

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

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

**2233**

*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 Puigpunyent y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07100782012021)*

#### Antecedentes

1. El 7 de septiembre de 2020, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Puigpunyent, aplicable al personal laboral, para el período 2020-2022.
2. El 31 de maig de 2021, Guillermo José Coll Mir, 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 Puigpunyent 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, en el día de la firma electrónica (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 ENTRE EL PERSONAL LABORAL Y EL AYUNTAMIENTO DE PUIGPUNYENT

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- OBJETO DEL CONVENIO

El presente convenio tiene por objeto regular los derechos y deberes que se deriven de las relaciones laborales propias entre el ayuntamiento de Puigpunyent y su personal laboral.





## **ARTÍCULO 2º.- PARTES CONCERTANTES**

Son partes concertantes del convenio, por parte de la Corporación, los representantes designados por el ayuntamiento, y por la parte social, los representantes de las centrales sindicales con representación entre los trabajadores.

## **ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

El presente convenio es de aplicación a todos el personal laboral, fijo, interino o eventual, adscrito al servicio del ayuntamiento de Puigpunyent.

## **ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA**

Una vez firmado el presente acuerdo por cada una de las partes será elevado en el pleno municipal, y en caso de aprobarse, después de ser homologado reglamentariamente, entrará en vigor una vez publicado en el BOIB.

El presente Convenio, a excepción hecha del aspecto económico o retributivo, que se irá modificando tal y como se señalará más adelante, tendrá una vigencia de dos años, a contar desde su publicación en el BOIB.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes concertantes seis meses antes de finalizar, al objeto de poder negociar un nuevo Convenio, y las partes dispongan de la antelación suficiente para introducir las posibles modificaciones, en los supuestos que corresponda.

Una vez finalizado el período de vigencia general, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que produzca una denuncia cualquiera de las partes concertantes. En caso de prórroga automática, únicamente serán objeto de variación los aspectos económicos que se determinen.

La Comisión Paritaria podrá negociar aquellos aspectos económicos de índole no retributiva, con carácter anual (hay que entender por tales conceptos las ayudas asistenciales y otros conceptos).

## **ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible en cuanto a su aplicación.

El presente acuerdo negociado es vinculante y de obligado cumplimiento, tanto por parte del ayuntamiento como por los trabajadores que constituyen su personal laboral.

## **ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO, INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**

Con el fin de interpretar, vigilar, estudiar y adoptar soluciones para cualquiera de las cuestiones de carácter problemático que se deriven de la aplicación del presente acuerdo, y para todas las funciones complementarias que éste le otorgue, se crea la denominada “ Comisión paritaria de seguimiento, interpretación y vigilancia”.

Cualquier discrepancia de las partes sobre la interpretación del articulado del presente acuerdo deberá someterse con carácter previo a la Comisión Paritaria, siendo las resoluciones vinculantes para ambas partes, sin perjuicio del derecho posterior de acudir a las pertinentes instancias judiciales o administrativas competentes.

Esta Comisión quedará constituida en el mes siguiente de haberse aprobado definitivamente el presente acuerdo.

Estará compuesta por:

- Tres miembros designados por el pleno del ayuntamiento.
- Tres miembros designados por la representación legal de los trabajadores.

En ambos casos se podrán nombrar asesores con voz pero sin voto.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada semestre y con carácter extraordinario siempre que lo considere necesario cualquiera de las partes, con un preaviso de 5 días.

Resolución de discrepancias. La Comisión Paritaria actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular por lo previsto en el artículo 85.3, c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, y en el procedimiento para solucionar las discrepancias derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación con el artículo 82.3 y el 85.e) para atender a todas las cuestiones que sean establecidas por ley, así como el establecimiento de procedimiento y plazos de actuación.



En este último sentido, convocada la Comisión Paritaria por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 7 días, con un orden del día concreto, se reunirá en periodos definidos, levantando acta de cada una de las reuniones mantenidas, donde se

especificarán los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las distintas posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y previa a la vía judicial, ambas partes se someterán a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Islas Baleares o al Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB)

## **CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN**

### **ARTÍCULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es competencia exclusiva del ayuntamiento de Puigpunyent, mediante sus órganos de gobierno y administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidas al personal trabajador por la legislación vigente, con el objetivo de conseguir una mayor colaboración entre las partes.

### **ARTÍCULO 8º.- PLANTILLAS**

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico de ordenación de los recursos humanos y es la relación ideal cualitativa y cuantitativa de puestos de trabajo necesarios para cada dependencia, para cubrir satisfactoriamente las necesidades o prestaciones asistenciales, y es competencia exclusiva de ayuntamiento determinarlas, previa negociación con la representación del personal, de acuerdo con la legislación vigente.

Todos los procesos selectivos para cubrir las necesidades de personal, ya sean temporales o de carácter permanente, se realizarán mediante procedimientos que respetarán en cualquier caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las vacantes se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso de personal en situación de excedencia.
2. Movilidad interna
3. Promoción interna.
4. Personal de nuevo ingreso.

El Ayuntamiento se compromete a cubrir todas las vacantes producidas por bajas de larga duración –más de tres meses- y aquellas que se produzcan en los servicios que se consideren esenciales por la Comisión Paritaria.

En el desarrollo de la Oferta de Empleo Público, respetando la normativa vigente, se fomentará la promoción interna, reservando a este procedimiento el máximo de plazas

#### **Bases de la convocatoria.**

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación de los puestos de trabajo que deban ocuparse, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas. Con carácter previo a la aprobación por el Alcalde de la Corporación, las Bases por la provisión de plazas será remitida al delegado de personal y sometida a negociación.

Se podrán acordar unas bases generales que fijen los criterios generales que regirán todos los procesos selectivos.

- a) Movilidad interna.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción voluntaria de un servicio o área a otro distinto, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desarrolladas, sin que suponga un cambio de nivel o grupo profesional o puesto de trabajo no singularizado. Podrá concurrir al turno de movilidad interna quienes, figurando como trabajadores de la plantilla de personal fijo, ostenten categoría profesional idéntica a la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente, a propuesta del tribunal calificador, pudiendo éste determinar la realización de pruebas teóricas y/o prácticas siempre relacionadas con el puesto de trabajo a desarrollar, así como dejar la plaza desierta en su caso.





Los requisitos para acceder a este turno serán:

- Tener dos años de antigüedad en el Ayuntamiento.
- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario, durante los últimos cinco años.
- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desarrollo en el nuevo puesto de trabajo.
- No haber obtenido cambio de sitio mediante este sistema en los últimos dos años.
- Cumplir con los requisitos para ocupar la plaza.

La valoración de los méritos será la siguiente:

- Antigüedad: 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.
- Formación: Hasta 5 puntos.
- Experiencia profesional por el puesto: 0,5 puntos por año hasta un máximo de 5 puntos por los servicios prestados en la misma área de la plaza solicitada.
- Prueba práctica: Hasta 10 puntos. Es necesario aprobar dicha prueba.

Permutas.

El empleado podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desarrollo del nuevo puesto. El cambio deberá ser aprobado por la Corporación.

- Las retribuciones a percibir serán las correspondientes al puesto de trabajo a desarrollar.

b) Promoción interna.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la formación profesional, y en consecuencia, la posibilidad del personal de ascender de un grupo profesional a otro inmediatamente superior después de haber superado las determinadas pruebas establecidas a tal efecto. En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso-oposición.

Resuelto el turno de movilidad interna, las plazas vacantes se sacarán a promoción interna.

En la provisión de plazas que rige este artículo, la selección se realizará entre los trabajadores que figuren como tal en la plantilla de personal laboral fijo y que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener dos años de servicios efectivos en la Escala, Subescala, Clase o Categoría inferior correspondiente al Ayuntamiento.
- Poseer la titulación académica o profesional necesaria para acceder a la plaza que se opta.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo C2 a categorías del grupo C1, podrá llevarse a cabo sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad en ese grupo o cinco años y la superación de un curso formativo correspondiente.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo E a categorías profesionales del grupo C2, podrá llevarse a cabo sin cumplir con los requisitos de titulación cuando se tengan al menos diez años de antigüedad en este grupo o cinco años y la superación de un curso formativo correspondiente.

- No haber sido sancionado mediante expediente sancionador, durante los últimos cinco años.
- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desarrollo en el nuevo puesto de trabajo.
- No haber obtenido cambio de sitio mediante este sistema en los dos últimos años.

La convocatoria por el procedimiento de concurso-oposición, contemplará la superación de las pruebas establecidas correspondientes a las funciones propias de la plaza convocada, así como los méritos a valorar, por lo que aplicará el baremo de méritos, siendo necesario superar la fase de oposición para que sean tenidos en cuenta los méritos de la fase del concurso y por tanto, para superar el proceso selectivo.

c) Nuevo ingreso.

Se procederá a la selección de personal de nuevo ingreso por el sistema regulado por el (LEBEP) por cada convocatoria. La selección se efectuará de acuerdo con la legislación vigente en materia de ingreso en la función pública y bajo los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito.

La opción preferente será el sistema de concurso-oposición y se contemplará la superación de las pruebas establecidas





correspondientes a las funciones propias de la plaza convocada, así como los méritos a valorar, por lo que aplicará el baremo de méritos, siendo necesario superar la fase de oposición para que sean tenidos en cuenta los méritos de la fase del concurso y por tanto, para superar el proceso selectivo.

Excepcionalmente y con unos argumentos debidamente motivados y justificados, se podría optar por la opción de concurso.

En ningún caso el órgano seleccionador podrá proponer la contratación como aprobados, de un número de aspirantes superior a los puestos convocados.

#### - Contratación temporal

1. Para cubrir vacantes producidas con motivo de la aprobación de la RPT y la Oferta Pública de Empleo, así como para cubrir vacantes producidas por jubilaciones, bajas de larga duración, maternidad, incapacidad para el puesto de trabajo, promoción, ascensos y excedencias, de forma transitoria, coyuntural y hasta que el puesto se cubra de forma fija mediante el procedimiento reglamentario, o por la reincorporación de aquellos que se encuentren en cualquiera 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 esta finalidad.

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

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

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

5. En caso de extrema urgencia, se podrá contratar a través de una demanda en el SOIB.

#### **ARTÍCULO 9º.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Los empleados públicos afectados por el presente acuerdo, y en cuanto no esté regulado, tendrán los derechos establecidos por la legislación laboral vigente y en el Estatuto Básico del Empleado Público, que establece los siguientes:

##### **Derechos laborales**

En caso de desempeñar, con carácter excepcional, tareas de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia de retribución que exista entre la categoría asignada y la función que realmente realice, desde el primer día que pase a desempeñarla y por el espacio de tiempo que la realice. Este importe podrá ser satisfecho como productividad. (Por su especial dedicación o interés, y siempre respetando los límites establecidos en el art. 23 de la Ley 30/84.

En caso de que por necesidades perentorias o imprevisibles, el personal trabajador deba realizar tareas correspondientes a categorías inferiores, éstas se efectuarán por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y otros derechos derivados de su categoría profesional.

Todas las decisiones sobre situaciones de tareas de categoría superior o inferior deben comunicarse a los representantes del personal.

##### **Derechos individuales.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de trabajador laboral del ayuntamiento.
- b) En el ejercicio efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.





- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios ya ser informado por sus superiores de las tareas que debe llevar a cabo.
- f) A la defensa jurídica y protección de la administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) En la formación continua y en la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respecto de su intimidad, orientación sexual, imagen propia y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre ellas el teletrabajo.
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- m) En vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidos en las normas aplicables.
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

#### **Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) En la negociación colectiva y en la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) En el ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) En el de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.

#### **Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones**

Jornada de trabajo de empleados públicos.

Las administraciones públicas establecen la jornada general y las especiales de trabajo de sus trabajadores laborales. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

Permisos de los trabajadores laborales públicos.

Los trabajadores laborales públicos tienen los siguientes permisos:

- a) Por muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en una localidad distinta. Si se trata de la muerte, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de dos días hábiles si se produce en la misma localidad y de cuatro días hábiles si es en una localidad distinta.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Por ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.





- d) Por concurrir a exámenes finales y otras pruebas definitivas de aptitud, los días completos en que tengan lugar.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho puede ejercerlo indistintamente uno u otro de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. La trabajadora también podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban quedar hospitalizados a continuación del parto, el/la trabajador/a tienen derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias y percibir las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de las retribuciones.
- h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de menos de doce años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no ejerza ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda. Tiene el mismo derecho el/la trabajador/a que deba encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no ejerza ninguna actividad retribuida.
- i) Al ser necesario atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tiene derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hay más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción podrá prorratearse entre ellos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.
- j) Por tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares seis días o los que pudiera corresponderles de acuerdo con su antigüedad, tal y como se establece en el artículo 18 de este convenio.
- l) Por matrimonio, quince días.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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

- a) Permiso por parto: tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuye a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar por otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Se podrá disfrutar de este permiso 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 que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba quedar hospitalizado a continuación del parto, este permiso se amplía tantos días como el recién nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la administración.
- b) Permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se amplía dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o





acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se cuenta a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y en ningún caso un mismo menor puede dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. Se podrá disfrutar de este permiso 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 acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, y durante este período se perciben exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto establecido en el párrafo mencionado, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento. Durante el disfrute de este permiso se puede participar en los cursos de formación que convoque la administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, que prevé este artículo son los que así establezcan el Código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, y el acogimiento temporal debe tener una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tiene una duración de cuatro semanas y puede disfrutarlo el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos previstos 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, si en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute del mismo, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir alguno concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso. Los trabajadores laborales que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, una vez finalizado el período de permiso tienen derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tienen la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según corresponda. Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tienen 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 o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la administración pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de un hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo al menos de la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde haya prestado sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para tal fin el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación que establece para ésta finalidad el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Reglamentariamente se establecen las condiciones y los supuestos en los que esta reducción de jornada puede acumularse en jornadas completas.



f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores laborales que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que tengan la condición de trabajadores laborales y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores laborales amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tienen derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que resulten de aplicación, en los términos que establezca la administración competente en cada caso. Dichas medidas deben adoptarse y mantenerse en el tiempo mientras que sean necesarias para la protección y la asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que está sometida, en los términos previstos por reglamento.

#### **Vacaciones de los trabajadores laborales públicos.**

Los trabajadores laborales públicos tienen derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas, tal y como se establece en el artículo 15 de este convenio.

### **ARTÍCULO 10º.- OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES**

#### **DEBERES E INCOMPATIBILIDADES**

Las obligaciones de los trabajadores serán las siguientes, de conformidad con el artículo 88 de la Ley 2/89, de 22 de febrero, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears:

- a) Acatar y cumplir la Constitución, el Estatuto de Autonomía y todas las disposiciones que afecten al ejercicio de las funciones que tienen encomendadas.
- b) Servir con objetividad e imparcialidad a los intereses generales, cumpliendo con fidelidad las obligaciones del cargo.
- c) Cumplir con eficacia las funciones que tengan asignadas, y cooperar en la mejora de los servicios y la consecución de los fines de la unidad administrativa a la que estén destinados.
- d) Al respeto y obediencia jerárquicos, sin perjuicio de que puedan formular las sugerencias que consideren oportunas para una mejor atención de las tareas encomendadas.  
  
Si en opinión del trabajador, una orden fuese contraria a la regularidad, podrá solicitarla a través de un escrito y podrá comunicar inmediatamente su discrepancia al jefe superior, quien la decidirá o resolverá motivadamente. En ningún caso cumplirá orden alguna que implique la comisión de un delito.
- e) Tratar con corrección a los compañeros, subordinados y administrados, facilitándoles a todos poder ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones.
- f) Tratar con cuidado el material que deben utilizar para desempeñar su trabajo y procurar la mayor economía en el funcionamiento del servicio.
- g) Guardar sigilo profesional respecto de los asuntos que conozcan a causa del cumplimiento de su trabajo y no dar publicidad, difundir ni utilizar indebidamente los asuntos declarados por Ley o clasificados reglamentariamente como secretos reservados.
- h) Participar en los cursos de perfeccionamiento profesional que el ayuntamiento organice, cuando se establezca su carácter obligatorio.
- i) Cumplir con exactitud la jornada y el horario de trabajo correspondiente al que ya ocupa, en función de atender mejor a los administrados, los objetivos señalados en los servicios y su buen funcionamiento.
- j) Atender a los servicios mínimos en caso de huelga, de conformidad con lo que acuerde la Comisión de Gobierno.
- k) Los trabajadores son responsables de la buena gestión de los servicios que tienen a su cargo. Su responsabilidad civil y penal se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

Sin perjuicio de la responsabilidad que el ayuntamiento local tiene del funcionamiento de los servicios públicos, previsto en la Constitución Española, podrá exigir del personal a su servicio la responsabilidad que haya incurrido en los términos previstos en la ley.





l) El desempeño de la función pública será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos si ello impide o menoscaba el cumplimiento exacto de los deberes del funcionamiento, compromete la su imparcialidad o independencia, o perjudica a los intereses generales.

ll) La aplicación del régimen de incompatibilidades se acomodará a los preceptos o principios de la legislación estatal que sea base del régimen estatutario de los trabajadores públicos.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, deberá ajustarse a lo dispuesto en los artículos 81 y 82 de la Ley 2/89, que básicamente establecen que dispensará a su personal laboral la protección que requiera el ejercicio de sus cargos y les otorgará los tratamientos y consideraciones sociales, debido a la jerarquía que se ocupara, ya la dignidad de la función pública.

Los trabajadores en situación de servicio activo tendrán los siguientes derechos:

a) Permanecer en el puesto de trabajo, si éste no es de libre designación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y, en todos los casos, ocupar puestos de trabajo que corresponden al cuerpo o escala al que pertenezcan ya su grado personal.

b) A la inamovilidad de residencia, exceptuando lo dispuesto en el artículo 69.3 de dicho texto legal.

c) En las retribuciones correspondientes, en el puesto de trabajo que tengan.

d) En la promoción interna y en la carrera profesional en los términos establecidos en el desarrollo del EBEP.

e) A ejercer los derechos sindicales y de huelga, de conformidad con lo dispuesto en la legislación en esta materia.

En las prestaciones sanitarias y asistenciales que para ellos y sus familiares y beneficiarios se establece en la normativa de Seguridad Social y en los derechos pasivos, de acuerdo con el régimen que les corresponda.

g) A participar en la organización y funcionamiento del servicio a través de los representantes del personal, en la forma que se establezca.

h) A la mejora de las condiciones de trabajo y a la formación y perfeccionamiento de sus actitudes profesionales.

h) A la mejora de las condiciones de trabajo y a la formación y perfeccionamiento de sus actitudes profesionales.

i) A los premios y recompensas que reglamentariamente se establezcan.

j) A gozar de las actividades sociales y recreativas que, en la medida en que las responsabilidades presupuestarias lo permitan, sean organizadas o fomentadas por el ayuntamiento.

k) A la seguridad o higiene en el trabajo. Para ello, el ayuntamiento deberá adoptar las medidas adecuadas en materia de edificios locales de trabajo, condiciones ambientales, seguridad y todas las que contribuyan a estos fines.

l) A conocer su expediente individual ya tener acceso libremente.

### **CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, CALENDARIO, HORARIOS Y DESCANSOS**

#### **ARTÍCULO 11º.-**

La jornada laboral del personal del ayuntamiento será el que el EBEB establece por los trabajadores públicos, actualmente de 37,5 horas semanales, generalmente continuada y las mañanas, y para aquellos casos que la tengan reducida, el diferencial horario, en caso de que exista.

No obstante lo anterior, se podrá negociar una jornada distinta, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 144 de la ley general de presupuestos de 2018.

Por lo que respecta al horario de aquellos departamentos o negociados que por la naturaleza de la actividad que desarrollan deban tener un horario especial. Éste será negociado con los representantes sindicales y los jefes de sección, dadas las necesidades del servicio que prestan, pero en ningún caso se podrá exceder de lo estipulado legalmente, y en conjunto deberían realizar las mismas horas que el resto de trabajadores, y dichos horarios serán interpretados en la comisión paritaria.

Se habilitará una zona de descanso, vestuario o por otro uso del personal que cumplirá las condiciones higiénicas y de seguridad reglamentarias.

## **ARTÍCULO 12º.- DESCANSOS.-**

Se establece un descanso semanal de 2 días consecutivos para personal laboral.

El descanso semanal coincidirá con sábado y domingo, con carácter general, salvo el personal que trabaje en departamentos específicos, que requieran que el servicio deba prestarse en estos días, en los que se ajustará a un horario específico con los días de descanso compensatorios.

El trabajador con jornada superior a las cinco horas ininterrumpidas, tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

En cuanto al descanso de los trabajadores que realicen tareas informáticas, y en cumplimiento de la normativa sobre pantallas de visualización informáticas, se reconoce el derecho a un descanso de 10 minutos por cada hora y media de exposición a pantallas, el cual no se acumulará al descanso de 30 minutos indicado en el párrafo anterior.

El ayuntamiento proporcionará el vestuario, herramientas y enseres que en materia de seguridad establece la legislación vigente para desarrollar las tareas que corresponde a cada departamento.

En cualquier caso, el trabajador deberá iniciar y terminar su jornada en el puesto de trabajo, sin perjuicio de los descansos establecidos.

El ayuntamiento, establecerá los mecanismos de control de entrada, salida y permanencia que sean necesarios, todo ello encaminado a ofrecer un mejor servicio y no perjudicar a otros compañeros de trabajo.

En cuanto a los incumplimientos injustificados de jornada, y con independencia de las actuaciones disciplinarias que sean pertinentes, todos los empleados, a todos los efectos, deberán ajustarse a lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/91, que modifica la Ley 30/84, de medidas de reforma de la función pública. Asimismo serán de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público y las normas estatales de rango superior que se dicten en esta materia.

## **ARTÍCULO 13º.-**

El personal laboral disfrutará de los días festivos que la normativa vigente establezca, tanto a nivel estatal como de la comunidad, así como de los festivos de ámbito local.

Se entenderán por inhábiles a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre en que no se prestará servicio a todos los efectos. Al personal que deba prestarle estos días para atender tareas específicas como registro o mantenimiento, tendrá derecho a disponer de un día de asuntos propios para compensarlo.

Si algún trabajador no puede disfrutar de los días festivos con carácter excepcional en las fechas señaladas y debe acudir a prestar servicio durante la jornada completa, se le podrá indemnizar con una cantidad de 150 euros por día realmente trabajado, que corresponden al festivo de que no se haya podido disfrutar o bien a dos días de descanso consecutivos, una u otra opción se adoptará de común acuerdo entre el trabajador y el Ayuntamiento.

Se exceptúa de esta norma al personal especialmente contratado para cubrir fiestas.

## **ARTÍCULO 14º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

Los servicios extraordinarios que deban realizarse con carácter excepcional se podrán compensar en tiempo en otras fechas, de mutuo acuerdo entre el ayuntamiento y el trabajador.

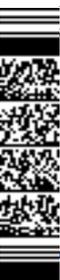
Se considerarán servicios extraordinarios aquellos que por imperiosa necesidad deban efectuarse de forma imprevista y comporten prestación de servicio fuera de la jornada laboral ordinaria (que deberán compensarse con los límites establecidos en la normativa vigente).

## **CAPÍTULO IV: PERMISOS, LICENCIA Y VACACIONES**

### **ARTÍCULO 15º.-VACACIONES**

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones anuales retribuidas, dentro de cada año natural completo de servicio activo, de acuerdo con una de las siguientes opciones:

- Un mes natural
- Dos quincenas de mas natural
- Veintidós días hábiles, propuestos por los trabajadores/as y siempre que la necesidad del servicio así lo permita, no se considerarán días hábiles los sábados, domingos ni festivos.



- Los días que correspondan en proporción al tiempo de servicio, en caso de que éste sea inferior al año natural.

En el supuesto de haber cumplido los años de antigüedad en la administración que se indican, se tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Estos días se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio en el año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente. Una vez solicitados por el trabajador, y transcurrido 10 días naturales sin recibir contestación, se entenderán otorgados.

Si las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impiden iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o si una vez iniciado el período de vacaciones sobreviene una de dichas situaciones, el período de vacaciones podrá disfrutarse aunque haya terminado el año natural al que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **ARTÍCULO 16º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Se ajustará a lo establecido en el estatuto básico del empleado público en esta materia.

#### **ARTÍCULO 17º.- PERMISOS ESPECIALES**

Se ajustará a lo establecido en el estatuto básico del empleado público en esta materia.

#### **ARTÍCULO 18º.- PERMISOS POR ASUNTOS PROPIOS**

Se ajustará a lo establecido en el EBEP en esta materia y en caso de que la legislación no establezca lo contrario, se disfrutarán de 6 días de asuntos particulares y de acuerdo con la antigüedad del trabajador estos días se ampliarán en dos más al tener cumplido el 6º trienio y un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del 8º.

Estos días se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulten compatibles con las necesidades del servicio en el año natural y hasta el 28 de febrero del año siguiente. Una vez solicitado por el trabajador, y transcurrido 3 días naturales sin recibir contestación, se entenderán otorgados.

### **CAPÍTULO V.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

#### **ARTÍCULO 19º.-**

El ayuntamiento deberá cumplir con lo establecido en la Ley de riesgos laborales. Para ello está obligado a concertar los servicios de prevención y asistencia con una Mutua o empresa autorizada en forma legal para prestar este servicio.

Independientemente del cumplimiento en materia de Seguridad e Higiene, se creará un Comité de Seguridad y Salud para interpretar y vigilar las medidas de seguridad en los distintos puestos de trabajo. Esta comisión estará formada por dos representantes del personal laboral y funcionario, y dos miembros de la corporación, además del Alcalde, que será presidente. A los delegados de prevención o miembros de esta Junta por parte de los trabajadores se les impartirá el curso de Seguridad e Higiene organizado por el Ministerio de Trabajo, Mutua o, en su caso, cualquier organismo competente en la materia.

#### **ARTÍCULO 20º.- SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

Primero.-

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad comunes o accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador mantendrá el 100% de sus retribuciones ordinarias a partir del primer día, complementando a la Corporación el subsidio de la seguridad social.

Segundo.-

Las condiciones para la percepción del complemento previsto en el apartado anterior son:

1.- justificación. Para la percepción del complemento previsto, el empleado público debe presentar dentro de un plazo de 72 horas o día hábil inmediato posterior, parte de incapacidad temporal o justificante de haber sido atendido por los servicios médicos del sistema nacional de salud, de la mutua patronal de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o de las aseguradoras reconocidas en caso de los trabajadores laborales integrados.

El trabajador debe informar el mismo día o primer día hábil siguiente de su ausencia, al menos por vía telefónica, a su superior inmediato o a la persona designada a tal efecto por el Ayuntamiento.

A partir del parto de incapacidad temporal, debe presentar los sucesivos partos de confirmación de baja dentro del plazo de tres días desde su expedición.

2.- Estar a disposición de las revisiones de su estado de salud que pueda solicitar el servicio de prevención o la inspección de la seguridad social asistiendo a las citas correspondientes y no obstaculizando la labor de los inspectores.

Tercero.- Comisión de Seguimiento y Valoración.

El Comité de Salud Laboral determinará la composición de la Comisión de Seguimiento y Valoración y designará a sus miembros.

Se garantizará la representación del Ayuntamiento y los empleados públicos y la participación del servicio de prevención de riesgos.

Las funciones de la Comisión serán:

- a) Establecer los criterios de valoración de las situaciones en las que esté previsto su dictamen. (exposición a los factores ambientales, lesiones en los ejercicios de mantenimiento, enfermedades graves y enfermedades contagiosas).
- b) Informar a los recursos contra los actos administrativos dictados en virtud de este acuerdo.
- c) Custodiar la documentación.
- d) Cualquier otra que le sean asignadas por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos.

#### **ARTÍCULO 21º- INCAPACIDAD SOBREVENIDA**

En caso de que por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social el trabajador fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente, el ayuntamiento efectuará las gestiones necesarias para readaptarlo a nuevo puesto de trabajo, que sea factible con su incapacidad permanente para su profesión habitual.

#### **ARTÍCULO 22º.- SEGURO DE VIDA, ACCIDENTE O INVALIDEZ**

El ayuntamiento concertará para todo el personal trabajador al servicio de la Corporación una póliza de seguros que garantice los capitales y conceptos que se señalan a continuación y que será recibida por el beneficiario o herederos de una sola vez.

- a) 9.000 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa,
- b) 35.000 euros por fallecimiento por accidente laboral.
- c) 25.000 euros en caso de invalidez Permanente Absoluta por cualquier causa.
- d) 25.000 euros por gran invalidez por cualquier causa.
- m) Hasta 12.000 euros por invalidez permanente parcial por cualquier causa.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que efectuará la Mutua o una entidad concertada por el ayuntamiento, e irá a cargo de éste último.

El comité de Seguridad y Salud podrá determinar los puestos de trabajo para los que sea obligatorio este reconocimiento.

#### **ARTÍCULO 23º.- COBERTURA DE RESPONSABILIDAD CIVIL**

Salvo que se pruebe judicialmente que existe delito doloso en la conducta del trabajador, así como en los casos de prevaricación, maquinación para alterar el precio de las cosas u otro delito o falta imputable a su conducta, el ayuntamiento, en sustitución de la responsabilidad de los trabajadores/as, se responsabilizará de abonar las indemnizaciones que pudieran derivarse de la responsabilidad civil



de las actuaciones de los trabajadores municipales en el ejercicio de sus actividades profesionales desarrolladas para el ayuntamiento de Puigpunyent. A tal efecto, el ayuntamiento podrá concertar las pólizas de seguro que estime oportunas (en todo caso de acuerdo con lo dispuesto en el Título X de la Ley 30/92, de régimen jurídico que regula la responsabilidad patrimonial).

#### **ARTÍCULO 24º.- ASISTENCIA JURÍDICA**

Todos los trabajadores que como consecuencia del desempeño de su actividad profesional sean inculpados o procesados judicialmente, denostados, vejados o maltratados por cualquier persona física o jurídica, de común acuerdo con el ayuntamiento podrán designar un abogado, bien de los servicios jurídicos del ayuntamiento o abogado propio y procurador de quienes ejercen en Baleares, al objeto de procurar la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios de letrado y procurador acordados, así como los gastos de fianza y costas judiciales, serán abonados por el ayuntamiento, y en su caso serán deducidas las cantidades que sean cubiertas por cualquier póliza de seguros que pudiera ser de utilidad en el caso.

Los honorarios deben estar de acuerdo con las recomendaciones del Colegios.

Si en la resolución judicial se acreditara que el trabajador ha actuado de mala fe o resultare condenado, los gastos señalados en el párrafo anterior, deberían ser abonados por él mismo, y en consecuencia se relevará al ayuntamiento de estos gastos.

#### **ARTÍCULO 25º.- ACCIDENTES DE CIRCULACIÓN**

En caso de que algún trabajador/a, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particular, en acto de servicio por cuenta y orden del ayuntamiento, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, tendrá derecho a que el ayuntamiento le abone los honorarios de su defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales y Organismos competentes, siempre que estos honorarios no estén incluidos por la compañía aseguradora del vehículo.

En caso de que el trabajador utilice su vehículo particular, y sufra un siniestro, el ayuntamiento abonará el importe total de los daños producidos en el vehículo y no cubiertos por ningún otro seguro, previa presentación de la factura o presupuesto y que éste/a, y que ésta sea aceptada por un perito. Quedan excluidos los itinerarios de ida y vuelta habituales en el centro de trabajo.

Asimismo, el ayuntamiento satisfará las posibles fianzas que los órganos judiciales dictaminen.

Quedan excluidos los casos en que se declare responsable al trabajador, por imprudencia, negligencia, embriaguez o cualquier circunstancia que implique la declaración de culpabilidad imputable al trabajador.

### **CAPÍTULO VI.- CONDICIONES SOCIALES Y AYUDAS ASISTENCIALES**

#### **ARTÍCULO 26º.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR**

La corporación se hará cargo de los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir de los trabajadores que estén obligados a conducir vehículos municipales como consecuencia de la naturaleza de su actividad, y en cualquier caso cuando para acceder a la plaza o puesto de trabajo se haya exigido la obligatoriedad de tener que contar con el permiso de conducir.

#### **ARTÍCULO 27º.- BECAS POR ESTUDIO**

Se establece una ayuda por escolaridad de 50 euros mensuales por hijo, para los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 18 años, y 140 euros de ayuda anual por hijo para la compra de libros de texto, por lo que se tendrán que justificar previamente los gastos efectuados a través de una factura. En caso de concurrir dos empleados con hijos en común, únicamente se abonará la ayuda a uno de los dos.

#### **ARTÍCULO 28º.- CONCESIÓN DE ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS**

El personal público del Ayuntamiento que tengan sus haberes detallados en los presupuestos de gastos de los diferentes departamentos con una antigüedad mínima de dos años, tendrán derecho a percibir, como anticipo, el importe de una o dos pagas o mensualidades del su haber líquido.

La asignación mensual del personal que solicite un anticipo de una o dos pagas será regulada, para concederlo, por el haber líquido que disfrute como remuneración de su cargo principal, sin la acumulación o aumento de gratificaciones, indemnizaciones dietas o emolumentos que le sean acreditados por otros conceptos distintos.

Para disfrutar del anticipo es necesario que el trabajador otorgue un compromiso en el que debe obligarse a reintegrarlo en un máximo de diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si se trata de dos.



Los anticipos que se concedan al personal público no devengarán interés alguno, pero serán reintegrados a las mensualidades a que se refiere el punto precedente por cantidades iguales cada mes.

Excepcionalmente, y con las mismas condiciones anteriores, el Alcalde podrá autorizar anticipos por importe superior.

El trabajador que disfrute de un anticipo o de un préstamo quedará obligado a firmar un compromiso con el Ayuntamiento de Puigpunyent de devolución del total del importe recibido. La persona que tengan pendiente la devolución de un anticipo o préstamo tendrán que proceder a su reintegro cuando finalicen su relación con el Ayuntamiento o antes de concederle el paso a una situación administrativa distinta del servicio activo.

#### **ARTÍCULO 29º.- AYUDAS SOCIALES Y MEDICO ASISTENCIALES**

El ayuntamiento de Puigpunyent destinará con carácter anual un fondo para hacer frente a las ayudas sociales de oftalmología, odontología y de ortopedia, destinadas a los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años ya familiares descendientes de primer grado de consanguinidad, hasta edad de 18 años, siempre que no perciban retribuciones superiores al SMI.

Estos ajustes estarán sometidos a las siguientes reglas:

- La prestación de las ayudas asistenciales se establecen por los conceptos, importes y condiciones que se relacionan a continuación, siempre que no resulten cubiertas por cualquier póliza de seguros al efecto, de acuerdo con las siguientes cláusulas:
- Los trabajadores vendrán obligados a entregar las facturas acompañadas de los justificantes que correspondan, en el registro del ayuntamiento de Puigpunyent, entre los días 1 de enero y 30 de noviembre del año en curso al que hayan tenido lugar las actuaciones médicas, así como las de diciembre del año anterior. El hecho de presentarlas fuera de ese plazo implicará su exclusión en el abono de las ayudas.
- Dado el carácter limitado del fondo social destinado a las ayudas, se creará una comisión conformada por cuatro integrantes, dos designados por el ayuntamiento y otros dos en representación de los trabajadores. Esta comisión será la encargada de cuantificar la totalidad de las facturas recibidas para después establecer el porcentaje equitativo de distribución del fondo disponible entre todos los trabajadores afectados.
- En carácter anual se realizará un solo pago de las facturas que tendrá lugar dentro del primer trimestre del año siguiente al de la presentación.

Se estipulan las siguientes ayudas sociales, según el importe de la factura y como máximo hasta:

#### **1.- Dentales**

1ª Prótesis dentaria completa	240 euros
1b Prótesis dentaria parcial	150 euros
1c Ortopedia funcional	100 euros
1d Coronas y fundas	35 euros/unidad
1e Empaste	190 euros
1f Profilaxis	100 euros

#### **2.-Auditiva**

2a Audifonos	150 euros
--------------	-----------

#### **3.- Oftalmología**

3a- Cristales	240 euros
3b- Reposición de cristales	240 euros
3c- Monturas	90 euros
3d-Lentejas	180 euros
3e- Renovación de lentillas	180 euros
3f-Operación de corrección de miopía y/o estigmatismo	350 euros.

#### **4.- Ortopedia**

4a- Calzado ortopédico	150 euros
4b- Plantillas ortopédicas	150 euros

**TIEMPO DE RENOVACIÓN:** Estas ayudas no se podrán volver a obtener hasta transcurridos los siguientes plazos, salvo en caso de rotura o pérdida por accidente de trabajo:



Monturas:

De 0 a 6 años: 1 año

De 7 a 12 años: 2 años

A partir de 13 años: 3 años

Cristales: 3 años

Cristales, nueva graduación: 1 año

Lentijas: 3 años

Lentijas, nueva graduación: 1 año

Ortopédicas hasta 14 años: 1 año

Ortopédicas a partir de 15 años: 2 años

Dentarias: 1 año

#### **ARTÍCULO 30º.- AYUDAS POR MINUSVALÍA**

Las ayudas por situaciones de minusvalía del empleado y/o de sus hijos en grado igual o superior al 33% serán las siguientes:

Ayuda anual.

- b) En el caso de los empleados o hijos menores de 18 años, serán de 300 euros anuales si el grado de minusvalía está entre el 33% y el 65%.
- c) De 500 euros anuales si el grado de minusvalía es del 65% al 100%.

Estas situaciones se tendrán que acreditar mediante certificación del I.B.A.S

#### **ARTÍCULO 31º.- PÓLIZA DE ASISTENCIA SANITARIA.**

Considerando que todos los/las trabajadores/ras del Ayuntamiento de Puigpunyent están integrados en la red de asistencia sanitaria pública, y que la Corporación también es titular de una póliza de asistencia sanitaria privada, serán los trabajadores que, de forma voluntaria, manifiesten su voluntad de estar incluidos en esta póliza, quienes abonarán la totalidad de las cuotas.

En caso de que los trabajadores que se jubilen y estén interesados continuar con dicha cobertura privada, podrán solicitar seguir incluidos en la póliza municipal, pagando los interesados la correspondiente cuota mensual.

La existencia de esta póliza no supondrá, en ningún caso, ningún gasto por parte del ayuntamiento, sino que son los propios trabajadores afiliados quienes se harán cargo del coste total de las cuotas.

#### **ARTÍCULO 32º.- CESE PROGRESIVO DE ACTIVIDADES**

Los trabajadores a los que carezcan de menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación, podrán obtener en su solicitud la reducción de su jornada de trabajos hasta la mitad, con la correspondiente reducción de retribuciones.

La concesión de la jornada reducida será efectiva por un período de 6 meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por períodos semestrales hasta la jubilación del trabajador/a, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, previo aviso de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

Todas las cantidades indicadas en el capítulo 6, se revalorizarán anualmente de acuerdo con el I.P.C.

### **CAPÍTULO VII.- RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **ARTÍCULO 33º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio están formadas por



Retribuciones básicas.

Sois base. Cantidad igual por grupo profesional.

Trienios. Por cada tres años de servicio.

Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias.

Complemento de destino. Dentro del intervalo marcado por la norma en función del grado de responsabilidad que comporta la plaza.

Complemento específico. Valorando las condiciones de dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad y responsabilidad que comporta el sitio concreto.

Carrera Profesional.

Y cualquier otra que legalmente pueda corresponderles.

#### **ARTÍCULO 34º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

#### **ARTÍCULO 35º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

Se consideran horas de servicios extraordinarios aquellas que por imperiosa necesidad deban efectuarse fuera de la jornada normal de trabajo, sábados, festivos, etc., de acuerdo con el calendario laboral y otros días de licencia que se pacten. Quedarán excluidos de este concepto aquellos casos de trabajadores que realicen su jornada habitual en sábados o festivos o su naturaleza se incluya con carácter de habitualidad en estas fechas.

Como regla general, se tenderá a suprimir las horas y servicios de carácter extraordinario.

En caso de que para el buen funcionamiento del ayuntamiento y servicios a los administrados sea necesario efectuar servicios extraordinarios, se pacta que en cualquier caso y previa negociación con los representantes del personal, el número máximo de servicios u horas extraordinarias será de 80 horas anuales. Los servicios extraordinarios prestado con motivo de emergencia, o para atender o prevenir siniestros no computarán a tal efecto.

Cuando por necesidad urgente o imprevisible se realicen tales horas de servicios extraordinarios, se tendrán que autorizar por escrito por el sr. Alcalde o responsable político del departamento, el cálculo para pagarlas se realizará, en caso de que no se haya acordado previamente con los trabajadores, conforme a la siguiente formula:

Hora realizada en el marco de los servicios extraordinarios = retribuciones anuales dividido por el número de horas de la jornada anual (1642).

A la cantidad resultante de la operación anterior se le pagará añadiendo un 25% más 2 euros si se trata de una hora extraordinaria realizada en el horario ordinario, en el caso del personal de mantenimiento las horas extraordinarias tendrán un incremento de 3, en lugar de 2 euros, en concepto de peligrosidad.

En caso de hora extraordinaria realizada en horario nocturno, sábado o festivo, el precio de la hora para todo el personal laboral se incrementará en 5 euros.

Se establece tres categorías de horas extras:

- A.-Diurnos
- B.-Festivos, no laborables o nocturnas
- C.-Nocturnas y festivos, o nocturnas y no laborables

En consecuencia, si se compensan las horas extras en tiempo, las de categoría A serán compensadas una hora a razón de dos horas compensatorias; las de categoría B, una hora a dos horas y media compensatorias; y las de categoría C, una hora a tres compensatorias.



La opción de compensación con tiempo será adoptada por mutuo acuerdo entre el ayuntamiento y el trabajador.

#### **ARTÍCULO 36º.- ANTIGÜEDAD**

El personal laboral tendrá derecho a percibir una retribución por cada tres años de servicio a la administración, y este importe se calculará conforme a lo establecido en la legislación vigente de carácter general para los funcionarios de administración local. A tal efecto se respetará la cantidad alcanzada por todos los trabajadores/as al entrar en vigor el presente convenio, siendo el importe de cada trienio el que corresponda al último cuerpo o escala, clase y categoría profesional que el trabajador/a ocupe.

#### **ARTÍCULO 37º.- INDEMNIZACIÓN POR EL USO DE VEHÍCULO PARTICULAR**

En caso de que por cuestiones de trabajo el trabajador, por orden del ayuntamiento o de algún organismo, debiera desplazarse a otros organismos públicos o realizar desplazamientos por motivos laborales y utilizar el vehículo propio, el ayuntamiento, en concepto de kilometraje realizado (según lo establecido en el artículo 18 del RD 462/02, de 24 de mayo, y posteriores actualizaciones anuales), deberá abonar la cantidad establecida en la ley de presupuestos del estado por kilómetro, esta cantidad se actualizará de acuerdo con lo dispuesto anualmente en la citada ley de presupuestos.

En caso de que el/la trabajador/ra utilice de manera continuada y habitual el vehículo particular para el desarrollo de su actividad laboral, el ayuntamiento se hará cargo del pago del seguro obligatorio del vehículo.

#### **ARTÍCULO 38º.- DIETAS**

El personal trabajador que por cualquier causa relacionada con su puesto de trabajo se vea con la necesidad de tener que desplazarse o realizar viajes que comporten gastos de manutención y alojamiento, tendrá derecho a la indemnización económica que la normativa vigente establezca. En caso de que tenga que comer o cenar el precio máximo será de 15€.

#### **ARTÍCULO 39º.- DERECHOS SINDICALES.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán los derechos generales que legalmente se les reconozca y en particular:

##### **PRIMERO.-**

1. En la libre sindicación y asociación.
2. En la negociación colectiva.
3. Derecho a reunirse.
4. A adoptar medidas de conflicto colectivo y huelga.

**SEGUNDO.-** Asimismo, los trabajadores tienen derecho al respeto, a la intimidad y a la consideración a su dignidad.

**TERCERO.-** En materia sindical y de representación colectiva, las partes firmantes del presente convenio se someten a lo dispuesto en la legislación de carácter general en la materia.

Por lo que se propone al Ayuntamiento Plenario

**PRIMERO.-** la aprobación del citado convenio que tendrá vigencia a partir de la aprobación por el Plenario Municipal, con independencia de la fecha de publicación.

**SEGUNDO.-** Facultar y autorizar al sr. Guillem Coll Mir, con DNI 43XXXX41M en efectuar la tramitación por su registro y por la publicación del convenio.

