría. Se podrá asumir, sin embargo, este tipo de funciones de forma voluntaria.

#### *Artículo 21.º Promoción interna.*

La promoción interna del personal laboral fijo consiste en el ascenso desde cualquier grupo de titulación, cuerpo o escala, o bien desde cualquier categoría profesional, otra superior (promoción vertical) o igual (promoción horizontal).

Para participar en las convocatorias de promoción interna se tiene que haber prestado servicios como personal laboral fijo al Ayuntamiento un mínimo de dos años y se tienen que reunir los requisitos de titulación y cualquier otro que establezcan las bases de la convocatoria o la correspondiente RLLT.

El sistema que se utilizará para las convocatorias de promoción interna será el concurso - oposición. Las bases de las respectivas convocatorias serán objeto de negociación con el Comité.

A la fase de oposición de las convocatorias de promoción interna se eximirá a los candidatos de aquellas materias el conocimiento de las cuales se haya acreditado suficientemente en las pruebas de ingreso. Para aplicar este criterio se tendrá en cuenta las bases de la última convocatoria.

Los aspirantes que hayan aprobado pero no obtengan plaza tendrán derecho a presentarse en la siguiente convocatoria con la nota obtenida.

Por otro lado, los aspirantes que hayan aprobado al menos un ejercicio, pero no hayan obtenido plaza formarán un listado que se utilizará para realizar posibles nombramientos de forma provisional, momento en el cual permanecerían en la situación de excedencia por prestaciones de servicios en el sector público descrita en el artículo 31 de este convenio.

#### *Artículo 22.º Formación.*

En conformidad con el que se señala en el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción, el personal incluido al ámbito del presente Convenio tendrá derecho, siempre que estén relacionados con el lugar de trabajo y el servicio lo permita, a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como a cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional que se organicen por la propia Corporación, por el EBAP o por cualquier otra Administración o Institución pública.

El acceso a los cursos, estudios, etc., se hará de forma rotatoria, de forma que todas las personas interesadas puedan acceder en igualdad de condiciones.

En cualquier caso los trabajadores/ras tendrán derecho a 60 horas de formación dentro de su horario laboral. El Plan de formación y cualquier tipo de acción formativa que se lleve a cabo se negociará con el Comité.

#### Capítulo IV. Tiempo de Trabajo, Horarios y Descanso.

##### *Artículo 23.º Calendario laboral anual.*

1. El calendario anual aplicable a todos los servicios del Ayuntamiento será el que el organismo competente de la Administración Autonómica determine para Santa María del Camí, sin perjuicio del que se prevé en el presente Convenio.
2. En todos los centros, dependencias y servicios se expondrá el calendario laboral anual que comprenderá la distribución anual de los días festivos e inhábiles.
3. A los efectos de los derechos y las normas que se establecen en el presente Convenio y al resto de normativa aplicable en materia de condiciones de trabajo, los sábados y los días de descanso semanal, no se consideran hábiles o laborales. Se garantiza a todos los trabajadores/ras dos días de descanso semanal, que serán los sábados y domingos, excepto en el caso del personal la jornada del cual contemple hacer trabajo sábado y/o domingo.

##### *Artículo 24.º Jornada laboral.*

1. En cómputo semanal, la jornada laboral ordinaria para toda la plantilla será la que marque la ley vigente.
2. La jornada diaria será continuada de lunes a viernes, en horario matinal, como norma general.
3. Los días 24 y 31 de diciembre las dependencias municipales permanecerán cerradas.

Todo el personal disfrutará de estos días, excepto el personal adscrito a algunos servicios considerados esenciales, los cuales serán negociados con el Comité.

A las personas que no puedan disfrutar de alguno o de los 2 días, se las compensará con un día libre y una gratificación de 20 € por cada día que no hayan podido disfrutar.

##### *Artículo 25.º Descanso semanal y diario.*

1. Cada trabajador/a dispondrá de un periodo de 30 minutos diarios para descanso, que será computado como trabajo efectivo.
2. Todos los trabajadores/ras tendrán derecho a un descanso semanal de dos días continuos. Se garantiza como norma general, que los días de descanso serán los sábados y domingos.
3. Los trabajadores/ras tendrán derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, entre la finalización de su jornada diaria y el reinicio de la siguiente.
4. El personal que realice funciones de forma continuada y habitual ante pantallas LCD, de visualización gráficas y de grabación de datos y los reproductores dispondrán de un descanso diario de diez minutos cada dos horas. El tiempo para merendar es compatible a estos efectos.

##### *Artículo 26.º Horario de trabajo.*

A todos los efectos, el horario de trabajo de todo el personal será normalmente de 7'45 a 15'15 h., permitiéndose 15 minutos de cortesía en la entrada y/o en la salida, sin perjuicio de las conciliaciones de la vida familiar y laboral que se puedan acordar.

En el anexo III de este convenio se recogen todos los horarios especiales.

##### *Artículo 27.º Reducción de la jornada habitual de trabajo.*

1. Por interés particular. A petición justificada del interesado/a, y siempre que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desarrollado, se podrá conceder el reconocimiento de una reducción de jornada diaria ininterrumpida del 25%, percibiendo el 75% de sus retribuciones mensuales. Esta reducción se mantendrá por periodos mínimos mensuales y será revisable anualmente.

2. Por proximidad a la edad forzosa de jubilación. Podrá concederse una reducción diaria por periodos ininterrumpidos de un mes, de entre 30 minutos y la mitad de la jornada habitual, a aquellos trabajadores/ras a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación ordinaria vigente en cada momento, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

3. Las reducciones de jornada indicadas anteriormente son incompatibles entre sí.







## Capítulo V: Vacaciones, Permisos, Excedencias Y Licencias.

### Artículo 28.º Vacaciones.

a) Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, por año completo de servicio efectivo, de unas vacaciones retribuidas de un mes natural o de veintidós días hábiles o laborales, o los días que proporcionalmente corresponda al tiempo de servicio efectivo, por norma general dentro del mismo año natural. Este derecho no se renunciable ni abonable.

Así mismo, se tendrá derecho a los días hábiles o laborales adicionales que se indiquen a continuación al cumplir los años de servicio efectivo en las Administraciones Públicas siguientes; en este caso el derecho se hará efectivo a partir del día siguiente del cumplimiento de los años de servicio:

- 15 años: 1 día.
- 20 años: 2 días.
- 25 años: 3 días.
- A partir de 30 años: 4 días.

Los referidos días tendrán el carácter de hábiles y se podrán disfrutar anexados a alguno de los periodos de vacaciones o por días hábiles elegidos libremente. Todo esto salvo que en los horarios especiales se prevea otra cosa.

b) El calendario de vacaciones de todo el personal se fijará, de acuerdo con los criterios de este artículo, en el mes de marzo. Los Jefes de servicio y Área correspondientes son los responsables de su cumplimiento. De este calendario se informará y se librará copia, desde cada Área o Servicio, al Comité de empresa.

Las modificaciones del calendario antes del inicio del disfrute serán competencia de los mismos servicios. Con una antelación mínima de 7 días los Jefes de servicio o Área serán responsables de librar al Servicio de Recursos Humanos o regidor delegado, las comunicaciones del disfrute efectivo de las vacaciones, de forma única o fraccionada, las cuales tendrá que autorizar en el plazo máximo de cinco días.

El personal adscrito a la Escoleta Municipal dispondrá de sus vacaciones en el periodo en el que la escoleta permanezca cerrada.

c) Las vacaciones se disfrutarán, si es posible, dentro del periodo comprendido entre el día 1 de junio y 30 de septiembre, ambos incluidos, de una vez por meses naturales o en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos. El personal adscrito a la Brigada de obras no podrá disfrutar de vacaciones en periodo de organización de fiestas y acontecimientos diversos, excepto los supuestos excepcionales debidamente autorizados por el regidor delegado.

Cuando por exigencias del Ayuntamiento o necesidades del servicio suficientemente acreditadas y justificadas, se tuvieran que disfrutar en periodo diferente del indicado, se tendrá derecho a una bonificación de un número de días igual al 33% del número de días que se tengan que disfrutar fuera del citado periodo de verano, los cuales se tendrán que adicionar a alguno de los periodos vacacionales.

Dentro del periodo vacacional no se podrán hacer servicios extraordinarios de ningún tipo.

d) Mediante la correspondiente justificación, el personal podrá disfrutar las vacaciones por días hábiles o laborales elegidos libremente en cualquier periodo del año, siempre que su cómputo anual sea de 22 días hábiles o laborales, siempre y cuando las autorice el regidor delegado del área.

e) Si el personal antes o durante el disfrute de las vacaciones sufriera enfermedad acreditada facultativamente ante la Corporación, se renegociarán las mencionadas vacaciones en el caso de no poderse disfrutar dentro del periodo concedido, con los mismos criterios establecidos en el presente artículo.

f) Si por exigencias del servicio correspondiente, debidamente acreditadas y justificadas ante el Servicio de Recursos Humanos fuera necesario interrumpir el disfrute de vacaciones del personal, se tendrá derecho, además de los días interrumpidos, en un día de incremento del número de días que le correspondan por cada uno de los que se interrumpa. En otros casos no se podrá interrumpir los periodos de vacaciones.

En caso de anulación de las vacaciones ya autorizadas se compensará al trabajador/a como indica la letra b) de este artículo.

El personal tendrá derecho a modificar las vacaciones establecidas en el calendario, antes del inicio de las mismas, por razones justificadas y con la autorización previa del regidor delegado del servicio.

*Artículo 29.º Licencias y permisos*

Todos los trabajadores/ras sujetos al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar, previa autorización y con la obligación de justificarlos, de los permisos y licencias retribuidas que se especifican en el artículo 48 del Texto Refundido del EBEP. A continuación, sin perjuicio de los cambios de carácter legal que se puedan producir en un futuro, se detallan los previstos el día de la firma del presente convenio.

a) Por razón de matrimonio, 15 días; pudiéndose iniciar en cualquier momento dentro de los 30 días anteriores o posteriores al matrimonio. Si el personal lo solicita y el servicio lo permite, tendrá derecho a la acumulación de esta licencia en el periodo de vacaciones que le corresponda, siempre que lo solicite con quince días de antelación.

Se tendrá derecho a esta licencia por razón de inscripción de parejas de hecho en el registro oficial constituido al efecto.

b) Por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en Mallorca, y cinco días hábiles si se produce fuera de Mallorca. Se entenderá como enfermedad grave las incluidas al decreto 1148/2011 así como cualquier ingreso hospitalario o intervención quirúrgica. Los 3 o 5 días se podrán coger a libre disposición del trabajador/a mientras se continúe produciendo el hecho causante.

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

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

d) Para realizar funciones sindicales o de representación de persona, en los términos que se determine.

e) Para concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, el día completo de su celebración.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de las embarazadas, previo aviso con siete días de antelación a la Corporación y acreditando la imposibilidad de echarlo horas de trabajo.

g) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen en el Ayuntamiento.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

h) Por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otro causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Por razones de guarda legal, cuando el personal laboral tenga cura directa de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desarrolle actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral, con la disminución correspondiente de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el personal laboral que tenga que tener cura directa de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle actividad retribuida.

j) Para tener cura de un familiar de primer grado, el personal laboral tendrá 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 hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre ambos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por los deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Sin carácter exhaustivo se entiende que concurren estos deberes en los casos siguientes:

- Citaciones ante órganos judiciales o administrativos.
- Comparecencias ante fedatarios públicos.
- Designación como miembro de mesas electorales a procesos de cualquier tipo.
- Ejercicio de derecho de participación a elecciones de cualquier tipo.
- Renovación del DNI, pasaporte y aquellos permisos o carnés profesionales que sean requisito para el lugar de trabajo que se ocupa.
- Atención a los deberes como cargo público electo.
- Acompañamiento, por el tiempo indispensable, a visitas médicas de hijos/as menores o personas dependientes a cargo del trabajador/a.

l) Por asuntos particulares, según normativa de función pública, que no podrán acumularse en el periodo vacacional.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.



*Artículo 30.º Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género*

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parte: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y por cada hijo/a a partir del segundo, en el supuesto de parto múltiple. El permiso se distribuirá, a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor pueda disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

b. Permiso por adopción o acogida, tanto pre-adoptivo como permanente o simple: tendrán una duración de 16 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogida múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida o a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogida múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogida internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado a dicho párrafo, el permiso por adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial de acogida.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, siempre que la acogida simple tenga una duración no inferior en un año.

c. Permiso de paternidad por nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a: tendrá 28 días, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo en los supuestos de parte, adopción o acogida múltiple, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. En cualquier caso serán de aplicación los plazos establecidos a la legislación vigente.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizando la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador/a, durante el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

El personal laboral que haya disfrutado del permiso por parte o maternidad, paternidad y adopción o acogida tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su lugar de trabajo en términos y condiciones que no los resulten menos favorables que antes del disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la trabajadora: las faltas de asistencia del personal laboral víctimas de violencia de





género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Así mismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que por estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Por motivos de enfermedad grave y cura de un menor de primer grado o persona a su cargo, el trabajador/a podrá solicitar la adaptación de su jornada según la necesidad del servicio y trabajador/a.

f) Licencias sin retribución: podrán concederse licencias no retribuidas siempre que las necesidades del Servicio lo permitan en los siguientes supuestos:

- Estudios académicos reglados en centros oficiales y a todos los niveles, con una duración máxima de dos meses fraccionables anualmente, por periodos mínimos de un día natural.
- Participación en organismos de Cooperación Internacional y ONGs, por los días naturales que se acredite la participación y con un máximo de dos meses anuales no fraccionables.
- Por asuntos propios, sin justificar, hasta un máximo de tres meses acumulables cada dos años, y por periodos mínimos de siete días naturales consecutivos, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La coincidencia de más de uno de los supuestos anteriores no podrá exceder de tres meses anuales. En cualquier caso tendrán que ser adecuadamente justificadas las licencias concedidas. Transcurridos quince días desde el disfrute de la licencia sin que se haya justificado, se procederá a la deducción de las retribuciones proporcionalmente a su duración.

Cualquier referencia a día hábil, laboral o de trabajo efectivo, se entiende referida en un periodo de jornada de trabajo.

#### *Artículo 31.º Excedencias*

1. En general, las situaciones administrativas en que se puedan encontrar el personal afectado por este Convenio, relacionadas con las excedencias, y que no se hayan previsto en este artículo, se ajustarán estrictamente al que prevea la legislación vigente que sea de aplicación, en especial el Estatuto de los Trabajadores, el EBEP y la Ley de Función Pública de las Islas Baleares. Lo pase a cualquier situación diferente del activo generó la obligación para el interesado de cancelación de los anticipos reintegrables.

2. La excedencia supone el cese temporal de la relación de trabajo, no computándose como servicio activo el tiempo de permanencia en esta situación.

3. El personal, incluido el temporal o indefinido no fijo con una antigüedad de un año, y hasta que la tasa de temporalidad del Ayuntamiento no supere el 15%, tiene derecho a disfrutar de las excedencias siguientes:

Excedencia por interés particular. El personal fijo con más de un año de antigüedad tiene derecho a la concesión de un periodo de excedencia entre 4 meses y 5 años, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia por cura de hijos/as. El personal tiene derecho a la concesión de un periodo no superior a 3 años por cura de hijos/as, naturales o adoptivos. Esta excedencia tendrá reserva del puesto de trabajo.

Excedencia por cura de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. El personal tiene derecho a la concesión de un periodo no superior a 3 años por cura de familiares hasta 2.º grado que por edad, enfermedad, accidente o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen ninguna actividad retribuida. Esta excedencia tendrá reserva del puesto de trabajo.

Excedencia por agrupación familiar. El personal fijo tiene derecho a la concesión de un periodo de excedencia cuando su cónyuge o pareja de hecho resida en otro municipio por haber obtenido un lugar de trabajo definitivo como empleado en el sector público. La duración mínima será de dos años y la máxima será de quince.

Excedencia por prestaciones de servicios en el sector público. El personal laboral fijo tendrá derecho en un periodo de excedencia, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, cuando por cualquier procedimiento de provisión de puestos de trabajo en el sector público acceda a un puesto de trabajo como funcionario interino o laboral temporal en otra administración durante todo el tiempo que dure la prestación de servicios.

En esta misma situación, pero sin ninguna limitación temporal en cuanto a la reserva del lugar de trabajo, quedará el personal municipal fijo que, mediante un contrato de interinidad o temporal, acceda a otro lugar de trabajo perteneciente a la Relación de Lugares de Trabajo del Ayuntamiento de Santa María. Una vez acabada la prestación tendrá que pedir el reingreso en un periodo máximo de 30 días.

Excedencia especial por mejora profesional. El personal laboral fijo tendrá derecho en un periodo de excedencia de hasta un año, con reserva del puesto de trabajo, cuando acceda a un puesto de trabajo de categoría superior al sector privado. Transcurrido este periodo tendrá que solicitar el reingreso. En caso contrario pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Excedencia por violencia de género. Las víctimas de violencia de género, como parte del derecho a la protección y a la asistencia social, podrán solicitar, sin que haga falta un tiempo mínimo de servicio a la administración pública, una excedencia con los siguientes características:

- a) Los dos primeros meses se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las ayudas por hijo/a a cargo.





- b) Los primeros 6 meses, prorrogables por 3 más, hasta un máximo de 18 meses, tendrá reserva del puesto de trabajo, cuando la actuación judicial así lo exija.
- c) Este periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad, carrera administrativa, y los derechos que correspondan en el régimen de la seguridad social.

Excedencia voluntaria por motivos de salud. El personal laboral, fijo o indefinido no fijo, puede solicitar la excedencia voluntaria cuando, después de haber agotado el periodo máximo de incapacidad temporal, lo necesite durante los procesos de recuperación como consecuencia de una enfermedad o de un accidente, por un periodo no superior a tres años.

## Capítulo VI. Prestaciones Sociales.

### Artículo 32.º Ayudas sanitarias, asistenciales y médicas

El Ayuntamiento facilitará la prestación de las ayudas sanitarias, asistenciales y médicas por los conceptos, importes y condiciones que se establecen a continuación siempre que no resulten cubiertas por cualquier póliza de seguro.

A tal efecto, el Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria por importe de 6.000 €

El procedimiento de concesión de estas ayudas será el siguiente:

- a) Las ayudas se abonarán siempre y cuando lo soliciten los trabajadores/ras para ellos/as o para los hijos/as dependientes menores de 21 años sin ingresos propios o bien discapacitados, sin límites de edad, y se acredite su necesidad a través de un informe médico facultativo y la correspondiente factura oficial, la cual podrá ser investigada por la Comisión Paritaria.
- b) Las ayudas no se abonarán en el supuesto que estén cubiertas por cualquier seguro de carácter público, o seguro privado que pueda tener concertada el Ayuntamiento.
- c) Las solicitudes podrán ser presentadas hasta el 31 de octubre y serán resueltas por la Comisión Paritaria antes del 30 de noviembre. Si las ayudas solicitadas superaran en conjunto el presupuesto asignado por la corporación anualmente, los importes se reducirían proporcionalmente según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Importe solicitado por el trabajador/a}}{\text{Suma de los importes de todas las ayudas solicitadas}} \times \text{Presupuesto anual}$$

c) Relación de ayudas:

1. Ayudas dentarias (el importe de la factura o como máximo)
  - Dentadura completa: 390 €
  - Dentadura superior o inferior: 200 €
  - Fases de ortopedia funcional (aparato): 225 €
  - Coronas y fundas: 65 €/ud
  - Desvitalización: 65 €/ud
  - Profilaxis – limpia bucal (2 anuales): 30 €/ud
2. Ayudas auditivas (el importe de la factura o como máximo)
  - Audifonos: 360 €/ud
3. Ayudas visuales (el importe de la factura o como máximo)
  - Vidrios: 130 € el parejo
  - Renovación de vidrios: 130 € el parejo
  - Monturas: 65 €
  - Lentillas: 60% de su importe
  - Renovación de lentillas: 60% de su importe
  - Cirugía correctiva con láser y otras intervenciones parecidas: 60% de su importe
4. Ortopédicas (el importe de la factura o como máximo)
  - Plantillas ortopédicas: 50 €
  - Calzado ortopédico: 50 €
  - Silla de ruedas o cama articulada para discapacidades (una sola vez): 75% de su importe
  - Vehículo de inválidos: 320 €
5. Periodos de renovación
  - Empastados, coronas y fundas: 3 años
  - Dentadura completa, superior, inferior y ortopedia: 5 años
  - Ojeras: 3 años





Lentillas: 3

De ojeras a lentillas: 1 año

De lentillas a ojeras: 3 años

Renovación de ojeras o lentillas (nueva graduación): 1 año

Audífonos: 3 años

Plantillas (hasta los 14 años de edad): 1 año

Plantillas (a partir de los 14 años): 2 años

Calzado ortopédico: 1 año

Vehículos de inválidos: Único

Otras prótesis: 2 años

Estos periodos de renovación quedarán sin efecto en caso de pérdida o roturada por accidente de trabajo o cualquier otra causa derivada de la actividad laboral.

*Artículo 33.º Ayuda por hijos/as.*

Se establece una ayuda por hijos/as de 40€ euros mensuales durante todo el año por cada hijo/a con una edad comprendida entre la fecha de nacimiento y el cumplimiento de los 19 años de edad.

*Artículo 34.º Ayuda por hijos/as con discapacidad*

En caso de que el hijo/a tenga una discapacidad igual o superior al 33% la ayuda mensual será de 100 € hasta que cumpla 21 años y mientras no tenga ingresos propios, tanto de retribuciones del trabajo o pensiones públicas.

*Artículo 35.º: Seguro de vida e invalidez permanente absoluta*

En caso de muerte de un trabajador/a o ser declarado en situación de invalidez permanente en grado de absoluta o de total para la profesión habitual a raíz de accidente de trabajo, el Ayuntamiento, previa concertación de la póliza correspondiente abonará al interesado o a los herederos legales el importe, en caso de muerte, de 30.000 € y, en caso de invalidez permanente absoluta, 60.000 €, y en caso de invalidez total para la profesión habitual, 20.000 €.

*Artículo 36.º Becas de estudios para los trabajadores/ras.*

Con el fin de fomentar la formación académica de su personal, con el objetivo de mejorar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa y profesional, y dentro de los límites de la partida presupuestaria prevista para cada año, el Ayuntamiento concederá becas de estudio a los trabajadores/ras que realicen los siguientes estudios en centros oficiales:

1. Graduado en educación secundaria obligatoria.
2. Bachillerato o equivalente.
3. Formación profesional o Ciclos formativos medianos y superiores.
4. Acceso en la Universidad para mayores de 25 años y 40 años
5. Estudios universitarios (grados, masters y doctorados), presenciales o a distancia.
6. Idiomas en centros oficiales.
7. Libros de texto para los que se conceda beca por matrícula o en los casos previstos anteriormente que no tengan coste de matrícula.

El fondo presupuestario para los estudios antes mencionados será distribuido por la Comisión Paritaria con los siguientes criterios:

- a) El 60% de las tasas de la matrícula oficial de los siguientes estudios:
  - ESO, Bachillerato, BUP o equivalentes.
  - Prueba de acceso en la Universidad para mayores de 25 años y 40 años
- b) El 60% de las tasas de la matrícula oficial para los estudios universitarios siguientes:
  - Estudios universitarios superiores y medianos.
  - Formación profesional y Ciclos formativos medianos y superiores.
- c) En primer lugar se abonarán las becas de los estudios correspondientes al apartado

a) y si todavía queda fondo, se abonarán las becas del apartado b). Si después de todo el anterior quedara fondo se destinará a libros de texto.

Se establece una partida presupuestaria inicial de 3.000 € por ayudas en becas de estudios a los trabajadores/ras de como máximo de 60% de las tasas de matrícula.

Estas becas serán abonadas una vez se haya acreditado en el Ayuntamiento el pago de la matrícula con indicación del número de asignaturas





cursadas y aprobadas.

Solo se abonará la cantidad proporcional a las asignaturas aprobadas en relación a las cursadas.

*Artículo 37.º Renovación permiso de conducción*

La Corporación se hará cargo de los gastos necesarios para la obtención y la renovación del permiso de conducción A, B, y C de los trabajadores/ras que lo necesiten de forma obligatoria por su trabajo, así como a los chóferes. Así mismo, al personal que, posteriormente al ingreso, se les cambie de funciones y para el desarrollo de estas por la Corporación o por Ley se exija un permiso de conducción diferente al requerido inicialmente, se abonarán los gastos de obtención y su posterior renovación.

En caso de que un trabajador/a pierda, por cualquier motivo, un permiso de conducción de carácter obligatorio para el lugar de trabajo que ocupa, se le adscribirá provisionalmente a un lugar de trabajo de semblantes características que no cuente con este requisito para ser ocupado.

*Artículo 38.º Concesión de anticipos*

Todos los trabajadores/ras con una antigüedad de un año o más tendrán derecho, si existe consignación suficiente y líquida, que:

1.- Se los conceda un anticipo de hasta cinco pagas y con un máximo de 5.500 euros que se tendrá que volver en plazos entre cinco y doce meses sin intereses. No podrá concederse otro anticipo al mismo trabajador/a hasta que no haya amortizado el anterior y hayan transcurrido un año desde la devolución del último anticipo.

En el supuesto que no se haya reintegrado la totalidad del anticipo o no hayan transcurrido el año desde la total devolución de la última, la Comisión Paritaria previa demanda del trabajador/a estudiará la posibilidad de la concesión de un nuevo anticipo por motivos de urgencia.

*Artículo 39.º Responsabilidad civil.*

El Ayuntamiento se hará cargo de las indemnizaciones que se deriven de los daños y los perjuicios ocasionados por sus trabajadores/ras por el ejercicio de las funciones que se le encomienden. Satisfecha la indemnización, la Corporación exigirá a sus trabajadores/ras la responsabilidad por fraude, culpa o negligencia grave, previa instrucción del procedimiento regulado a la normativa de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas.

*Artículo 40.º Asistencia jurídica*

1.- Todos los trabajadores/ras que sean incluidos en procesos judiciales y resulten perjudicados, inculcados o procesados judicialmente como consecuencia del ejercicio de las funciones que se le encomienden recibirán asistencia a cargo del Ayuntamiento.

2.- Una vez hechos los trámites del apartado anterior, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles serán abonadas por el Ayuntamiento. Se deducirán las cantidades que fueran cubiertas por la póliza de seguro del trabajador/a que hubiera concertado en el ejercicio de su función.

3.- El tiempo que el trabajador/a ocupe en acciones derivadas de actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior será considerado como tiempo de trabajo efectivo si es justificado mediante certificado del tiempo transcurrido.

*Artículo 41.º Accidentes de circulación*

1.- Si el trabajador/a, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particulares al servicio del Ayuntamiento, sufre un accidente de circulación durante la jornada de trabajo, el Ayuntamiento garantizará las siguientes coberturas:

- a) La de asumir la defensa letrada ante juzgados, tribunales u otros organismos cuando fuera necesaria.
- b) Prestar la fianza carcelera que se pudiera establecer y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluidos los de peritos, que se pudieran producir.
- c) La privación de libertad o del carnet de conducir a causa del que se prevé en este apartado no se considerará motivo de sanción disciplinaria, sacado del que dispone el párrafo tercero de este artículo.

2.- Durante el periodo en que el trabajador/a esté privado/a del carnet de conducir, el Ayuntamiento lo podrá destinar a otros trabajos ajenas a su categoría o función, pero siempre en el mismo nivel.

3.- A los trabajadores/ras que sufran un accidente de circulación de los denominados itinere y por este motivo sean privados temporalmente de libertad se los respetará, mientras dure esta privación, la retribución real, salvo que sean condenados por sentencia firme.

4.- Si el accidente se produce en coche particular y fuera de los periodos señalados en los párrafos primero del presente artículo, se respetará

al conductor/ra, durante la privación del carnet de conducir, la retribución correspondiente al puesto de trabajo lo asignará el Ayuntamiento dentro de la categoría, el grupo o el subgrupo al cual pertenece, salvo cuando sea condenado, por sentencia firme, por imprudencia temeraria o por conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes.

*Artículo 42.º Bajas por I.T.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional todos los trabajadores/ras, recibirán durante todo el periodo de incapacidad temporal el 100% de sus retribuciones, hasta la fecha del alta o reconocida su incapacidad laboral.

En caso de accidente no laboral o enfermedad no profesional se complementará hasta el 100% de la paga las enfermedades graves incluidas al anexo IV, así como las enfermedades contagiosas, las relacionadas con el embarazo y cualquier otra que venga derivada de las condiciones de trabajo del trabajador/ra. Al resto de situaciones se complementarán de la siguiente forma:

Los tres primeros días hasta el 50% de las retribuciones del día 4 al 20 hasta el 75% de las retribuciones del día 21 a adelante el 100% de las retribuciones.

*Artículo 43.º Indemnización especial*

El Ayuntamiento se hará cargo de las indemnizaciones que se deriven de los daños materiales ocasionados a los bienes patrimoniales del personal laboral de forma intencionada por terceros, así como también de los daños personales sufridos como consecuencia del ejercicio de las funciones que se le sean encomendadas, cuando los responsables sean declarados insolventes.

La procedencia y la cuantía de la indemnización vendrá determinada por lo establecido en el correspondiente procedimiento judicial o, en su defecto, por resolución dictada al expediente tramitado por el Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento, previa aportación de la correspondiente factura o informe pericial por parte del trabajador/ra, y previos los informes de los departamentos municipales que se consideren necesarios; y sin que la indemnización pueda suponer un beneficio económico por el trabajador/ra.

El Ayuntamiento estudiará la concertación de una póliza de seguro para cubrir las indemnizaciones previstas en este artículo. Quedan expresamente excluidos del que dispone el presente artículo, los casos regulados en otros artículos del presente Convenio.

## **Capítulo. VII. Seguridad y Salud en el Trabajo.**

*Artículo 44.º Prevención de riesgos laborales.*

- 1.- El trabajador/ra tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.
- 2.- En esta materia se dará cumplimiento al que establece la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo reglamentario que, aplicable a las Administraciones Públicas y Corporaciones Locales, esté vigente en cada momento, así como a las normas de régimen interno.
- 3.- En todos los centros de trabajo existirán botiquines portátiles o fijos para primeros auxilios, que tendrán que estar regularmente equipados.
- 4.- Los trabajadores/ras, individualmente tendrán derecho a tener toda la información correspondientes a los estudios sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se los efectúe.

También tienen derecho a que estos resultados le sean entregados por escrito.

*Artículo 45.º Comité de Seguridad y Salud (CSS)*

1.- El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones municipales en materia de prevención de riesgos, siendo el instrumento legal al servicio del Ayuntamiento y su personal para el cumplimiento de las prescripciones legales en esta materia.

2.- Composición. Estará formado por los Delegados de Prevención de una parte, y por representantes de la Corporación por otro lado en número igual al de Delegados/das de Prevención.

A las reuniones del CSS participarán con voz pero sin voto los Delegados/das Sindicales y los responsables técnicos de la Prevención al Ayuntamiento que no estén incluidos a la composición.





El CSS se reunirá de acuerdo con los requisitos y la periodicidad fijada al Reglamento Municipal (RMSS). Mientras no exista este reglamento la periodicidad será cada tres meses.

3.- Competencias del CSS. Son las fijadas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

*Artículo 46.º Reconocimientos médicos.*

1.- Todo el personal laboral tiene derecho a un reconocimiento médico anual de carácter optativo, que se realizará dentro del horario de trabajo, estos reconocimientos se realizarán con el respecto a la confidencialidad de la información relacionada con el estado de salud.

2.- El Ayuntamiento concertará con los servicios médicos la realización de los reconocimientos mencionados en el punto anterior. Los resultados de estos reconocimientos se librarán en un sobre cerrado al interesado/da. El Servicio de Prevención Municipal podrá solicitarle informe de conclusiones relativas a la aptitud del trabajador/ra para el desarrollo de su lugar de trabajo o de los factores de riesgo detectados que puedan hacer recomendable la adopción de medidas de protección y prevención.

3.- Se hará un reconocimiento médico, exhaustivo y sobre todo relacionado con el producto utilizado, anualmente con carácter obligatorio, a todos los trabajadores/ras y que por el tipo de trabajo tienen manipulación o proximidad con productos tóxicos.

4.- Después de una incapacidad temporal prolongada (más de 4 meses), antes de la reincorporación se tiene que hacer un reconocimiento médico teniendo en cuenta la recuperación del trabajador/ra, por si se tienen que tomar medidas preventivas de forma temporal.

*Artículo 47.º Personal con capacidad disminuida*

1.- El Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores/ras son conscientes de la situación moral y económica en que pueden quedar los trabajadores/ras cuando disminuya su capacidad física o psíquica para el desarrollo normal de las funciones propias de su lugar de trabajo.

2.- Con el fin de adaptar las condiciones de trabajo al estado de salud de los trabajadores/ras, el Ayuntamiento, a iniciativa propia o del trabajador/ra afectado/a, en los casos que las funciones desarrolladas comporten esfuerzo o una especial penosidad después del informe favorable del Servicio de Salud Laboral o de Prevención, aceptará trasladar al personal la capacidad del cual haya disminuido por razón de edad, estado de salud, accidente, etc. a puestos de trabajo vacantes más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando reúnan los requisitos de titulación legalmente exigidos, y siempre que conserven la aptitud suficiente para el ejercicio del nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso la Relación de puestos de trabajo tendrá que prever que la adscripción a los citados puestos de trabajo correspondan en plazas del grupo de titulación del afectado/da.

En caso necesario el ayuntamiento promoverá las acciones formativas para la adaptación del trabajador/ra al nuevo puesto de trabajo.

3.- El personal que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para su readaptación y en el futuro seguirá las vicisitudes y las modificaciones económicas que experimente su antigua categoría, salvo que ocupe una plaza diferente a la que detenga en propiedad. En estos casos se procurará la adscripción a un lugar de trabajo más adecuado a su estado de salud y respetando su grupo de titulación, siempre y cuando no resultara más conveniente la tramitación de la jubilación anticipada.

4.- Se dará un nuevo destino a las trabajadoras en periodo de gestación cuando por prescripción ginecológica se determine la inconveniencia de alguna característica de su actual lugar de trabajo.

*Artículo 48.º Uniformidad y vestuario.*

Será la que se establece al anexo II del presente Convenio. Previo acuerdo con la Comisión Paritaria, se podrá modificar la periodicidad, suplir los periodos de carencia o cambio de los tipos de las piezas de traje de trabajo. Será obligatorio utilizarlo durante la jornada de trabajo sin poder ir con ropa diferente a esta, y se prohíbe expresamente utilizar la ropa asignada por el Ayuntamiento fuera de la jornada de trabajo.

## **Capítulo VIII. Sistemas de representación, participación y derechos generales y sindicales.**

*Artículo 49.º Derechos de participación y negociación.*

1. El personal laboral del Ayuntamiento de Santa María del Camí tiene derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo, que se efectuará en concordancia con el que dispone el artículo 129 de la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo y el resto de normativa de aplicación.

2. A tal efecto se constituirá la Comisión negociadora integrada, por una parte, por los/las representantes de la Administración nombrados por



el Ayuntamiento de Santa Maria del Camí y, por otra parte, representantes de los trabajadores/ras nombrados/das por el organo de representación correspondiente. Ambas partes designarán por mutuo acuerdo un presidente/ta y un secretario/a. Podrán asistir a las reuniones y deliberaciones asesores/ras nombrados por cada una de las partes, que participarán con voz pero sin voto. A la reunión constitutiva, las partes acordarán los procedimientos a seguir así como la forma en la cual se formalizarán las actas y acuerdos.

3. La parte que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte por escrito, detallando los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión negociadora. La parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y establecer el calendario de reuniones o plan de negociación.

Son materias objeto de negociación cualquier aspecto relacionado con las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí, sin perjuicio del que establece el artículo 37 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se regula el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado público.

4. El tiempo que se dedique a las negociaciones del Convenio, por parte de los representantes de los trabajadores/ras, irá a cargo de la Corporación.

5. El Ayuntamiento facilitará al órgano de representación toda la documentación e información que solicite con el fin de facilitar el desarrollo de la negociación.

6. En cualquier momento de las negociaciones las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo un mediador/ra de no resultar posible llegar a un acuerdo en la negociación o en caso de surgir conflictos.

*Artículo 50.º Órgano de representación.*

El órgano de representación de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Santa Maria del Camí será, teniendo en cuenta el número de trabajadores/ras:

- a) El/la Delegado/da de Personal
- b) Los/las Delegados/das de Personal
- c) El Comité de Empresa

*Artículo 51.º Derechos generales.*

Todo los trabajadores/ras incluidos el ámbito de aplicación de este Convenio, tendran los derechos colectivos generales que legalmente le sean reconocidos y particularmente los siguientes:

- a) A la libre sindicación y asociación.
- b) A la negociación colectiva.
- c) A la reunión.
- d) A la adopción de medidas de conflicto colectivo y huelga, según los términos establecidos a la legislación.
- e) A la promoción y formación profesional al trabajo.
- f) A la promoción económica en función del trabajo desarrollado.
- g) A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- h) Al respecto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

*Artículo 52.º Derecho de reunión.*

1.- El personal laboral afectado por este Convenio tiene derecho a celebrar asambleas dentro de la jornada y horario laboral. El número de horas dedicado a este tipo de asambleas será como máximo de cuatro horas en el mes.

2.- Están legitimados para convocar asambleas de trabajadores/ras el Comité de Empresa y los propios trabajadores/ras del Ayuntamiento, siempre que la soliciten un número no inferior al 33% de la plantilla.

3.- Las convocatorias de trabajadores/ras que se realicen dentro de la jornada y horario de trabajo tendrán que reunir los siguientes requisitos:

- a) Formular por escrito la convocatoria o solicitud de asamblea con 48 horas como mínimo de antelación.
- b) Señalar la hora y el lugar donde se hará.
- c) Transmitir el orden del día.
- d) Citar los datos de los firmantes de la convocatoria y acreditar su legitimación para hacerla.
- e) Que se convoque a la totalidad del colectivo de que se trate.
- f) Señalar el nombre y linajes de las personas externas a la empresa que asistirán.



g) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión el presidente de la Corporación no hace ninguna objeción, podrá hacerse sin ningún requisito posterior.

4.- El/la Delegado/da o comité de empresa podrá convocar asambleas para colectivos determinados que existan dentro de la plantilla del personal laboral, siempre y cuando no sobrepase el número máximo de horas en el mes establecido anteriormente.

5.- Los trabajadores/ras afiliados a un sindicato con representación al Comité de Empresa tienen derecho, a través de sus secciones sindicales u organizaciones sindicales, a celebrar reuniones dentro de la jornada y horario laboral. El tiempo que se dedique a estas reuniones no podrá ser superior a 4 horas mensuales.

*Artículo 53.º Competencias y facultades del Delegado/da de Personal u órgano de representación correspondiente.*

Las competencias y las facultades del Delegado/da de Personal son las establecidas y reconocidas a la normativa vigente, y particularmente las que se relacionan a continuación:

- a) Participar en la negociación y la determinación de cualquier de las condiciones de trabajo del personal afectado por este Convenio.
- b) Recibir la documentación e información relacionada con cualquier aspecto de las condiciones de trabajo del personal, así como de la política de ocupación.
- c) Participar en la elaboración de planes de ocupación y formación que se pudieran llevar a cabo por el Ayuntamiento.

*Artículo 54.º Derechos y garantías de los miembros del Delegado/da de Personal u órgano de representación correspondiente.*

Los derechos y las garantías de los miembros son los establecidos y reconocidos en la normativa vigente, y particularmente los que se indican a continuación:

- a) A un local para el Comité de Empresa y a los medios correspondientes para poder llevar a cabo su tarea.
- b) A reunirse dentro y fuera de la jornada laboral. Este derecho no estará supeditado a ningún tipo de requisito, salvo la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada Delegado/da de Personal.
- c) A un crédito de 35 horas sindicales mensuales para el ejercicio de sus funciones. La utilización de las horas sindicales requerirá la comunicación previa, siempre que sea posible.
- d) Las horas que se dediquen a la negociación del Convenio no se contabilizarán en el cómputo de las 35 horas de crédito sindical.
- e) El tiempo sindical se podrá acumular en uno o varios Delegados/das de Personal, que pueden quedar relevados de su trabajo sin que sobrepase el cómputo de horas totales de todos los Delegados/das de Personal.
- f) Las horas sindicales de los Delegados/das de Personal u órganos correspondientes, se pueden acumular en las horas sindicales de los delegados/das de las secciones sindicales si coinciden en un mismo sindicato.
- g) A circular libremente por las dependencias de la Corporación siempre que esto no perjudique el normal funcionamiento de los servicios.
- h) A disponer del material de oficina, fotocopiadoras y maquinaria análoga durante el horario laboral de las oficinas.
- i) A difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical.
- j) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán escuchados, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- k) Prioridad de permanencia en su puesto de trabajo cuando se tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidad del servicio, si así lo quiere, será el último al ser cambiado de turno o trasladado.
- l) Audiencia en los supuestos que se siga expediente disciplinario a uno de los Delegados de Personal, sin perjuicio de la del interesado.
- m) A no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/ra en el ejercicio de su función de representación.

*Artículo 55.º Competencias y facultades de las secciones sindicales.*

1. Las secciones sindicales constituidas según el establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, y sin perjuicio del resto de funciones y competencias establecidas por las leyes y normativa aplicable, tendrán, entre otras, las siguientes competencias y facultades :

- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales que los afecten y plantearlas ante la Corporación y del órgano de representación de los trabajadores/ras.
- b) Convocar reuniones para sus afiliados/das, dentro de la jornada de trabajo, en las condiciones establecidas en el presente convenio.
- c) Representar y defender los intereses de la organización sindical que representan, los de aquella a la cual están afiliados y servir de instrumento de comunicación entre la Corporación y su organización.
- d) Tener acceso a la misma información y documentación que el Ayuntamiento posee a disposición del órgano de representación. Los delegados sindicales estarán obligados a guardar el sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda.
- e) Ser informados, a través de sus delegados sindicales, de las propuestas de acuerdo en materia de personal.





- f) Asistir a las reuniones del órgano de representación y del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.
- g) Difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical.
- h) Para facilitar y difundir este derecho, los delegados sindicales dispondrán de tableros de anuncios facilitados por el Ayuntamiento que se instalarán en todos los centros de trabajo.
- i) Ser escuchados por la Corporación después de la medida de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/ras en general y a los afiliados/das a su sindicato en particular, especialmente a las sanciones de estos últimos.
- j) Recaudar las cotizaciones de sus afiliados en el lugar de ocupación. Cuando la sección sindical del Ayuntamiento lo solicite, este estará obligado a efectuar el descuento de la cuota sindical en nómina de los trabajadores/ras afiliados, con las suficientes garantías de identidad y la conformidad del interesado/da.

2.- Los delegados/das de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

- a) No poder ser discriminado/da en su promoción económica y profesional por razón, precisamente, del ejercicio de su representación.
- b) Cuando se tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte un delegado/da sindical, este, si así lo quiere, será el último/a en ser trasladado/da o cambiado/da de turno.
- c) En el supuesto de apertura de expediente disciplinario por faltas graves o muy graves tendrá que ser escuchado/da, además del interesado/da, el otro delegado/da sindical de la sección, en su defecto, el representante de su sindicato.

### **Capítulo IX. Retribuciones Salariales.**

*Artículo 56.º Condiciones económicas.*

- a) El Ayuntamiento, cada año, establecerá el incremento máximo autorizado por la ley de presupuestos del Estado en cuanto a las retribuciones económicas del personal laboral.
- b) También se revisarán, en el mismo porcentaje que el punto anterior, los conceptos correspondientes a los capítulos de acción social y ayudas sociales.
- c) La ordenación del pago de los gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que se tenga que realizar a cargo de la Corporación.
- d) Entre los objetivos de este Convenio se persigue que no se produzca para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento, una pérdida del poder adquisitivo al final del periodo acordado, por una parte, y por otro lado recuperar el poder adquisitivo perdido. Por eso, se establece:
- e) Una cláusula de revisión salarial anual, para compensar el desvío que se produzca entre el IPC previsto y el IPC real de cada año, siempre y cuando no se superen los máximos que establezca anualmente la Ley de presupuestos estatales.

*Artículo 57.º Conceptos retributivos.*

1. Las retribuciones del personal laboral afectado por este Convenio se componen de:

- a) Básicas:
  - Sueldo base según el grupo de pertenencia (A1, A2, C1, C2 o Agrupación Profesional)
  - Antigüedad o trienio según el grupo de pertenencia.
  - Pagas extraordinarias.
- b) Complementarias:
  - Complemento de destino de acuerdo con la Relación de Lugares de Trabajo
  - Complemento específico
- c) Otras:
  - Carrera Profesional
  - Las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada y horario habitual de trabajo.
  - Las ayudas sociales.

Estas retribuciones serán satisfechas en periodos mensuales, su pago se hará dentro del mes del mes de devengo, excepto en el mes de diciembre, que se realizará antes del día 22, mediante transferencia o ingreso en la cuenta bancaria indicada por cada trabajador/a.

Así mismo, se proveerá al trabajador/a del recibo individual justificativo del pago del salario, de acuerdo con la normativa vigente.



### 1. Sueldo Base.

El sueldo base es la parte de retribución del trabajador/ra fijada por unidad de tiempo.

Su cuantía es la que marca la normativa básica y viene determinada en función de los cinco grupos profesionales.

### 2. Trienio o Antigüedad.

- a) El trienio retribuye cada periodo de tres años de servicios reconocidos a la Administración Pública. Se computarán cuando se cumpla el trienio.
- b) Todos los trabajadores/ras laborales, independientemente del tipo de contrato que tengan, tienen derecho a cobrar por este concepto.  
El valor de cada trienio será el que establece la Ley de Presupuestos del Estado según el grupo de pertenencia.

### 3. Pagas Extraordinarias.

- a) Las pagas extraordinarias serán dos en el año y se abonarán los meses de julio y diciembre, siempre con referencia a la situación y derechos del trabajador/ra en las mencionadas fechas. Se establecerán en función del que determine anualmente la Ley de Presupuestos estatales.

### 4. Gratificaciones por servicios extraordinarios Realizado Fuera De La Jornada De Trabajo (horas extras).

- a) Tendrán carácter excepcional y únicamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual de trabajo.
- b) El valor de la hora extraordinaria será el que resulte de la aplicación de las siguientes fórmulas:

#### Grupo Profesional A1

- \* Horas laborales diurnas: 32 euros
- \* Laborales nocturnas: 34 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 34 euros
- \* Festivas nocturnas: 37 euros

#### Grupo Profesional A2

- \* Horas laborales diurnas: 29 euros
- \* Laborales nocturnas: 31 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 31 euros
- \* Festivas nocturnas: 34 euros

#### Grupo Profesional B

- \* Horas laborales diurnas: 26 euros
- \* Laborales nocturnas: 28 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 28 euros
- \* Festivas nocturnas: 31 euros

#### Grupo Profesional C1

- \* Horas laborales diurnas: 23 euros
- \* Laborales nocturnas: 25 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 25 euros
- \* Festivas nocturnas: 28 euros

#### Grupo Profesional C2

- \* Horas laborales diurnas: 20 euros
- \* Laborales nocturnas: 22 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 22 euros
- \* Festivas nocturnas: 25 euros

#### Grupo Profesional AP

- \* Horas laborales diurnas: 17 euros
- \* Laborales nocturnas: 19 euros
- \* Festivas diurnas y fin de semana: 19 euros
- \* Festivas nocturnas: 22 euros

- c) Se entenderán como horas extraordinarias nocturnas aquellas efectuadas entre las 22.00 h y las 6.00 h.
- d) La realización de horas extraordinarias tienen carácter voluntario y, para que su distribución sea equitativa, se ofrecerán a todos los trabajadores/ras del mismo servicio o categoría profesional, exceptuando los trabajadores/ras que ocupen lugares de trabajo que tengan asignada disponibilidad.
- e) Para ciertos acontecimientos, y siempre con previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrá abonar una cantidad fija por la



realización de servicios extraordinarios con unos objetivos concretos previamente establecidos.

f) Las cantidades antes establecidas subirán según aquello establecido en los Presupuestos Generales del Estado para el resto de conceptos retributivos.

#### 5.- Indemnización por razones de servicio.

Constituyen comisiones por razón del servicio con derecho a indemnizaciones los cometidos especiales que circunstancialmente se ordenen al personal y que se tengan que echar del término municipal de residencia del comisionado.

La misma consideración tiene la asistencia, expresamente autorizada, a cursos de capacitación, especialización, ampliación de estudios o perfeccionamiento del personal que se lleven a cabo fuera del término municipal de residencia del comisionado.

La comisión por razón del servicio tiene que ser autorizada por el superior jerárquico.

Las indemnizaciones a que pueden dar lugar las comisiones por razón del servicio se clasifican en dietas, gastos de viaje y gastos de alojamiento.

Dieta es la cantidad que se merita diariamente, en concepto de manutención, para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera del término municipal. Si la comisión por razón de servicio se desarrolla íntegramente dentro del horario de trabajo, no se devengará dieta. En caso de que la comisión se desarrolle totalmente o parcialmente fuera del horario de trabajo se devengará la cuantía íntegra.

#### Sin pernoctación

Sin salir de la Isla: 14,98 euros.

Dentro del territorio del Estado: 71,60 euros.

Fuera del territorio del Estado: 83,24 euros.

#### Con pernoctación

Dentro del territorio del Estado: 86,57 euros.

Fuera del territorio del Estado se estará lo dispuesto en Anexo 4 del Decreto 16/2016, de 8 de abril, por el cual se aprueba el Texto consolidado del Decreto por el cual se regulan las indemnizaciones por razón del servicio del personal al servicio de la Administración autonómica de las Islas Baleares.

#### Los gastos de viaje comprenden:

- El reembolso de los billetes o pasajes correspondientes al desplazamiento por cualquier medio de transporte o, en su defecto, que tendrá que ser en clase turista o análoga.
- La cantidad establecida por el uso de vehículos particulares en los casos que esté autorizado y que será de 0,24 euros por km en caso de automóviles y de 0,127 euros por km en caso de motocicletas. No se abonará más que el importe correspondiente al itinerario adecuado por la realización del servicio.
- Los gastos derivados del desplazamiento desde el domicilio hasta las estaciones, puertos o aeropuertos o de estos fines el lugar donde se tiene que ejercer la comisión por razón del servicio.
- Los gastos derivados por el uso de aparcamientos públicos, hasta un máximo de 72 horas y las derivadas de peajes que se tengan que satisfacer obligatoriamente durante el itinerario.

#### Los gastos de alojamiento son:

- El reembolso de los gastos de alojamiento efectivamente satisfechos por el comisionado con motivo del servicio con el límite máximo que se señale a la autorización y en todo caso, el alojamiento a hoteles de categoría máxima de 4 estrellas.

#### 6.- Horario nocturno.

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 22'00 horas y las 06'00 horas.

#### Artículo 58.º Uso de la lengua catalana

Los trabajadores/ras de la corporación tienen el derecho y el deber de conocer la lengua catalana, como propia de las Islas Baleares, durante su actividad laboral y, por lo tanto, tienen derecho a acceder a vías de formación lingüística en relación a su lugar de trabajo.

El ayuntamiento proporcionará los instrumentos adecuados para proporcionar los conocimientos pertinentes de lengua catalana. Los trabajadores/ras tienen derecho a asistir a cursos de aprendizaje, perfeccionamiento y especialización de catalán dentro del horario de trabajo.

El tiempo que se haya invertido en la asistencia en los cursos mencionados será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de que los cursos no se realicen dentro de un plan de formación lingüística del personal al servicio del ayuntamiento o no sean organizados por la misma corporación, el Ayuntamiento abonará al trabajador/ra, si fuera el caso, los gastos de matriculación y desplazamientos debidamente justificados.

Así mismo, y para incentivar el conocimiento y el uso de la lengua catalana, los

trabajadores/ras que acrediten un nivel de catalán superior en un grado al requerido a su lugar de trabajo, recibirán un plus mensual de 15 €. Los trabajadores /ras que acrediten unos conocimientos de catalán dos niveles por encima del requerido a su lugar de trabajo,

percibirán un plus mensual de 30 €.

## CAPÍTULO X: IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### Artículo 59.º

El Ayuntamiento se compromete a implantar, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este convenio, un Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres y a velar por la correcta implantación de las acciones y medidas que este contemple.

### Disposición transitoria primera

La equiparación de la estructura salarial de los laborales con la de los funcionarios que se establece en el artículo 57.º entrará en vigor una vez acordada y publicada la nueva

Relación de Lugares de Trabajo. Hasta entonces, continuará en vigor la establecida en el convenio colectivo anterior.

## ANEXO I: Grupos y categorías profesionales

El sistema de clasificación profesional previsto en este convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa de forma unitaria las aptitudes profesionales y contenidos

generales de la prestación, encuadrándose en grupos las diferentes funciones, actividades principales y especialidades profesionales, asignadas al personal. La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacita para el desempeño de todas las funciones propias de este grupo profesional.

Los diferentes lugares de trabajo se estructuran en los grupos siguientes:

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO
A1	Director/a Escuela de Música
	Profesor/a Escuela de Música
A2	AODL (Agente de ocupación i desarrollo local)
	Trabajador/a Social
	Bibliotecario/a
B	Educador/a
C1	Auxiliar de Biblioteca
	Capataz
C2	Auxiliar Administrativo/a
	Trabajador/a familiar
	Dinamizador/a
	Oficial Mercado
	Operario/a Especialista Brigada
	Operario/a Brigada





GRUPO	PUESTO DE TRABAJO
AP	Operario/a Mercado
	Ordenanza
	Portero/a
	Limpiador/a

### ANEXO II: Uniformidad y vestuario

La dotación inicial se entregará cuando se incorpore un nuevo trabajador/ra en la brigada de oficios.

Cuando la prenda no esté en condiciones adecuadas, se dará la prenda deteriorada a cambio de la nueva.

La ropa la elegirá el ayuntamiento con los delegados/das de cada sector.

Ropa de trabajo para el personal de oficios.

- a) invierno (1 de octubre a 1 de abril):
    - 2 pantalones.
    - 2 camisas o dos jerseys (sudaderas)
    - 2 jerseys.
    - 1 par de botas
    - 1 chaqueta
    - 2 pares de guantes de piel homologados.
    - 1 par de botas de invierno
  - b) verano (1 de abril a 1 de octubre) :
    - 2 pantalones
    - 3 camisas, camisetas o polos
    - 1 par de botas de verano
    - 1 chaqueta
    - 1 par de guantes de piel homologados.
- 2.- piezas de traje de duración bianual.  
invierno: 1 impermeable

3.- se comprarán guantes para aquellos trabajadores/ras que los necesiten para la prestación de sus servicios.

Ropa de trabajo para operarios de limpieza, trabajadores/ras familiares, notificadores y alguaciles.

- a) Operarios limpieza: 3 batas o pijamas, 1 zapatos, 1 chaqueta y 2 guantes homologados anuales.
- b) Trabajadoras familiares: 3 batas, 1 chaqueta, 1 zapatos,
- c) Personal de la escoleta: 3 batas, 1 sudadera o jersey de manga larga, 1 par de zapatos.
- d) Agentes notificadores y alguacil: 1 impermeable.

### ANEXO III: Tiempo de trabajo del personal de la Escoleta Municipal

El horario de la escoleta, la cual forma parte de la red municipal de escoletes publicas de las Islas Baleares, será de lunes a viernes de 7.15 a 15.45h.

Las trabajadoras harán dos turnos rotativos según organización:

- De 7'15h. a 14'45h.
- De 8'15h a 15'45h.

El calendario escolar será el que estipule anualmente la Conselleria de Educación, con la diferencia que durante el mes de julio la escoleta permanecerá abierta.

Por temas de organización, programación, etc, la escoleta tendrá 5 días lectivos sin niños a principio de septiembre y 3 días lectivos más a finales de julio.





Los claustros serán semanales o mensuales fuera de la jornada estipulada.

#### ANEXO IV: Lista de enfermedades graves

##### I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves

##### II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

##### III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinèmia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinúria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosi, galactosèmia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilació proteica.
21. Enfermedades lisosomials (mucopolisacaridosi, oligosacaridosi, esfingolipidosi y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomes (Síndrome de Zellweger, condrodisplàsia punctata, adenoleucodistròfia enjarje a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.

##### IV. Alergia e inmunología:

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grabo.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
  - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
  - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectàsia).
  - c. Síndrome de Di George.
  - d. Síndrome de HiperIgE.
  - e. Síndrome de IPEX.
  - f. Otras inmunodeficiencias muy definidas.
30. Síndromes de desregulación inmune y limfoproliferación.

##### V. Psiquiatría:

31. Trastornos de la conducta alimentaria.
32. Trastorno de conducta grave.



- 33. Trastorno depresivo mayor.
- 34. Trastorno psicótico.
- 35. Trastorno esquizoafectiu.

## VI. Neurología:

- 36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
- 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
- 38. Lesión medular severa.
- 39. Epilepsias:
  - a. Síndrome de West.
  - b. Síndrome de Dravet.
  - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
  - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
  - e. Síndrome de Rasmussen.
  - f. Encefalopatías epilépticas.
  - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
  - h. Otras epilepsias muy definidas.
- 40. Enfermedades autoinmunes:
  - a. Esclerosis múltiple.
  - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
  - c. Guillain-Barré.
  - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
  - e. Encefalitis límbica.
  - f. Otras enfermedades autoinmunes muy definidas.
- 41. Enfermedades neuromusculares:
  - a. Atrofia muscular espinal infantil.
  - b. Enfermedad de Duchenne.
  - c. Otras enfermedades neuromusculares muy definidas.
- 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
- 43. Accidente cerebrovascular.
- 44. Parálisis cerebral infantil.
- 45. Narcolepsia-cataplèjia.

## VII. Cardiología:

- 46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
- 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
- 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
- 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
- 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
- 51. Trasplante cardíaco.

## VIII. Aparato respiratorio:

- 52. Fibrosis quística.
- 53. Neumopatías intersticiales.
- 54. Displasia broncopulmonar.
- 55. Hipertensión pulmonar.
- 56. Bronquiectásies.
- 57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
  - a. Proteinosis alveolar.
  - b. Hemosiderosis pulmonar.
  - c. Sarcoidosis.
  - d. Colagenopatías.
- 58. Trasplante de pulmón.
- 59. Otras enfermedades respiratorias graves.

## IX. Aparato digestivo:





60. Resección intestinal amplia.
61. Síndrome de dismotilitat intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
62. Diarreas congénitas graves.
63. Trasplante intestinal.
64. Hepatopatía grave.
65. Trasplante hepático.
66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

#### X. Nefrología:

67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
68. Trasplante renal.
69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
71. Síndrome nefrótico corticorresistent y corticodepenent.
72. Tubulopaties de evolución grave.
73. Síndrome de Bartter.
74. Cistinosis.
75. Acidosis tubular renal.
76. Enfermedad de Diente.
77. Síndrome de Lowe.
78. Hipomagnesèmia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
79. Malformaciones nefrourològiques complejas.
80. Síndromes polimalformatius con afectación renal.
81. Vejiga urinaria neurógena.
82. Defectos congénitos del tubo neural.
83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.

#### XI. Reumatología:

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
85. Lupus eritematoso sistémico.
86. Dermatomiositis juvenil.
87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
88. Esclerodèrmia sistémica.
89. Enfermedades autoinflamatories (Fiebre Mediterrànea Familiar, Amiloidosi y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
90. Otras enfermedades reumatológicas graves.

#### XII. Cirugía:

91. Cirugía de jefe y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hiciera, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirrefluje, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, error intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vía biliar, hipertensión portal, etc.
94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
95. Cirugía del politraumatizado
96. Cirugía de las quemaduras graves.
97. Cirugía de los gemelos siameses.
98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis y displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
99. Cirugía otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

#### XIII. Curas paliativas:

100. Curas paliativas a cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

#### XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que



requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

- 102. Infección por VIH.
- 103. Tuberculosis.
- 104. Neumonías complicadas.
- 105. Osteomielitis y artritis sépticas.
- 106. Endocarditis.
- 107. Pielonefritis complicadas.
- 108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

- 109. Diabetes Mellitus tipo I.

