

## **CONVENI COL·LECTIU PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'ALCÚDIA**

### **CAPÍTOL I – Disposicions Generals.**

- Article 1. Parts Negociadores.
- Article 2. Àmbit funcional, personal i territorial.
- Article 3. Àmbit temporal i vigència.
- Article 4. Denúncia i pròrroga.
- Article 5. Empresa i representants dels treballadors
- Article 6. Vinculació a la totalitat.
- Article 7. Absorció i compensació.
- Article 8. Equiparació a millores funcionaries.
- Article 9. Comissió Paritària.
- Article 10. Interpretació del Conveni.

### **CAPÍTOL II – Organització del Treball.**

- Article 11. Organització del treball.
- Article 12. Classificació professional.
- Article 13. Plantilla laboral.
- Article 14. Modificació substancial de les condicions de treball.
- Article 15. Mobilitat funcional.
- Article 16. Selecció de personal i proveïment de llocs de treball.
- Article 17. Reingrés.
- Article 18. Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere.
- Article 19. Promoció interna i convocatòria lliure.
- Article 20. Promoció interna.
- Article 21. Normativa que ha de regir les convocatòries de promoció interna i de torn lliure.
- Article 22. Selecció de personal laboral no permanent.
- Article 23. Formació i perfeccionament professional.
- Article 24. Integració social i laboral de les persones amb discapacitats.
- Article 25. Principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

### **CAPÍTOL IV – Jornada i Horari**

- Article 26. Jornada laboral.
- Article 27. Horari.

### **CAPÍTOL V – Vacances, permisos, llicències i festes.**

- Article 28. Vacances.
- Article 29. Reducció de jornada.
- Article 30. Flexibilització horària.
- Article 31. Permisos horaris.
- Article 32. Permisos per dies.
- Article 33. Llicències amb retribució.
- Article 34. Llicències sense retribució.
- Article 35. Tramitació i concessió de permisos i llicències.
- Article 36. Festes Anuals.
- Article 37. Absència del treball en supòsits de violència de gènere.

## **CAPÍTOL VI – Suspensió del contracte de treball.**

- Article 38. Suspensió amb reserva del lloc de treball.
- Article 39. Excedència forçosa.
- Article 40. Excedència voluntària.
- Article 41. Incapacitat temporal.

## **CAPÍTOL VII – Extinció del contracte de treball.**

- Article 42. Extinció del contracte.
- Article 43. Jubilació forçosa.
- Article 44. Jubilació als 64 anys.
- Article 45. Jubilació parcial.

## **CAPÍTOL VIII – Salut laboral.**

- Article 46. Salut i seguretat en el treball.
- Article 47. Protecció de la salut i la seguretat en el treball.
- Article 48. Pla de prevenció.
- Article 49. Plans d'emergència.
- Article 50. Informació, consulta i participació.
- Article 51. Formació.
- Article 52. Vigilància de la salut.
- Article 53. Equips de protecció individual.
- Article 54. Coordinació d'activitats empresarials.
- Article 55. Delegats de prevenció.
- Article 56. Comitès de seguretat i salut.
- Article 57. Presència de recursos preventius.
- Article 58. Roba de treball.

## **CAPÍTOL IX – Acció social.**

- Article 59. Acció social.

## **CAPÍTOL X – Estructura salarial.**

- Article 60. Retribucions salarials.
- Article 61. Salari base.
- Article 62. Antiguitat.
- Article 63. Pagues Extraordinàries.
- Article 64. Complement de conveni.
- Article 65. Complement de compensació de costs d'insularitat.
- Article 66. Complement de lloc de treball.
- Article 67. Complement específic.
- Article 68. Complement de productivitat.
- Article 69. Complement per realització de torns.
- Article 70. Liquidació de parts proporcionals.
- Article 71. Gratificacions per serveis extraordinaris.
- Article 72. Hores extraordinàries festives i nocturnes.
- Article 73. Renovació carnet de conduir.
- Article 74. Clàusula de revisió salarial.
- Article 75. Dietes i quilometratge.

## **CAPÍTOL XI – Drets de representació.**

- Article 76. Drets de representació col·lectiva.
- Article 77. Òrgans de representació.
- Article 78. Comitès d'empresa i seccions sindicals.
- Article 79. Acció Sindical.
- Article 80. Comitès d'empresa. Funcions.

## **CAPÍTOL XII – Règim disciplinari.**

- Disposició addicional primera
- Disposició addicional segona
- Disposició addicional tercera
- Disposició addicional quarta
- Disposició addicional cinquena
- Disposició addicional sisena
- Disposició addicional setena
- Disposició transitòria primera
- Disposició transitòria segona
- Disposició transitòria tercera

## **ANNEX I – Classificació professional.**

## **ANNEX II – Acció social.**

## **ANNEX III – Retribucions (2007).**

## **CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1 Parts negociadores**

Han negociat aquest conveni, d'una banda, en representació dels treballadors, els sindicats CCOO i UGT a les organitzacions sindicals dels quals pertanyen la totalitat dels membres elegits pel Comitè d'empresa, de l'altra, en representació de l'Ajuntament d'Alcúdia, els membres designats amb aquesta finalitat.

### **Article 2 Àmbit funcional, personal i territorial**

Les normes contingudes en aquest conveni són aplicables a tots els treballadors que pertanyen al personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Alcúdia, independentment de quina sigui la forma contractual i sempre que no estiguin sotmesos a un règim estatutari específic

L'objecte d'aquest conveni col·lectiu és regular les relacions laborals entre l'Ajuntament d'Alcúdia i el personal laboral al servei dels diferents departaments que el conformen.

L'àmbit territorial d'aquest conveni és el municipi d'Alcúdia.

### **Article 3 Àmbit temporal i vigència**

Aquest conveni té una vigència de 4 anys, i es considerarà en vigor des del dia 1 de gener de 2007 fins al 31 de desembre de 2010, amb independència de quina sigui la data en què es publiqui en el Butlletí Oficial de Illes Balears.

Anualment es negociaran les revisions salarials que siguin procedents, com també les incorporacions dels criteris seguits per la Comissió Paritària en les interpretacions que faci del text del conveni.

### **Article 4 Denúncia i pròrroga**

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no el denuncia oportunament qualsevol de les parts en el termini de preavís de quatre mesos respecte a la data en què finalitzi la vigència.

Quant a la negociació, pot ser total o parcial en funció de les propostes que plantegin les parts.

Un cop denunciat, es constituirà una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir un calendari o pla de negociació.

En tot cas, la tramitació de la denúncia s'ha d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

Des de la denúncia fins a la signatura, la inscripció i la publicació del nou conveni, s'entendrà prorrogat en totes les clàusules, tret dels efectes econòmics, que s'hauran de subjectar al que estableixi el nou conveni.

## **Article 5** **Empresa i representats dels treballadors**

Als efectes d'aplicació d'aquest conveni, s'entén, com a empresa, l'Ajuntament d'Alcúdia. Els representants dels treballadors tenen les competències que determinen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i aquest conveni col·lectiu.

## **Article 6** **Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de l'aplicació pràctica, s'han de considerar globalment i conjuntament.

En el cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el que estableix l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectuï el control de la legalitat o les parts interessades impugnin el conveni directament davant dels tribunals, i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció social anul·li totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, si escau, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins que no s'elabori un nou text, s'aplicarà, a la part anul·lada, la normativa convencional anterior.

En tot cas el present conveni es immodificable per pactes inferiors o contractes individuals.

## **Article 7** **Absorció i compensació**

Les condicions econòmiques i de tot tipus pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i substitueixen, compensen i absorbeixen totes les que hi havia amb anterioritat a l'entrada en vigor del conveni, sigui quina sigui la naturalesa, l'origen i la denominació que tenguin.

## **Article 8** **Equiparació a millores funcionaris**

Qualsevol millora establerta amb caràcter general per al personal funcionari, en les matèries a què es refereix aquest conveni, ha de ser aplicable al personal laboral que hi està subjecte, amb l'acord previ exprés de la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge.

## **Article 9** **Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge**

Dins els quinze dies següents al de la publicació d'aquest conveni, s'haurà de constituir la Comissió Paritària per a la Interpretació, l'Estudi, la Vigilància, la Conciliació i l'Arbitratge, composta per representants, de l'Ajuntament d'Alcúdia i per representants dels treballadors, ha d'estar composta a parts iguals. En la composició d'aquesta Comissió Paritària s'ha de respectar la proporcionalitat dels sindicats signants segons els resultats electorals.

A la primera reunió s'ha d'establir un reglament de funcionament intern i s'ha d'elegir un president de la Comissió entre els seus membres,

Els representants dels treballadors en la Comissió Paritària poden ser assistits en les reunions per assessors.

Els acords que s'adoptin han de quedar reflectits en les actes que s'han d'estendre en cada reunió, signades per ambdues parts, les quals tenen caràcter vinculant.

Aquests acords tenen plena validesa i eficàcia dins l'àmbit d'aquest conveni, s'han de prendre per majoria de cada una de les parts i s'han de fer públics a tots els centres de treball en un termini no inferior a quinze dies des que s'adoptin.

La Comissió Paritària té les funcions següents:

- a) Interpretar, estudiar, vigilar, conciliar i arbitrar aquest conveni.
- b) Estudiar l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball, segons el Catàleg de Llocs de Treball, a les funcions que tengui assignades amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.  
La Comissió Paritària ha d'elevat el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió Negociadora d'aquest conveni, per tal de negociar i acordar, si escau, que s'apliqui durant el primer trimestre de cada any.
- c) Rebre informació sobre la preparació i el disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació.
- d) Rebre informació sobre les reclassificacions professionals i l'adscripció definitiva als grups i a les categories professionals.
- e) Emetre informes sobre les qüestions que li proposin les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- f) Estar informada de les modificacions de la plantilla que afectin de forma substancial el volum de qualsevol departament o organisme.
- g) Estar informada de l'aplicació, el control i el seguiment dels plans que, en matèria de salut laboral, es determinin tant en les comissions paritàries com en els comitès de salut i seguretat laboral, i que afectin el personal laboral
- h) Intentar la conciliació prèvia de les parts en els supòsits de conflicte col·lectiu o vagues i d'interpretació de les normes d'aquest conveni.
- i) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la Comissió.
- j) Estudiar les queixes i reclamacions formulades davant el Comitè d'empresa
- k) Així mateix, en els termes que determina l'Estatut dels treballadors, tot respectant les lleis, pot emetre laudes arbitrals en els procediments que s'habilitin per resoldre les divergències sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquest efecte tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

Amb caràcter general, els informes de la Comissió Paritària són preceptius i no vinculants, i s'han d'emetre en un termini no superior a quinze dies des que es tractin a la Comissió.

#### **Article 10**

#### **Interpretació del conveni**

Els treballadors poden presentar, davant els representants laborals, els dubtes que es puguin suscitar en l'aplicació del conveni, amb independència del dret que tenen a reclamar.

Aquests representants laborals han d'informar el treballador sobre la qüestió plantejada i, si és necessari, ho han de comunicar al cap del servei i al departament, per si es pot resoldre en aquest nivell. Si això és impossible o es manté alguna discrepància, s'ha d'adreçar a la Comissió Paritària. Aquesta Comissió ha d'estudiar la qüestió plantejada i emetre l'informe corresponent, que ha de comunicar al treballador, sens perjudici del dret del treballador a acudir a la jurisdicció social, si escau.

## **CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

### **Article 11 Organització del treball**

L'organització del treball, d'acord amb la legislació vigent, és facultat exclusiva de l'Ajuntament d'Alcúdia. L'aplicació pràctica d'aquesta organització l'han d'exercir els òrgans competents en cada cas, sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i de negociació que reconeixen als treballadors i als seus representants l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de legislació vigent, amb l'objectiu d'aconseguir una millor col·laboració entre ambdues parts.

S'estableixen els següents criteris inspiradors en l'organització del treball:

- a) La millora dels serveis públics, mitjançant l'adequació de plantilles a les necessitats reals.
- b) La millora de la qualitat de l'ocupació pública, cercant la professionalització, la promoció i la formació del personal.
- c) L'establiment de les mesures necessàries que permetin fer el treball amb les degudes garanties de salut i seguretat.

L'Ajuntament d'Alcúdia no pot encarregar a cap treballador cap treball que li menyscabi la dignitat professional o sigui lesiu a la dignitat com a persona.

### **Article 12 Classificació professional: grups i categories professionals**

Els treballadors al servei de l'Ajuntament d'Alcúdia tenen dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament en els seus llocs de treball, sempre que, a més a més, compleixin els requisits exigits per obtenir les categories professionals esmentades.

S'estableixen cinc grups professionals, en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau superior o equivalent.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol universitari de grau mitjà o equivalent.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o un títol equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic de tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau, o un títol equivalent .

Grup E. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: certificat d'escolaritat o equivalent

Als treballadors de tota la plantilla actual afectada per aquest conveni no se'ls poden exigir títols acadèmics per exercir la funció actual, excepte en els casos en què per llei s'exigeixi una titulació.

Mai no es poden produir ascensos de categoria simplement pel decurs del temps de servei.

En matèria de classificació professional, cal ajustar-se al que convenguin les parts en el si de la Comissió Paritària. Si hi ha discrepància entre les funcions exercides i la classificació professional que té assignada, el treballador pot acudir, per resoldre-la, a la Comissió Paritària. Les decisions de la Comissió Paritària sobre aquestes qüestions es consideraran vinculants.

L'actual classificació professional és l'establerta a l'Annex I d'aquest conveni.

### **Article 13** **Plantilla laboral**

La plantilla de cada àrea o departament, en la formulació ideal, consisteix en la relació quantitativa i qualitativa de llocs de treball necessaris en cada una de les dependències per cobrir, de manera satisfactòria, les necessitats o prestacions que s'hi hagin d'atendre. És competència exclusiva de l'Ajuntament d'Alcúdia, respectant la legislació vigent, fixar les plantilles. Quan s'hagi de produir qualsevol modificació de la plantilla, l'Ajuntament ha de posar a disposició dels representants dels treballadors la proposta corresponent, amb una antelació mínima de deu dies.

L'Ajuntament d'Alcúdia ha de tenir una relació dels llocs de treball laborals que hi ha en la seva organització, la qual ha d'incloure, en tot cas, la denominació i les característiques essencials dels llocs.

La determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors inclosos en la plantilla laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia han d'estar en consonància amb les funcions i tasques que exerceixin efectivament i amb els requisits de titulació i coneixements que es necessitin realment.

Les relacions de llocs de treball són públiques.

### **Article 14** **Modificació substancial de les condicions de treball**

L'Administració, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu,



les condicions d'aquestes modificacions, hauran d'esser pactades amb els representants sindicals.

Tenen la consideració de modificacions substancials, entre d'altres, les condicions de treball que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixin els límits que estableix per a la mobilitat funcional l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

## **Article 15**

### **Mobilitat funcional**

15.1. S'entén per mobilitat funcional l'encàrrec al treballador de funcions diferents de les assignades a la seva categoria professional, amb caràcter temporal, quan raons tècniques o organitzatives així ho justifiquin.

El treballador afectat ha d'estar en possessió de la titulació acadèmica i professional preceptiva i té dret a percebre les retribucions corresponents a les funcions efectivament realitzades.

La mobilitat funcional, que ha de tenir la durada imprescindible per atendre les necessitats que la justifiquen, requereix l'informe previ del Comitè d'Empresa.

En el cas que la mobilitat funcional impliqui l'exercici de funcions superiors o inferiors a les corresponents a la categoria professional o al nivell, s'ha de regir pel que disposen els apartats següents.

#### 15.2. Encàrrec de funcions de categoria superior

Quan les necessitats del servei així ho exigeixen, l'Administració pot encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada organisme o centre de treball i el corresponent informe previ del Comitè d'Empresa, quan excedeixi els 3 mesos. Aquests treballs s'han de fer per torns rotatius entre tots els treballadors de l'àrea afectada que compleixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i impliquen la reserva del lloc base.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no és amb caràcter de substitució i hi ha un lloc de treball vacant, s'ha d'obrir una convocatòria per proveir-lo mitjançant els procediments que estableix aquest conveni.

Quan es duguin a terme treballs de categoria superior a la del treballador, aquest té dret a percebre la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament exerceixi.

#### 15.3. Treballs de categoria inferior

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, l'Ajuntament d'Alcúdia, els organismes i les entitats inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tenen la necessitat d'encomanar a un treballador les tasques corresponents a un lloc de treball d'una categoria professional inferior a la que té, únicament ho poden fer pel temps imprescindible, que no pot excedir en cap cas un mes cada any per dur-les a terme, i li han de mantenir la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquests encàrrecs s'han de dur a terme per torns rotatius entre els treballadors del servei.

Per aplicar el que estableix aquest article és preceptiu l'informe previ del Comitè d'Empresa.

#### 15.4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'han d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no sigui possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui el metge de la seguretat social o de la mútua que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'exercir un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció s'ha de fer de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc de treball o a la funció d'origen.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i del comitè de seguretat i salut laboral corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

L'adaptació o el canvi de lloc de treball per protegir la maternitat no pot comportar en cap cas una modificació en les condicions retributives de la treballadora.

#### 15.5. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Administració ha de garantir la protecció de la salut dels treballadors que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'han d'adoptar les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encomanar al treballador l'exercici d'un lloc de treball del seu mateix nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugi dur a terme, sempre que compleixi els requisits per proveir aquest lloc de treball.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de 30 dies.

El treballador ha de percebre les retribucions del lloc que ocupa. Pel que fa als complements de lloc de treball, ha de percebre els corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador té dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes retribucions i les que percebia.

### **CAPÍTOL III PROVISIÓ DE VACANTS, SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ**

#### **Article 16**

##### **Selecció de personal i proveïment de llocs de treball**

Els llocs de treball vacants del personal laboral la cobertura dels quals sigui necessària s'han de proveir d'acord amb el que estableix l'article 21 d'aquest conveni, amb l'ordre següent::

- a) reingrés;
- b) provisió de canvi de llocs de treball per motius de salut i/o violència de gènere;
- c) concurs de proveïment de llocs de treball;
- d) promoció interna i convocatòria lliure;

#### **Article 17**

##### **Reingrés**

El treballador que sol·liciti el reingrés després d'una excedència sense reserva de lloc de treball té dret a ocupar la primera vacant que hi hagi en la seva categoria professional.

Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha en una categoria professional inferior a la que ocupava, pot optar a aquesta vacant o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc de treball que ocupa.

#### **Article 18**

##### **Provisió de canvi de lloc de treball per motius de salut i/o violència de gènere**

Els llocs de treball que no es proveeixen d'acord l'article anterior s'han d'oferir als treballadors que hagin sol·licitat canvi de lloc treball per motius de salut, i/o de violència de gènere i que compleixin el que disposen l'article 15.5 d'aquest conveni o l'article 40. 3 bis) de l'Estatut dels Treballadors.

#### **Article 19**

##### **Promoció interna i convocatòria lliure**

Les places vacants s'han de convocar conjuntament per a la promoció interna i l'oferta pública d'ocupació, mitjançant concurs oposició en torn de promoció interna entre el personal laboral fix de plantilla, i mitjançant el sistema de selecció escaient en torn lliure.

Per a la promoció interna cal reservar, com a mínim, un 55% del total de places vacants. El personal laboral fix en plantilla pot participar en les convocatòries conjuntes de selecció de personal, simultàniament, tant en el torn de promoció interna com en el d'oferta pública d'ocupació.

Les places vacants reservades per a la promoció interna que els aspirants no puguin cobrir en aquest torn s'han d'afegir al torn d'oferta pública d'ocupació, que ha de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

## **Article 20** **Promoció interna**

La promoció interna dels treballadors de l'Ajuntament d'Alcúdia consisteix en la possibilitat que, mitjançant el compliment d'uns requisits concrets, el personal laboral fix integrat en l'àmbit d'aquest conveni pugui accedir des d'un determinat nivell a un altre d'igual o superior.

La convocatòria de promoció interna requereix que hi hagi les vacants corresponents i s'ha de fer prèviament amb l'oferta pública d'ocupació corresponent.

Per concórrer a la promoció interna, els treballadors han de complir algun dels requisits següents:

a) Ser personal laboral fix d'una categoria professional, igual o inferior fins a dos nivells a la de la vacant oferta, dur dos anys efectius de serveis en aquesta categoria professional com a personal laboral fix i tenir la titulació requerida per a la vacant a la qual es pretengui accedir.

Les convocatòries de promoció interna s'han de desplegar d'acord amb la normativa que conté l'article 21 d'aquest conveni, i aquestes convocatòries han de tenir sempre dues fases; excepte quan s'escindeixi a places d'igual categoria a les quals només es realitzarà els concursos de mèrits.

1. Prova d'aptitud: es farà una prova teoricopràctica ajustada a les funcions pròpies de la vacant de què es tracti.  
Aquesta prova serà de caràcter eliminatori i, en una valoració de zero a deu, s'haurà d'obtenir, com a mínim, un cinc per superar-la.
2. Concurs de mèrits: s'haurà d'establir un barem de puntuació que tindrà en compte i valorarà les titulacions acadèmiques, la formació i la preparació, l'experiència professional, l'antiguitat reconeguda i els coneixements de català.

La qualificació final s'obté amb la suma total de les obtingudes en cada una de les fases, si bé no es podrà valorar la fase de concurs de mèrits si no s'ha obtingut la puntuació mínima per superar la prova d'aptitud teoricopràctica.

## **Article 21** **Normativa per la qual s'han de regir les convocatòries de promoció interna i de torn lliure**

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també de publicitat en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de l'ajuntament d'Alcúdia ha d'accedir al seu lloc de treball, si escau, d'acord amb l'oferta pública d'ocupació, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, concurs oposició i oposició i que s'han de regir pel contingut dels punts següents, que s'hauran d'aplicar quan correspongui en funció del sistema seguit.

La confecció de les bases s'haurà de negociar amb els representats que el Comitè d'empresa designi.

1. Les convocatòries de promoció interna i de torn lliure han de contenir, en tot cas, el següent:

- a) La determinació del nombre total de places que s'han de proveir, el grup, el nivell, la categoria professional i, si escau, l'especialitat i les funcions.
- b) Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, en què cal especificar el nivell exigut de la llengua catalana.
- c) L'establiment dels llocs de treball que poden ocupar persones amb discapacitat amb els sistemes d'acreditació d'aquesta discapacitat.
- d) Els sistemes selectius, el contingut de les proves o, si escau, les condicions de formació, els mèrits o els nivells d'experiència que s'han de valorar, com també les normes i els criteris per efectuar aquesta valoració.
- e) La designació i la composició dels tribunals qualificadors.
- f) La menció expressa que els tribunals no poden aprovar ni declarar que ha superat les proves selectives un nombre superior d'aspirants al de places convocades. Qualsevol proposta que contravengui el que s'ha establert anteriorment serà nul·la de ple dret.
- g) La determinació de les característiques i conseqüències del període de pràctiques, quan sigui procedent.
- h) El sistema de qualificacions i de puntuacions mínimes de cada prova per no ser eliminats.
- i) El programa sobre el qual tractaran les proves.
- j) El calendari de realització de les proves.
- k) L'ordre d'actuació dels aspirants, d'acord amb el resultat del sorteig efectuat prèviament, quan es tracti d'exàmens orals o proves pràctiques o quan el nombre d'aspirants així ho aconselli.
- l) El model d'instància i autoritat, el centre o la dependència a què s'han d'adreçar les sol·licituds, en què cal indicar les dependències on els aspirants tenen els models normalitzats, com també la taxa corresponent.

## 2. Sistemes de selecció

En el cas de concurs oposició, el procediment ha d'incloure:

Primera fase. Oposició: les proves que s'han de dur a terme, amb la puntuació mínima que s'estableixi per superar aquesta fase d'oposició i, en cas de prova teòricopràctica, els temaris i la bibliografia de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

Segona fase. Concurs: la fase de concurs no podrà superar el 45% del total de la convocatòria.

La convocatòria ha d'incloure els mèrits i les capacitats susceptibles de qualificació; la forma d'acreditar-los, i els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase s'ha de fer d'acord amb els conceptes següents:

a) Titulacions acadèmiques

Aquestes titulacions s'han de valorar quan siguin rellevants per al lloc de treball que s'ha de proveir, d'acord amb el que estableixi la convocatòria corresponent.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com a mèrit.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

b) Formació i perfeccionament

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, la dificultat, el programa i l'existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

c) Experiència professional

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en una categoria igual o semblant, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 30% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

d) Antiguitat reconeguda a les administracions públiques

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 20% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

e) Coneixement de la llengua catalana

La puntuació d'aquest concepte ha de ser d'un 10% de la puntuació màxima total de la fase de concurs.

### 3. Òrgans de selecció

Els tribunals o les comissions de selecció de personal han de ser nomenats en cada convocatòria, als quals correspon el desplegament i la qualificació de les proves selectives i la valoració dels mèrits professionals dels aspirants.

Han d'estar constituïts per cinc membres, com a mínim, i hi ha d'haver el mateix nombre de membres suplents. així mateix hi ha d'haver com a mínim un representant del Comitè, al qual no se li exigirà la mateixa titulació acadèmica que la de la plaça convocada.

### 4. Resolució de la convocatòria

Concloues les proves, es proposarà a l'òrgan competent la llista de candidats per formalitzar els contractes de treball, que no podran excedir en cap cas el nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovats que contravengui el que s'ha establert serà nul·la de ple dret.

L'autoritat que hagi efectuat la convocatòria ha de formalitzar els contractes una vegada justificades les condicions de capacitat i els mèrits i requisits exigits. Fins que es

formalitzin els contractes i s'incorporin als llocs de treball corresponents, els aspirants no tindran dret a cap percepció econòmica.

Els treballadors que accedeixin a una plaça per mitjà del torn de promoció interna tenen preferència per cobrir els llocs vacants de les respectives convocatòries conjuntes. La prioritat en l'adjudicació de les vacants s'ha de fer partint de les màximes puntuacions globals i seguint un ordre descendent.

## **Article 22**

### **Selecció de personal laboral no permanent**

Per dur a terme treballs ocasional o urgents, o bé per substituir per interinitat de personal laboral fix amb reserva de lloc de treball, es pot contractar personal laboral mitjançant la modalitat de durada determinada, subjecta a la legislació laboral vigent.

La selecció d'aquest personal laboral s'ha de dur a terme d'acord amb l'ordre de prelación següent:

#### 1. Borses de treball

L'Ajuntament d'Alcúdia ha de confeccionar anualment, i es convocarà durant el primer trimestre de cada any, borses de treball mitjançant convocatòria pública pel sistema de concurs o, atesa l'índole de les funcions que s'hagin de dur a terme, el nombre de llocs que s'hagin de proveir i la modalitat de contractació que s'hagi d'aplicar, amb un altre tipus de proves selectives.

Les borses de treball s'han de confeccionar per aquelles categories professionals de caràcter no funcionaritzable, d'acord amb les categories d'aquest conveni, i sempre que hi hagi una previsió de necessitats per cobrir.

La convocatòria i les bases d'aquestes borses s'han de negociar amb la participació del Comitè. En la confecció d'aquestes borses hi han de participar els representants que el Comitè determini.

#### 2. Oferta genèrica

En cas d'exhauriment o d'inexistència d'una borsa de treball es pot contractar mitjançant oferta genèrica del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, amb la participació del Comitè d'Empresa.

#### 3. Contractació nominativa

Excepcionalment, i de manera motivada, es pot contractar nominativament, per raons d'urgència, mitjançant el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, quan es prevegi que la contractació tenguin una durada igual o inferior a quaranta-cinc dies. D'aquestes contractacions, sempre se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

#### 4. Normes comunes

En els casos de contractacions temporals que tenguin origen en els supòsits de jubilació anticipada que preveu l'article 45, la selecció de la persona que l'ha de substituir, que ha de ser sempre un treballador inscrit com a desocupat en els serveis públics d'ocupació, s'ha de dur a terme d'acord amb l'ordre de prelación establert en els paràgrafs anteriors.

El personal laboral amb un contracte de treball de durada determinada ha de complir en tot cas els requisits generals de titulació i les altres condicions exigides en les proves d'accés a les categories professionals corresponents dels llocs de treball que ocupin amb caràcter permanent

L'exercici d'un lloc de treball mitjançant contracte de treball de durada determinada no pot constituir mai un mèrit preferent per accedir a la plantilla de personal laboral fix de l'Ajuntament d'Alcúdia. No obstant això, el temps de serveis prestats es pot computar en els supòsits de concurs o de concurs oposició.

El personal contractat té els mateixos drets i les mateixes obligacions que el personal fix. Les retribucions econòmiques i ajudes socials del personal contractat són les mateixes que les del personal fix de la mateixa categoria, proporcionalment a la durada del contracte, sempre i quan es puguin proporcionar.

### **Article 23**

#### **Formació i perfeccionament professional**

D'acord amb el que assenyalava l'article 23.2 de l'Estatut dels treballadors, per facilitar-los la formació i la promoció professional, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni té dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals, com també cursos de perfeccionament professional i accés a cursos de reconversió i de capacitació professional que organitzin la mateixa Administració i l'Escola Balear d'Administració Pública, almenys un cop l'any.

S'acorda crear un fons horari del personal laboral, que quedarà a disposició d'aquesta corporació per la realització de cursos de formació del personal d'aquest Ajuntament. I per tant l'horari serà el següent: de dia 1 d'octubre a 15 de juny de dilluns a divendres de 07.45 hores fins a les 14.45 hores. I del 16 de juny a 30 de setembre de dilluns a divendres de 8 a 14 hores. Els col·lectiu que per motius d'organització del treball, no puguin acollir-se a aquest supòsit es traslladarà a altres dates o horaris segons les necessitats dels departaments.

Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació o perfeccionament professional tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària i/o al del seu període de vacances per assistir als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. També tenen dret a la concessió de permisos retribuïts per concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació en centres oficials, en la forma que estableix aquest conveni.

Aquesta formació és independent de la formació específica del lloc de treball que esmenta la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que s'ha de dur a terme en temps de treball efectiu als mateixos llocs de treball, sense cap cost per als treballadors i mitjançant acord de la Comitè de seguretat i salut laboral.

L'Ajuntament d'Alcúdia, per si mateix o a proposta del Comitè d'Empresa, ha d'organitzar, directament o en règim de concert amb centres oficials o reconeguts, cursos de capacitació professional per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions tècniques operades en els llocs de treball, com també els cursos de reconversió professional per assegurar l'estabilitat del treballador en la seva col·locació, en els supòsits de transformació o de modificació funcional de l'organisme. En aquests supòsits, el temps d'assistència als cursos es considerarà com de treball efectiu. Aquests cursos s'han d'organitzar quan es produeixin les circumstàncies que en determinen la regularització, i la programació d'aquests cursos s'ha de dur a terme i publicar, com a mínim, tres mesos abans.



L'accés als cursos organitzats per l'Escola Balear d'Administració Pública s'ha de fer en igualtat de condicions que els funcionaris, sense que hi pugui haver diferència de la relació funcional sobre la laboral. En aquest sentit, el personal laboral fix té les mateixes condicions d'accés que els funcionaris de carrera, i el personal laboral temporal, les mateixes condicions que els funcionaris interins.

Si els cursos programats per l'Escola Balear d'Administració Pública no preveuen les necessitats formatives del personal laboral, a satisfacció del Comitè d'Empresa, es poden presentar propostes alternatives per ser negociades .

#### **Article 24**

##### **Integració social i laboral de les persones amb discapacitats**

Es complirà el que estableix la Llei 13/198 de 7 d'abril i el Reial Decret 1451/1983 d'11 de maig, i l'altra normativa vigent sobre integració social i laboral de discapacitats, especialment en matèria de la seva contractació i ocupació.

#### **Article 25**

##### **Principis d'igualtat, mèrit i capacitat**

En els processos de selecció esmentats, com també en matèria d'adjudicació de llocs de treball, retribucions, jornades, permisos i altres condicions de treball, mai no es poden prendre en consideració preferències o privilegis que tinguin el fonament en l'edat, el sexe, l'origen, l'estat civil, la raça, la condició social, les creences religioses, les idees polítiques, l'afiliació sindical, la relació familiar o personal, ni cap altra circumstància que impliqui vulneració dels principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.

### **CAPÍTOL IV JORNADA I HORARI**

#### **Article 26**

##### **Jornada laboral**

La jornada de treball per a tot el personal laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia queda establerta es trenta-cinc hores setmanals i es regularà per el següent:

1. La permanència física del personal laboral a les dependències on presta serveis és des de les 07.45 hores fins a les 14.45 hores, de dilluns a divendres.

No obstant això, hi ha una banda horària de flexibilitat entre les 07.45h i les 08.15 hores per entrar a la feina, la qual, si s'utilitza, s'ha de compensar el mateix dia entre les 14.45 i les 15.15 hores. Exceptuant el personal de te unes condicions horàries especials, per al quals es determinarà a la Comissió Paritària, mantenint, mentrestant, els horaris actuals.

2. En el cas que el personal funcionari, en virtut d'una norma legal o reglamentària, obtengui una jornada inferior a la que està en vigor actualment, les parts signants del conveni s'obliguen a fixar, mitjançant la Comissió Paritària, una jornada igual per al personal laboral.

#### **Article 27**

##### **Horari**

Es mantindran els horaris actuals fins que es fixin noves condicions, prèvia negociació amb

els representants sindicals.

1. Personal que treballa per torns:

La permanència física del personal que fa torns en les dependències on es presten els serveis corresponents s'ha de fer efectiva durant 7 hores diàries per torn de treball (matí i horabaixa).

2. Horaris especials

Sens perjudici del que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors es poden fixar horaris especials quan els serveis, els centres o les dependències de l'Ajuntament d'Alcúdia, en funció de les seves peculiaritats organitzatives, demandin un horari diferent de l'habitual.

3. Qüestions generals sobre l'horari:

S'ha de gaudir d'una pausa de 30 minuts en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'haurà de gaudir, preferentment, entre les 10.00 i les 11.00 hores si es fa el torn de matí, i entre les 18.00 i les 19.00 hores si es fa el torn d'horabaixa.

Atesa l'índole de la prestació de determinats serveis, els descansos setmanals, com també les festes laborals, es poden traslladar a altres dies de la setmana. En tot cas, no es pot treballar més de 6 dies consecutius.

Sempre s'ha de respectar un descans de 12 hores entre jornades.

Els treballadors amb jornada partida han de gaudir d'una pausa de 30 minuts, que es pot fraccionar en dos períodes de 15 minuts, en la jornada diària de treball, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no pot afectar la bona marxa dels serveis i s'ha de gaudir mitjançant acord entre l'Administració i el Comitè d'Empresa, per tal de garantir les necessitats del centre de treball.

Un cop realitzada la jornada total ordinària en el còmput conjunt de les 4 setmanes o períodes inferiors, s'ha de disposar del temps sobrant com a dies lliures fins a l'inici del còmput següent.

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí tenen el caràcter de nocturnes, tret que la relació laboral s'hagi establert tenint en compte la naturalesa del treball nocturn.

Pel que fa al descans per tasques informàtiques, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals i exposició a pantalles de visualització, s'estableix que els treballadors que pel seu treball informàtic estiguin exposats a pantalles han de tenir un descans de 10 minuts per cada hora i mitja d'exposició. En cap cas no es pot acumular aquest temps amb el descans de 30 minuts.

L'Administració ha de tendir a implantar l'horari flexible, d'acord sempre amb les necessitats del servei. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu té dret a un descans mínim de dos dies setmanals ininterrompudament.

## **CAPÍTOL V**

### **VACANCES, PERMISSOS, LLICÈNCIES I FESTES**

## **Article 28**

### **Vacances**

1. Els treballadors al servei de l'Ajuntament d'Alcúdia tenen dret a gaudir les vacances anuals retribuïdes d'un mes natural o vint-i-dos dies hàbils per cada any complet de servei actiu o bé dels dies que corresponguin en proporció al temps de servei prestat, en el cas de ser inferior.

El personal que compleixi els períodes de prestació de serveis que s'assenyalen a continuació té dret a gaudir dels dies addicionals de vacances següents:

- un dia hàbil de vacances addicional si tenen quinze anys de servei;
- dos dies hàbils de vacances addicionals si tenen vint anys de servei;
- tres dies hàbils de vacances addicionals si tenen vint-i-cinc anys de servei;
- quatre dies hàbils de vacances addicionals si tenen trenta anys de servei o més.

En qualsevol dels supòsits del paràgraf anterior, per gaudir dels dies addicionals s'ha d'optar per gaudir de les vacances en la modalitat de còmput mitjançant dies hàbils. Aquest dret serà efectiu a partir de l'any natural següent a la data en què es compleixin els períodes assenyalats en cada cas. S'entén per serveis prestats, a l'únic efecte de tenir dret als dies addicionals de vacances, la totalitat de serveis prestats i reconeguts.

2. El treballador pot demanar el fraccionament de les vacances anuals en dos períodes iguals, i en tot cas ha de conèixer les dates que li corresponguin tres mesos abans, almenys, del començament de les seves vacances.

3. La empresa ha de procurar que els treballadors gaudeixin dels períodes de vacances pactats a principi d'any, per torns rotatius, en cas de conflicte s'han de ajustar a l'ordre de prioritats següent:

Primer. Treballadors amb fills en edat escolar o escolaritzats, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar i aquesta preferència es refereixi al període de vacances complet, no a un mes concret.

Segon. Treballadors que tinguin reconeguda una antiguitat major.

Tercer. Treballadors que sol·licitin un únic període coincident amb un mes natural.

Quart. S'ha de possibilitar la coincidència en el període de vacances dels cònjuges quan ambdós prestin serveis a l'Ajuntament d'Alcúdia.

Si un cop concedides o assenyalades les vacances, el treballador es dona de baixa per malaltia o accident i ha de començar el període de gaudi en aquesta situació, té dret a la substitució del període concedit per un altre període de vacances.

La baixa per malaltia o accident no laboral esdevinguda en període de vacances en deixarà en suspens el gaudi si la durada d'aquesta baixa és superior a quatre dies. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant la presentació del comunicat de baixa corresponent en el termini de quatre dies des que es produeix la baixa. Si l'alta es produeix abans de la finalització d'aquest període de vacances, es continuarà gaudint d'aquest període. Si un cop acabat el període de vacances encara persisteix la situació de baixa, s'haurà de romandre en aquesta situació fins que es produeixi l'alta mèdica.

Tant en un cas com en l'altre, s'ha de reconèixer al treballador un crèdit de dies de descans igual al temps en què hagi estat de baixa en el període de vacances. Aquest crèdit de dies es podrà fer efectiu un cop conclòs el calendari de vacances del personal i segons ho permetin les necessitats del servei.

6. El començament i la finalització de les vacances han de ser forçosament dins l'any natural, tret dels casos en què per necessitats del servei, de mutu acord, o per incapacitat temporal, s'ajornin per al primer trimestre de l'any següent.

7. El personal que ingressi durant l'any ha de gaudir les vacances proporcionalment al temps treballat.

Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit les vacances, se li ha d'abonar la part corresponent al període de temps treballat, i s'han de computar les fraccions de setmana per setmana completa i a partir de 15 dies per mes complet.

8. L'abonament del període de vacances s'ha de fer d'acord amb la mitjana del que s'hagi percebut, per tots els conceptes retributius durant el trimestre anterior, tret de les hores extraordinàries, les hores nocturnes, les dietes, les indemnitzacions i les pagues extraordinàries de juny i desembre.

9. Qualsevol interrupció forçada de les vacances per exigències del servei, donarà lloc a gaudir d'un dia de vacances suplementari per cada dia que duri la interrupció fins a un màxim de vuit dies, així mateix si per necessitat del servei no es poden gaudir les vacances dins el període indicat a l'apartat 1 d'aquest article, aquestes s'incrementaran amb la part proporcional al període no gaudit, amb un màxim de quatre dies.

## **Article 29**

### **Reducció de jornada**

1. El personal laboral té dret a una reducció de la jornada de treball d'un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada, amb la reducció proporcional de les retribucions, en els supòsits següents:

- a) Per raó de guarda legal d'un menor de dotze anys.  
En aquest supòsit, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que el menor a càrrec compleixi un any, i la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.  
En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu de menors de tres anys i majors d'un, si la reducció no és superior a una hora de la jornada, s'han de percebre les retribucions íntegres fins que es compleixi el primer any posterior a la constitució de l'adopció o acolliment i la reducció proporcional que pertoqui, incrementades en 10 punts percentuals, fins que el menor compleixi tres anys.  
En el cas que el pare i la mare treballin, únicament un dels dos té dret a la percepció de les retribucions íntegres o a la reducció de retribucions incrementades en 10 punts percentuals a què fan referència els paràgrafs anteriors.
- b) Per naixement de fills prematurs o perquè, per qualsevol motiu, els fills recentment nats hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal té dret a una reducció de jornada fins a un màxim de dues hores, en disminució proporcional de retribucions, que és compatible amb el permís que regula la lletra b) del punt 2 d'aquest mateix article.
- c) Per raó de guarda legal d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no aconsegueixi cap activitat retribuïda.

- d) Per tenir cura del cònjuge o la parella de fet, el pare o la mare, físicament o psíquicament incapacitats.
- e) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o d'una persona a càrrec directe, una vegada valorades les circumstàncies concurrents en cada supòsit.
- f) Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions.

2. La jornada reduïda s'ha de concretar per acord entre el personal que la sol·liciti i el departament al que correspongui en cada cas.

3. La jornada reduïda s'ha de computar com a jornada completa a l'efecte de reconeixement d'antiguitat i de cotitzacions en el règim de protecció social, en els mateixos supòsits en què es pot gaudir d'excedència amb dret a la reserva de lloc de treball que preveu l'article 41.2 d'aquest conveni i en el supòsit que estableix la lletra f) d'aquest article.

4. La concessió de la reducció de jornada per les raons enumerades és incompatible amb la realització de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que ha estat objecte de reducció.

### **Article 30** **Flexibilització horària**

L'Ajuntament d'Alcúdia a d'establir modalitats d'horari flexible, encaminades a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral del personal laboral al seu servei, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en la forma i les condicions que es negociïn entre l'interessat i la corporació.

En tot cas, quant a la flexibilització horària, s'han d'atendre especialment els treballadors que es trobin en alguna de les situacions següents:

- a) Cura de fills menors de dotze anys.
- b) Cura de fills amb discapacitació física, psíquica o sensorial.
- c) Cura del cònjuge, la parella de fet o d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o segon d'afinitat, o una persona a càrrec directe, amb incapacitat física, psíquica o sensorial.
- d) Incompatibilitat de les funcions amb les modalitats de prestació parcial de serveis.

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció i el dret a l'assistència social integral, tenen dret a la reordenació del temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació.

### **Article 31** **Permisos horaris**

1. El personal laboral té dret a la concessió de permisos horaris en els supòsits següents:

- a) Per lactància d'un fill menor de nou mesos es té dret a un permís d'una hora diària d'absència de la feina. Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions o substituir-se, a elecció del treballador o la treballadora, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final

de la jornada, amb la mateixa finalitat. Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre corresponent. Aquest permís és compatible amb la reducció de jornada per raons de guarda legal. Així mateix, el període de durada d'aquest permís pot acumular-se, com una llicència d'un mes, a la llicència per maternitat i paternitat.

- b) Per naixement de fills prematurs o perquè, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després de les sis setmanes posteriors al part, el personal té dret a fins a dues hores diàries d'absència de la feina, i s'han de percebre les retribucions íntegres.
- c) Per hospitalització d'un fill menor d'edat, es té dret a un permís d'una hora d'absència de la feina, mentre duri l'hospitalització, que es pot substituir, a elecció del sol·licitant, per una reducció de mitja hora a l'inici i al final de la jornada laboral o en una hora a l'inici o una hora al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.
- d) Per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill amb discapacitat, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari, per al temps indispensable per dur a terme aquestes actuacions.
- e) La treballadora en estat de gestació i el personal laboral que sigui cònjuge o parella de fet d'una dona en estat de gestació tenen dret a absentar-se del treball per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, per al temps indispensable per fer aquestes actuacions i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-les dins la jornada de treball.
- f) Per complir deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.  
A l'efecte d'aquest apartat, s'entenen com a deures inexcusables de caràcter públic o personal els següents:
  - Comparèixer per citació prèvia als jutjats, a les comissaries, a la Delegació del Govern, al Govern militar, passar revista militar o d'armes, renovar el DNI, el passaport i obtenir certificats o inscripcions en els registres de centres oficials.
  - Acompanyar parents amb minusvalidesa psíquica, física o sensorial fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per fer tràmits puntuals per raó del seu estat.
  - Assistir a l'examen o a la renovació del permís de conduir.
  - Comparèixer a requeriments i tràmits notariaus.
  - Efectuar els tràmits necessaris en organismes oficials, incloses les visites mèdiques amb citació prèvia.
  - Assistir a reunions dels òrgans de govern i les comissions dependents de què es formi part en qualitat de càrrec electe com a regidor o com a parlamentari.

2. Pel que fa als permisos regulats en les lletres a), b), c), d) i e) d'aquest punt, únicament els poden gaudir o el pare o bé la mare i en el supòsit que ambdós treballin, excepció feta del permís que regula la lletra e), del qual poden gaudir ambdós, simultàniament.

3. El personal laboral que sol·liciti algun dels permisos regulats en les lletres a), b), c), d) i e) del primer punt d'aquest article ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix del permís sol·licitat pel mateix motiu.

## **Article 32**

### **Permisos per dies**

1. El personal laboral té dret als permisos següents:

- a) Per naixement, adopció, acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, tres dies hàbils.
- b) Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització del cònjuge, de la parella de fet o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, o d'una persona a càrrec directe, tres dies si el succés s'ha produït a la mateixa illa, i cinc dies si ha estat fora de l'illa.
- c) Per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies si el succés s'ha produït a la mateixa illa, i quatre dies si ha estat fora de l'illa.
- d) En casos degudament justificats i una vegada valorades les circumstàncies que concorrin en cada supòsit, per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat, un dia si el succés s'ha produït a la mateixa illa, i tres dies si ha estat fora de l'illa.
- e) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si això suposa, a més, canvi de residència a una altra localitat, fins a un total de tres dies.
- f) Per fer funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal, en els termes que estableix la legislació sindical o en els termes que convencionalment s'estableixin entre l'Administració i els sindicats.
- g) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, durant els dies en què es facin, sens perjudici de l'ampliació pel temps indispensable quan la concurrència a aquests exàmens exigeixi desplaçament des del lloc de residència. S'entenen compreses en aquest punt les proves selectives, incloent-hi els exàmens parcials alliberadors, convocats per qualsevol administració, institució pública o centres oficials d'ensenyament assimilats. No es pot concedir el permís quan els exàmens tinguin lloc a la mateixa localitat i en dia inhàbil per a la prestació del servei.

2. Els treballadors al servei de l'Ajuntament tenen dret a un màxim de set dies de permís l'any per a assumptes propis sense necessitat de justificació, o els que resultin proporcionalment del temps de prestació de serveis.

La determinació dels dies de permís s'ha de condicionar a les necessitats del servei, d'acord amb l'informe previ del cap del departament o del servei de què es tracti i, en el moment de la concessió s'ha de garantir que les tasques del treballador sol·licitant del permís han estat assumides, sense dany per als ciutadans o per a l'organització administrativa pròpia, per la unitat o la dependència corresponent.

Respecte del personal que exerceix el treball en règim de torns, aquest pot acumular els dies de permís per assumptes propis als dies que li corresponguin per descans setmanals.

El gaudi del permís s'ha de fer dins l'any natural o, excepcionalment, fins al dia vi 31 de gener. Els dies de permís no gaudits mai no es poden acumular als que corresponguin a l'any següent.

3. Els dies 24 i 31 de desembre tenen la consideració de no laborables. El personal que presti serveis el dies 24 i 31 de desembre ha de gaudir d'un dia de descans per cada un d'aquests dies, que es poden acumular als dies de vacances o d'assumptes propis.

4. A l'efecte de permisos, sempre que l'articulat d'aquest conveni no expressi una altra cosa, quan els terminis s'assenyalin en dies s'entén que aquests són hàbils.

### **Article 33**

## Llicències amb retribució

1. El personal laboral té dret a obtenir llicències pels motius següents:

- a) Per matrimoni.
- b) Per maternitat i paternitat.

2. Per raó de matrimoni o per inscripció com a parella de fet en el registre oficial corresponent, es té dret a gaudir de permís per un període màxim de quinze dies naturals, anteriors o posteriors a la celebració d'aquest fet, a elecció dels treballadors.

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

La llicència es pot dividir en dos períodes que s'han de gaudir sense interrupció, un abans de la celebració i un altre després.

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

3. En cas de part, la durada de la llicència de maternitat i de paternitat és de devuit setmanes ininterrompudes. Aquesta llicència s'ha de gaudir de la manera següent:

- Les sis setmanes immediatament posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
- Les dues darreres setmanes pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes tenen la consideració de permís de paternitat, i el gaudi s'ha d'ajornar al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.
- Per a la resta de setmanes, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'inici de la llicència, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de la llicència posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb la de la mare, llevat que, en el moment de fer-la efectiva, la incorporació de la mare a la feina suposi un risc per a la seva salut.

4. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat de la llicència o de la part que resti, si escau.

5. En cas de part múltiple, la llicència a què fa referència l'apartat anterior, s'ha d'ampliar en tres setmanes més per cada nadó, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

6. La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment del part sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual correspon al pare o a la mare, a elecció d'aquests.

7. En el cas de part d'un nadó amb discapacitat, la llicència de devuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre al pare i la mare, a elecció d'aquests.



8. En casos de part prematur i quan per qualsevol altra causa el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, la llicència pot computar-se, a instància de la mare o, si no n'hi ha, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària.

9. El personal laboral que sol·liciti aquesta llicència ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix de la llicència sol·licitada pel mateix motiu o bé que el gaudi es duu a terme en les condicions de simultaneïtat i/o alternança que preveu aquest article.

10. En cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la durada de la llicència de maternitat i paternitat és de devuit setmanes ininterrompudes, de les quals les dues darreres pot gaudir-les únicament el pare. Aquestes dues setmanes tenen la consideració de permís de paternitat, i el gaudi s'ha d'ajornar al moment en què la mare es reincorpora efectivament a la feina.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un fill major de sis anys la durada de la llicència és de setze setmanes quan es tracta de menors amb discapacitat o minusvalidesa, o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

La llicència s'ha de computar, a elecció dels pares, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, o bé a partir de l'arribada del menor a la llar.

En el cas que el pare i la mare treballin, les primeres setze setmanes de llicència es poden distribuir a opció d'aquests i es poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre que es faci ininterrompudament i amb una única alternança. En el cas que el gaudi d'aquests períodes sigui simultani, la suma no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de més d'un fill o filla.

11. En el cas d'adopció o acolliment múltiple, la llicència s'ha d'ampliar en dues setmanes més per cada fill o filla, a partir del segon, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare.

12. En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de fills o filles amb discapacitat, o quan per les circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents, la llicència de devuit setmanes s'ha d'ampliar en dues setmanes addicionals, que s'han de repartir entre el pare i la mare, a elecció d'aquests.

13. La llicència s'ha d'ampliar també en dues setmanes més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o l'acolliment sigui menor de dos anys, de les quals una pot gaudir-la únicament el pare, i en una setmana més per cada fill o filla anterior que en el moment de fer-se efectiva la nova adopció o l'acolliment sigui major de dos anys i menor de quatre, el gaudi de la qual correspon al pare o a la mare, a elecció d'aquests.

14. En el cas d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, la llicència es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

15. El personal laboral que sol·liciti aquesta llicència ha d'acreditar documentalment que l'altre progenitor, si escau, treballa i que no gaudeix de la llicència sol·licitada pel mateix motiu o bé que el gaudi es duu a terme en les condicions de simultaneïtat i/o alternança que preveu aquest article.

16. La durada de la llicència per maternitat i paternitat, en el que sigui coincident amb el dret que reconeix l'article 45 de l'Estatut dels treballadors i amb els períodes que estableix la normativa reguladora de la Seguretat Social, té la consideració de suspensió del contracte de treball.

#### **Article 34**

##### **Llicències sense retribució**

El personal laboral amb relació laboral indefinida que hagi complert almenys un any de serveis efectius pot sol·licitar les llicències sense sou següents:

a) Llicència per assumptes propis.

La concessió d'aquesta llicència s'ha de subordinar a les necessitats del servei. S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot ser superior a tres mesos cada dos anys.

b) Llicència sense sou per dur a terme missions en països en via de desenvolupament o no desenvolupats.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme una missió en països en via de desenvolupament o no desenvolupats, a l'empara d'una de les organitzacions a les quals es refereix la Llei 6/1996, de 15 de gener, del voluntariat.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data de recepció d'aquesta. Per concedir aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimatòria.

La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir un any cada cinc anys. El període màxim de gaudi continuat és de tres mesos.

c) Llicència per malaltia greu de llarga durada o defunció de familiars.

Aquesta llicència es pot concedir per circumstàncies de malaltia greu de llarga durada o de defunció de familiars compresos en el primer grau de consanguinitat o afinitat i per l'acreditació de la necessitat d'atendre personalment les conseqüències derivades d'aquestes situacions.

S'ha de sol·licitar, com a màxim, dins el termini dels cinc dies següents a la data en què es conegui la circumstància que dona lloc a la concessió.

La durada d'aquesta llicència no pot excedir els tres mesos, i depèn directament del manteniment de les circumstàncies que hi donen lloc.

d) Llicència per dur a terme estudis.

Aquesta llicència es pot concedir per dur a terme estudis sobre matèries relacionades directament amb les funcions pròpies del lloc de treball o de la unitat en què s'integra, i per concedir-la és necessari un informe previ favorable de l'òrgan directiu del qual depengui la unitat orgànica on el treballador presti els serveis.

S'ha de sol·licitar amb una antelació, com a mínim, d'un mes a la data prevista per gaudir-la, i s'ha de resoldre en el termini de vint dies des de la data en què es rebí. Per concedir

aquesta llicència cal una resolució expressa, la qual ha de ser motivada quan sigui desestimària.

La durada d'aquesta llicència no pot ser inferior a quinze dies ni superior a quatre mesos. Si la realització d'aquests estudis és per interès de l'Administració i consta així en la resolució pertinent, el treballador té dret a percebre les retribucions íntegres.

El temps de gaudi de les llicències que estableix aquest article es computa a l'efecte d'antiguitat. A l'efecte de cotització en la Seguretat Social cal ajustar-se al que disposa la normativa vigent en aquesta matèria en cada moment donat.

### **Article 35** **Tramitació i concessió de permisos i llicències**

Correspon al batle concedir els permisos i les llicències regulades en els articles anteriors, com també les sol·licituds de flexibilització horària.

### **Article 36** **Festes anuals**

El personal laboral té dret a gaudir dels dies de festa que regeixen en el calendari laboral del Ajuntament d'Alcúdia. No hi ha d'haver diferències entre el personal laboral i el funcionari quant al gaudi de les festes que es puguin concedir.

### **Article 37** **Absència del treball en supòsits de violència de gènere**

En els casos en què la treballadora/o víctima de violència de gènere s'hagi d'absentar del seu lloc de treball per aquest motiu, la manca d'assistència total o parcial tindrà la consideració de justificada, pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o salut, segons correspongui.

## **CAPÍTOL VI** **SUSPENSIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL**

### **Article 38** **Suspensió amb reserva del lloc de treball**

Sens perjudici del que estableixen els articles 45 a 48 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tenen dret a la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball en els casos següents:

#### **1. Risc durant l'embaràs**

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i quan aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats.

Dóna dret a la reserva del lloc de treball i acaba el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

En aquests supòsits, i durant el temps que duri la suspensió, la treballadora té dret a percebre una retribució íntegra igual a la que li correspondria rebre en situació d'actiu.

## 2. Privació de llibertat del treballador

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria ferma, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

3. Suspensió provisional durant la tramitació d'un expedient disciplinari i suspensió disciplinària per sanció

## **Article 39** **Excedència forçosa**

L'excedència forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la vigència d'aquesta situació, es concedeix per la designació o l'elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, o per un contracte de treball de prestació de serveis en organismes internacionals o amb governs amb els quals s'hagin signats acords de col·laboració. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec, i, en cas de no fer-ho, s'ha de declarar el treballador en situació d'excedència voluntària per interès particular.

Igualment, l'excedència forçosa també es produeix i s'ha de declarar per les causes següents:

a) Quan, en cas de reforma de plantilla o supressió de la plaça que ocupava el treballador, aquesta suposi el cessament obligat en el servei actiu.

b) Quan el treballador declarat en situació de suspensió ferma, un cop acomplerta la sanció pel temps que se li hagi imposat, sol·liciti el reingrés i no sigui possible concedir-l'hi per manca de lloc vacant amb dotació pressupostària.

Els excedents forçosos per raó d'alguna de les causes a) i b) exposades en els paràgrafs anteriors tenen dret a la percepció del salari base, complement de lloc de treball, dels triennis, de les pagues extraordinàries i de l'ajuda familiar, com també el còmput del temps en aquesta situació a l'efecte d'antiguitat.

Quan es produeixi una vacant dotada pressupostàriament en la categoria corresponent, s'ha d'adjudicar temporalment i amb caràcter preferent al treballador que es trobi en excedència forçosa.

Tots els casos d'excedència forçosa que es produeixin s'han de comunicar al Comitè d'Empresa.

## **Article 40** **Excedència voluntària**

L'excedència voluntària a la qual poden accedir els treballadors fixos de plantilla de l'Ajuntament d'Alcúdia poden ser de les classes següents: ordinària per interès particular, per tenir cura d'un familiar, per incompatibilitat, per estudis i especial.

#### 1. Excedència voluntària ordinària:

L'excedència voluntària ordinària, en funció de l'interès particular del treballador, poden sol·licitar-la els treballadors que tinguin, almenys, un any d'antiguitat al servei de l'Administració local (per al còmput del qual s'hi inclourà l'antiguitat que tinguin reconeguda per serveis en altres administracions), i la durada de la permanència en aquesta situació no pot ser inferior a dos anys ni superior a cinc anys.

Aquest dret només el pot exercir novament el mateix treballador quan hagin transcorregut, almenys, tres anys des del final de la situació anterior excedència voluntària ordinària.

La concessió de l'excedència voluntària ordinària s'ha de fer en el termini d'un mes a partir de la petició corresponent.

Així mateix, mentre s'estigui en situació d'excedència voluntària ordinària i un cop hagi transcorregut el període mínim de dos anys en aquesta situació, el treballador pot sol·licitar la reincorporació al treball per ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria laboral. Si no hi ha vacants en la seva categoria però, en canvi, n'hi ha en una categoria inferior a la que ocupava, pot optar a aquesta vacant o bé esperar que es produeixi en la seva categoria, sens perjudici que hagi d'esperar la primera convocatòria de proveïment de vacants que es dugui a terme i en la qual ha de participar obligatòriament en el torn de concurs de trasllats.

#### 2. Excedència voluntària per cura de familiars:

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de fills, tant quan aquests ho siguin per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, comptador des de la data del naixement del fill o des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, posa fi al període que es gaudeixi.

També tenen dret a un període d'excedència, amb reserva de plaça, de durada no superior a un any, per tenir cura d'un familiar a càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

La concessió d'aquests tipus d'excedència s'ha de fer amb declaració prèvia del peticionari de no exercir cap altra activitat que pugui impedir o menyscabar la cura personal del fill menor, o d'un familiar fins a segons grau.

El personal laboral temporal també es pot acollir a l'excedència voluntària per cura de familiars, tant per cura de fills com per cura de familiars a càrrec seu. Aquest personal té dret a la reserva del seu lloc de treball en els termes que preveuen els paràgrafs 1 i 2 d'aquest punt, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què aquest no serà possible.

Un cop transcorregut el temps pel qual es va concedir l'excedència per la cura de fills o d'un familiar a càrrec o, si escau, desapareguda la causa que en va motivar l'atorgament, el treballador ha de sol·licitar el reingrés en el termini dels trenta dies següents o passar a la situació d'excedència voluntària ordinària, situació en la qual se'l declararà si no ha sol·licitat el reingrés en el termini fixat.

En qualsevol moment, mentre es romanguí en excedència voluntària per la cura de fills o d'un familiar a càrrec seu, el treballador pot sol·licitar el reingrés al treball en funció de tenir reserva del lloc de treball durant els tres anys que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de fills o durant l'any que, com a màxim, pot durar l'excedència per cura de familiars a càrrec. En tot cas, durant el temps de cada període d'excedència en aquesta situació té dret a la reserva de plaça.

El període de permanència en aquesta situació s'ha de computar a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat, especialment amb motiu de la seva reincorporació.

### 3. Excedència voluntària per incompatibilitat:

Resta automàticament en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, en la categoria que correspongui, el treballador fix que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, opti per un lloc de treball de diferent categoria professional o de qualsevol altra administració pública.

El personal declarat en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat està obligat a notificar les variacions que es produeixin en la relació de serveis que hagin donat lloc a aquesta excedència, incloent-hi el cessament en la relació de serveis al·ludida.

Un cop es produeixi el cessament en la relació de serveis que va propiciar el pas a l'excedència voluntària per incompatibilitat, el treballador haurà de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini màxim de trenta dies des d'aquest cessament.

El reingrés es produirà, si escau, amb motiu d'haver-hi un lloc vacant amb dotació pressupostària i, si un cop sol·licitat el reingrés en el temps establert i en la forma adequada no s'obté per manca de lloc vacant, el treballador quedarà en situació d'excedència voluntària ordinària, sense límit de temps, fins que es produeixi la vacant corresponent i obtengui el reingrés efectiu.

Si no es demana el reingrés o es demana fora de termini, es declararà el treballador en situació d'excedència voluntària ordinària, des de la data en què es va produir el cessament de la relació de serveis amb l'altra entitat pública.

### 4. Excedència voluntària per raó d'estudis:

És la que es pot concedir al personal laboral amb relació indefinida amb més d'un any d'antiguitat en l'Administració local (completada de la manera explicitada respecte de l'excedència voluntària ordinària) per cursar estudis per temps no inferior a un any ni superior a cinc anys.

El treballador que estigui en excedència per estudis té dret a la reserva de lloc de treball, sempre que sol·liciti el reingrés almenys quinze dies abans de la finalització del període d'excedència, i passarà a la situació d'excedència voluntària ordinària si no ha sol·licitat la reincorporació.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi, en els termes que preveu el paràgraf anterior, sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la sol·licitud de reingrés, cas en què aquest no serà possible.

### 5. Excedència voluntària especial:

El personal laboral amb relació indefinida que dugui un mínim de dos anys d'antiguitat en l'Administració local, té dret a sol·licitar una excedència voluntària especial amb una durada màxima d'un any i mínima de sis mesos, la qual tindrà l'especialitat de reserva de plaça i de reingrés automàtic. El temps que ha de transcórrer entre aquesta excedència i una altra de les mateixes característiques ha de ser superior a cinc anys.

El personal laboral sense lloc de treball en propietat té dret a la reserva del lloc de treball que ocupi en els termes que preveu el paràgraf anterior, i sempre que no s'hagi extingit el seu contracte de treball abans de la data del reingrés, cas en què aquest no serà possible.

#### **Article 41** **Incapacitat temporal**

Durant la situació d'incapacitat temporal, sempre que els serveis mèdics de la Seguretat Social acreditin aquesta situació i es presentin puntualment els comunicats de baixa i de confirmació de la incapacitat temporal corresponents, el treballador té dret a una retribució íntegra igual a la que li correspondria percebre en situació d'actiu.

Si la quantitat que ha de percebre per estar en incapacitat temporal resulta superior a la seva remuneració líquida mensual en actiu, no té dret a complement a càrrec de l'Ajuntament .

Un cop finalitzada la situació d'incapacitat temporal, el treballador s'ha d'incorporar immediatament al seu lloc de treball.

### **CAPÍTOL VII** **EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL**

#### **Article 42** **Extinció del contracte**

El contracte de treball s'extingeix en els supòsits que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 43** **Jubilació forçosa**

Sempre que la legislació vigent ho permeti, la jubilació dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és obligatòria quan compleixen l'edat de 65 anys. L'Administració, de conformitat amb les necessitats del servei, s'ha de comprometre a no amortitzar i a cobrir efectivament les places vacants produïdes per aquesta causa, amb places de la mateixa categoria o bé amb altres de diferent categoria que s'hagin creat per transformació de les vacants esmentades, una vegada informat el Comitè d'Empresa i d'acord amb els sistemes de selecció i de proveïment que pertocuin.

L'edat de jubilació que estableix el paràgraf anterior es considerarà sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació. En aquests supòsits la jubilació obligatòria es produirà quan el treballador completi aquests períodes de carència en la cotització de la Seguretat Social.

Així mateix, els treballadors que es jubilin, han de percebre les indemnitzacions per jubilació que figurin a l'Annex II d'acció social:

L'Administració ha d'informar el Comitè d'Empresa corresponent de totes les jubilacions anticipades que es produeixin.

**Article 44**  
**Jubilació als 64 anys**

S'aplicarà la normativa vigent, amb preavis mínim de sis mesos per poder efectuar el procés de selecció i respectant el dret de promoció de la plantilla.

**Article 45**  
**Jubilació parcial**

Els treballadors contractats a jornada completa que compleixin les condicions exigides a la legislació vigent per a accedir a la jubilació parcial anticipada tenen dret a accedir-hi en els termes següents:

- a) El treballador ha de concertar un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, amb les condicions que s'estableixin a la normativa vigent.
- b) Simultàniament, s'ha de concertar amb un altre treballador en situació de desocupació un contracte de relleu, la durada del qual serà la que determini la normativa aplicable. La jornada de treball d'aquest treballador ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de la jornada acordada pel treballador substituït en el mateix lloc de treball o en un altre d'una categoria similar.
- c) El treballador que vulgui exercir aquest dret haurà de preavisar amb sis mesos d'antelació a la data que determini per tal de poder efectuar el procés de selecció corresponent.
- d) El treballador en situació de jubilació parcial que decideix passar a la situació de jubilació total té dret a percebre les ajudes previstes per a la jubilació a l'Annex II d'aquest conveni, calculant l'import de la indemnització dels treballadors que tinguin 65 anys al seu sou a jornada completa.

**CAPÍTOL VIII**  
**SALUT LABORAL**

**Article 46**  
**Salut i seguretat en el treball**

El treballadors tenen dret a una protecció eficaç i integral de la seva salut i seguretat en el treball, com també un deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objectiu de garantir la prevenció davant els riscos laborals.

**Article 47**  
**Protecció de la salut i la seguretat en el treball**



Per tal de fer efectiu aquest dret, L'Ajuntament d'Alcúdia ha d'adoptar les mesures adequades per a la protecció de la seguretat i de la salut dels seus empleats, d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen, en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i mitjançant l'organització dels recursos necessaris per desenvolupar tasques preventives.

#### **Article 48** **Pla de prevenció**

L'Administració ha d'implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals que ha d'establir les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, i que ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, el processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos a l'Administració, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

#### **Article 49** **Plans d'emergència**

En tots els centres de treball en què la normativa sobre aquesta matèria ho declari obligatori, s'han d'elaborar plans d'emergència, autoprotecció i evacuació, que han de tenir en compte les possibles situacions i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, la lluita contra el foc i l'evacuació de tots els treballadors i possibles usuaris.

#### **Article 50** **Informació, consulta i participació**

Per tal de donar compliment al deure de protecció que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Administració ha d'adoptar les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries amb relació als riscos per a la seguretat i la salut en el treball i a les mesures i activitats de protecció i prevenció, i a les mesures d'emergència que s'hagin d'adoptar d'acord amb la normativa aplicable.

El dret de consulta i participació dels treballadors que regula el capítol V de la Llei 31/1995, en l'àmbit de les administracions públiques, s'ha d'exercir amb les adaptacions que pertoquin en consideració a la diversitat de les activitats que es duen a terme i les diferents condicions en què aquestes es fan, la complexitat i dispersió de l'estructura organitzativa i les seves peculiaritats en matèria de negociació col·lectiva en els termes que preveu la Llei 9/1987

#### **Article 51** **Formació**

L'Administració ha de proporcionar als seus treballadors la formació necessària en matèria preventiva, teòrica i pràctica, tant el moment de contractar-los com quan es produeixin canvis en les funcions que duguin a terme o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació a què es refereix l'apartat anterior es pot impartir per mitjà dels diferents plans de formació de l'Administració, de les organitzacions sindicals signants d'aquest conveni i del Servei de Prevenció, amb mitjans propis o de forma concertada amb organismes o

entitats especialitzades en la matèria, sempre que es garanteixi la qualitat de les activitats formatives.

#### **Article 52** **Vigilància de la salut**

El personal al servei de l'Ajuntament d'Alcúdia té dret a una revisió mèdica periòdica i específica, en funció dels riscos detectats en el seu lloc de treball.

Aquesta revisió mèdica s'ha de fer en els termes que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les normes que la despleguen.

#### **Article 53** **Equips de protecció individual**

L'Ajuntament d'Alcúdia ha de facilitar als treballadors els equips i els mitjans de protecció individual (EPIs) adequats als treballs que fan. Els comitès de seguretat i salut corresponents han de participar en la determinació dels criteris sobre la dotació i l'elecció dels equips i mitjans esmentats.

#### **Article 54** **Coordinació d'activitats empresarials**

Quan en un mateix centre de treball duguin a terme activitats treballadors de l'Administració i personal d'altres empreses, aquestes han de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i s'han d'establir els mitjans de coordinació que siguin necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests riscos als seus treballadors.

#### **Article 55** **Delegats de prevenció**

El delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals, i tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 36 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la despleguen.

#### **Article 56** **Comitès de seguretat i salut**

Els comitès de seguretat i salut són els òrgans paritaris i col·legiats de participació per a la consulta regular i periòdica sobre la seguretat i la salut dels treballadors. Tenen atribuïdes les competències i facultats que estableix l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i les altres que s'acordin.

#### **Article 57** **Presència de recursos preventius**

L'Ajuntament d'Alcúdia ha de mantenir en els seus centres de treball la presència dels recursos preventius que siguin necessaris d'acord amb el que disposa l'article 32 *bis* de la Llei 31/1995.

#### **Article 58** **Roba de treball**

L'Ajuntament d'Alcúdia ha de facilitar vestuari apropiat, incloent-hi el calçat, per als llocs que ho requereixin d'acord amb les característiques que tinguin. Per fixar aquests llocs de treball, el nombre de peces que els corresponguin i la renovació d'aquestes, cal ajustar-se al que determini l'Àrea corresponent, una vegada que s'hagi negociat amb el Comitè d'Empresa, durant el primer trimestre de l'any.

Si en algunes unitats administratives, pel costum o l'adequació de les activitats habituals, l'Administració exigeix vestir uniforme en alguns llocs de treball, l'Ajuntament d'Alcúdia està obligada a proporcionar-los en els termes que determini la l'Àrea corresponent, una vegada acordat amb el Comitè d'Empresa.

## **CAPÍTOL IX ACCIÓ SOCIAL**

### **Article 59 Acció social**

L'acció social aplicable al personal laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia serà la prevista a l'Annex II.

## **CAPÍTOL X ESTRUCTURA SALARIAL**

### **Article 60 Retribucions salarials**

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni són les següents (Annex III):

1. Retribucions bàsiques:
  - 1.1. Salari base.
  - 1.2. Complement de lloc de treball.
  - 1.3. Complement de conveni (equiparació)
  - 1.4. Complement d'antiguitat (triennis)
  - 1.5. Pagues extraordinàries.
  
2. Retribucions complementàries:
  - 2.1. Complement de compensació de costos d'insularitat (complement de residència).
  - 2.2. Complement específic.
  - 2.3. Complement de productivitat.
  - 2.4. Complement per realització de torns.
  - 2.5. Complement de nocturnitat.
  - 2.6. Hores extraordinàries.
  - 2.7. Acció Social.

Aquestes retribucions s'han de satisfer en períodes mensuals i se n'ha d'efectuar el pagament dins el mes de la meritació, a excepció del mes de desembre, en què el

pagament s'ha d'efectuar abans del dia 22, mitjançant transferència o ingrés en compte que indiqui cada treballador a aquest efecte, en una entitat de crèdit.

Les retribucions anuals al·ludides dels diferents nivells retributius són les que consten a l'annex III, i estan fixades en funció de la jornada de treball pactada en aquest conveni. D'això se n'ha de deixar constància a l'efecte que preveu l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors vigent.

El personal que treballi a temps parcial o per jornades reduïdes ha d'experimentar una reducció proporcional de totes i cada una de les seves retribucions, l'antiguitat inclosa.

Així mateix, s'ha de proporcionar al treballador el rebut individual justificatiu del pagament de salaris, d'acord amb la normativa vigent.

#### **Article 61** **Salari base**

El salari base és la part de retribució del treballador fixada per unitat de temps. La quantia d'aquest salari és la que figura a l'annex III d'aquest conveni, i s'estableix en funció dels cinc grups professionals que tenen els treballadors al servei de L'Ajuntament d'Alcúdia

#### **Article 62** **Antiguitat**

El personal que acrediti una prestació de serveis de caràcter laboral amb l'Ajuntament o Ens dependents igual o superior a tres anys, tindran dret a percebre en concepte d'antiguitat un 5% del sou base per cada període de tres anys.

El personal que presta serveis en períodes discontinus, els períodes d'interrupció de l'activitat no seran computats a efectes del complement d'antiguitat.

Es reconeix, a efectes de triennis i d'antiguitat, els serveis prestats en qualque Administració pública.

#### **Article 63** **Pagues extraordinàries**

Les pagues extraordinàries són dues l'any, per l'import, cada una, d'una mensualitat del salari base, el complement d'antiguitat, complement de lloc de feina, complement d'insularitat i el complement de conveni i es meriten en la nòmina dels mesos de juny i desembre. Així mateix, aquestes pagues extraordinàries han d'incloure els increments que les lleis de pressuposts generals de l'Estat determinin amb caràcter bàsic per a tots els empleats públics.

Quan es produeixi ingrés o cessament d'un treballador, se li ha d'abonar la part proporcional de les pagues extraordinàries, corresponents al temps de servei prestat, prorratejades per dies treballats. Al personal que presta servei per hores, o de jornada reduïda, se li han d'abonar les pagues extraordinàries en proporció al salari percebut.

A l'efecte de percebre pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat laboral temporal s'han de computar com a temps efectivament treballat.

#### **Article 64** **Complement de conveni**

Amb aquesta denominació s'estableix un concepte de quantia fixa mensual que han de percebre tots els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, l'import del qual es fixa en l'annex III per a cada un dels diferents grups i nivells de classificació existents.

**Article 65**  
**Complement de compensació de costos d'insularitat**

Aquest complement està destinat a compensar els desavantatges econòmics que el personal laboral al servei de l'Ajuntament, igual que la resta dels treballadors residents a les Illes Balears, suporta a causa de l'import major que tenen els costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i de serveis, incloent-hi els serveis de distribució, derivats del fet insular.

La quantia d'aquest complement és anual i es distribueix en dotze pagues mensuals, segons cada grup de classificació, d'acord amb les quanties que s'abonin als funcionaris per aquest concepte.

**Article 66**  
**Complement de lloc de treball**

Serà assignat al lloc de feina segons les seves característiques i es percebrà mentre que s'ocupi el lloc i concorrin les circumstàncies de la seva concessió o establiment. Aquest complement serà conseqüència de l'aplicació d'un sistema objectiu de descripció, catalogació i valoració de llocs de feina. S'estableixen uns complements mínims per cada grup professional que es detallen a l'annex III.

**Article 67**  
**Complement específic**

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

Les quanties mínimes d'aquest complement són les que figuren a l'annex III d'aquest conveni.

**Article 68**  
**Complement de productivitat**

Aquest complement es destina a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el personal exerceix el seu treball. El concedeix el batle, a proposta del regidor respectiu.

En tot cas, les quantitats que percep cada treballador per aquest concepte han de ser de coneixement públic dels altres treballadors, i se n'ha d'informar el Comitè d'Empresa.

**Article 69**  
**Complement per realització de torns**

Quan els treballadors, per necessitats del servei o per la naturalesa de la tasca que despleguin, hagin de treballar habitualment per torns rotatius durant les 24 hores del dia, els festius i els diumenges inclosos, s'ha d'abonar un complement mensual, que s'haurà de

pactar amb el comitè d'empresa, que en cap cas serà inferior al 20% del sou base del treballador.

**Article 70**  
**Liquidació de parts proporcionals**

En els casos de suspensió o extinció de la relació laboral, l'Ajuntament d'Alcúdia està obligat a practicar, i el treballador a percebre, la corresponent liquidació de parts proporcionals de les pagues extraordinàries, de les vacances o qualsevol altre concepte salarial de venciment periòdic superior al mes.

Quan la persona interessada s'incorpori s'ha d'iniciar el nou còmput dels conceptes liquidadors amb relació al paràgraf anterior.

**Article 71**  
**Gratificacions per serveis extraordinaris efectuats fora de la jornada normal de treball.**

Són hores extraordinàries les que s'efectuen sobre la jornada màxima establerta en el present Conveni. En aquest sentit, les parts contractants es comprometen a reduir al mínim indispensable aquestes hores, d'acord amb els criteris prevists en el present article.

Serà obligatori, sempre que no es puguin utilitzar les modalitats de contractació previstes a la normativa legal vigent, realitzar les següents hores extraordinàries:

a) Hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en els supòsits de pèrdua de materials, interrupcions greus del subministrament d'aigua, o problemes de salubritat pública.

b) Hores extraordinàries necessàries per treballs imprevistos, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa del treball o activitat de què es tracti.

En el supòsit que en algun sector dels Serveis Municipals s'hagin de fer, de forma reiterada, hores extraordinàries de caràcter estructural per al normal funcionament d'aquests serveis, la qual cosa s'entendrà si es produeix en dues o més ocasions a la setmana, l'Ajuntament estarà obligat a adoptar mesures eficaces que solucionin les causes generadores d'aquestes hores, informant de tals mesures els representants dels treballadors.

Les hores extraordinàries seran remunerades d'acord amb la fórmula següent, si bé la remuneració econòmica es podrà, de comú acord, substituir per compensació mitjançant un temps de descans equivalent (una hora extra igual a 2 hores normals) o s'acumularà a les vacances anuals:

$$\text{Hores extres} = \frac{\text{Retribucions bàsiques (excepte triennis)}}{\text{total hores anuals}} \times 1,75$$

Per efectuar les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar degut a festes, competicions, festivals o altres causes, l'Ajuntament elaborarà una llista de personal que

estigui disposat a dur-les a terme, sens perjudici que l'Ajuntament pugui determinar utilitzar personal més qualificat per allò que es pretengui fer.

## **Article 72**

### **Hores extraordinàries festives i nocturnes**

Es consideraran hores festives les compreses entre les 00.00 hores i les 24 hores del dia assenyalat com festiu o diumenge.

Els treballadors que per mor del seu servei hagin de treballar en diumenge o dia festiu per cada hora treballada en aquest període de temps rebran una quantitat complementària del 100% calculada sobre l'hora normal de treball, o podran canviar per descans aquesta hora treballada més cobrar una quantitat equivalent a l'hora normal de feina, excepte el personal contractat específicament per desenvolupar la seva jornada laboral amb aquestes peculiaritats.

Es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Els treballadors que per mor del seu servei hagin de treballar en període nocturn rebran per cada hora treballada en aquest període, una quantitat suplementària del 100% calculada sobre l'hora normal de treball.

## **Article 73**

### **Renovació carnet**

La corporació es farà càrrec de les despeses derivades de la renovació dels carnets de conduir que siguin obligatoris per conduir vehicles especials d'urgència.

## **Article 74**

### **Clàusula de revisió salarial**

Durant el mes de gener de cada any les parts signants d'aquest conveni es reuniran per revisar l'estructura salarial, valorant els efectes de l'eventual pèrdua de poder adquisitiu.

## **Article 75**

### **Dietes i Quilometratge**

Si, excepcionalment, per necessitats del servei, un treballador ha d'utilitzar el seu propi vehicle per desplaçar-se degut al servei encomanat, es meritara un tant per quilòmetre recorregut segons el que s'especifiqui al Pressupost General de l'Estat. Pel que fa a dietes i quilometratge es regirà pel que preveu la normativa en matèria de funció pública aplicable al cas.

## **CAPÍTOL XI DRETS DE REPRESENTACIÓ**

## **Article 76**

## **Drets de representació col·lectiva dels treballadors de l'Ajuntament d'Alcúdia**

D'acord amb el que disposen la Constitució espanyola, la Llei orgànica de llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i aquest conveni col·lectiu, el personal laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia té dret a participar en l'empresa mitjançant els seus òrgans de representació.

### **Article 77**

#### **Òrgans de representació dels treballadors**

Seràn òrgans de representació laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia:

1. El/s Comitè/s d'Empresa.
2. Les seccions sindicals.

### **Article 78**

#### **Comitès d'empresa i seccions sindicals**

1. Comitès d'empresa: són òrgans representatius i col·legiats del conjunt dels treballadors dels diferents centres, per defensar els seus interessos.

Cada comitè d'empresa ha d'elegir entre els seus membres la persona que n'ha exercir la presidència i la que n'ha d'assumir la secretaria, ha d'elaborar el seu propi reglament de procediment, que no pot contravenir el que disposa la legislació vigent, i n'ha de trametre una còpia a l'autoritat laboral, a l'efecte de registrar-la, i a la conselleria competent en matèria de funció pública.

Cada membre del comitè d'empresa disposa del crèdit horari establert legalment hores mensuals per atendre'n les funcions representatives. A aquest efecte, no es computaran les invertides en accions o reunions convocades per la direcció.

El comitè pot distribuir i acumular les hores dels distints membres que el componen per còmput trimestral i assignar-les a un o a diversos dels components, sense excedir el màxim total d'hores. Aquests poden, si escau, quedar rellevats del treball sense perjudici de la remuneració que correspongui.

Per utilitzar aquestes hores, bastarà una comunicació prèvia al cap respectiu en un termini adequat i la justificació posterior del temps emprat.

Tant en el Comitè d'Empresa, la Comissió Paritària com de la Comissió Negociadora del conveni col·lectiu, les parts que els integren poden anar acompanyades d'assessors o d'experts.

2. Seccions sindicals. Els sindicats o confederacions amb representació a l'àmbit de l'Ajuntament d'Alcúdia poden establir les seccions sindicals corresponents d'acord amb el que disposa la llei orgànica de llibertat sindical i els pactes que es puguin negociar en matèria d'acció sindical, les seccions sindicals així constituïdes podran nomenar un delegat sindical que gaudirà de les garanties i drets establerts a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, però no del crèdit horari dels membres del Comitè d'Empresa.

### **Article 79**

#### **Acció sindical**

Amb independència dels drets de representació que reconeixen la Llei 11/1985, de llibertat sindical, i l'Estatut dels treballadors, en matèria de drets de representació i acció social és



aplicable l'acord sobre desplegament de l'acció sindical de les juntes de personal, el/s comitè/s d'empresa i les seccions sindicals que estigui en vigor. Les seccions sindicals així constituïdes podran nomenar dos delegats sindicals que gaudeixin de les garanties i drets establerts a la llei orgànica de llibertat sindical, però no del crèdit horari dels membres del Comitè d'empresa.

## **Article 80** **Comitès d'empresa**

Són funcions dels comitès d'empresa:

1. Emetre informe amb caràcter previ i preceptiu en els casos següents:

- En les classificacions professionals.
- En l'establiment d'horaris especials dins l'àmbit de la seva competència.
- En les sancions per faltes greus i molt greus.
- En els trasllats

El termini per emetre aquests informes és de 15 dies hàbils.

2. Rebre informació:

- Sobre treballs de categoria superior i inferior.
- Sobre realització d'hores extraordinàries detallades per servei. Els comitès poden exigir que aquesta relació sigui detallada i individualitzada quan es pugui deduir racionalment que s'han excedit els límits legals.

3. Establir criteri sobre el caràcter de les hores extraordinàries realitzades.

4. Participar en la selecció de personal, tant amb l'elaboració de barems i requisits de la plaça com en la realització, control i avaluació de les proves.

5. Exercitar les accions legals oportunes davant l'Ajuntament d'Alcúdia i els organismes o tribunals competents relacionats amb les funcions que li siguin atribuïdes.

6. Totes les funcions que li atribueixi expressament aquest conveni.

## **CAPÍTOL XII** **RÈGIM DISCIPLINARI**

### **REGIM DISCIPLINARI DEL PERSONAL LABORAL DE L' AJUNTAMENT D'ALCÚDIA.**

Tot el personal té l'obligació de complir les funcions encomanades i ajustar la seva conducta als preceptes i mesures que s'estableixen en la legislació aplicable i en les presents disposicions.

Es considera falta tot acte i omissió que suposi un incompliment de les obligacions i deures propis de cada treballador/a o resultés contrari al que està contemplat en les disposicions legals vigents aplicables al efecte.

La relació de faltes que s'estableix en el present Acord té únicament un caràcter enunciatiu, i de cap altre manera exhaustiu o limitatiu. El règim disciplinari es complementarà, en tot allò

no previst en aquest, amb les prescripcions que s'estableixin per a la resta d'empleats públics, estant sotmès als principis de legalitat i tipicitat, així com al de relació entre les infraccions i les sancions disciplinàries que correspongui imposar.

Les faltes disciplinàries podran ser lleus, greus i molt greus.

### **1. FALTES LLEUS**

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.
- b) La falta injustificada d'assistència d'un dia.
- c) La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats
- d) La negligència en l'exercici de les seves funcions.
- e) L'incompliment dels deures i obligacions, sempre que no suposin falta greu o molt greu
- f) Faltes repetides de puntualitat en el període d'un mes sense causa justificada.

### **2. FALTES GREUS**

- a) Falta d'obediència als superiors i autoritats
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec
- c) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- d) La greu desconsideració amb els superiors, companys i subordinats.
- e) La falta de rendiment que afecti el normal funcionament del servei.
- f) No guardar la deguda discreció respecte als assumptes que es coneguin per raó del càrrec, sempre que causin un perjudici a l'administració
- g) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que suposi, acumulat, un mínim de 10 hores al mes.
- h) L'alcoholisme o toxicomania, no habitual, durant la jornada de treball.
- i) La greu pertorbació del servei.
- j) L'atemptat greu a la dignitat del treballadors de la corporació.
- k) La greu falta de consideració amb els administrats.
- l) La tercera falta injustificada d'assistència en el període de tres mesos, sempre que les dues primeres hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- m) La utilització indeguda de la informació que s'obtingui per raó del càrrec

### **3. FALTES MOLT GREUS**

- a) La falta d'assistència al treball durant tres dies consecutius o mes de tres dies alterns en el període d'un mes sense causa justificada.
- b) La simulació comprovada de malaltia o accident. S'entendrà en tot cas que existeix falta quan un treballador/a declarat de baixa per un dels motius indicats realitzi treballs de qualsevol classe per compte aliena i altres activitats incompatibles amb la causa de baixa.
- c) L'incompliment del deure d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- d) La obstaculització a l'exercici de llibertats públiques i drets sindicals.
- e) Haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el termini d'un any.
- f) L'alcoholisme o toxicomania de forma reiterada durant la jornada de treball.

## **II. SANCIONS DISCIPLINÀRIES**

L'empresa te la facultat d'imposar les sancions. Totes les sancions, llevat de l'amonestació verbal de la que es deixarà constància, hauran de ser comunicades al treballador/a per escrit indicant els fets, la graduació del mateix i la sanció adoptada. Les faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades al Comitè d'empresa. Les sancions s'imposaran segons la graduació de la falta comesa.

- a) Per faltes molt greus:
  - 1.suspensió de funcions i sou de 1 mes a 6 mesos.
  - 2.acomiadament
  
- b) Per faltes greus:
  - 1.suspensió de funcions i sou de 3 dies a 3 mesos.
  
- c) Per faltes lleus
  - 1.suspensió de funcions i sou fins a dos dies
  - 2.advertiment

### III. PRESCRIPCIONS DE LES FALTES

- a) Les faltes molt greus prescriuran als seixanta dies
- b) Les faltes greus als vint dies
- c) Les faltes lleus als deu dies

Els terminis de prescripció seran comptadors a partir de la data de la comissió de la falta, i s'interrompran per inici del corresponent procediment disciplinari.

### IV.PROCEDIMENT PER A FALTES GREUS O MOLT GREUS

El procediment per a la imposició de sancions per faltes disciplinaries greus o molt greus s'ajustarà al que preveu la llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú i s'iniciarà per resolució de Batlia, en el qual constaran els fets el corresponent expedient. Seran d'aplicació a l'instructor i al secretari les normes relatives a l'abstenció i recusació establertes als articles 20 i 21 de la Llei de Procediment Administratiu.

A la resolució que inicia l'expedient, el batle pot acordar, motivadament, la suspensió provisional de l'inculpat o el canvi de lloc de feina, per tal d'assegurar l'eficàcia de la resolució definitiva que pogués dictar-se, sempre que no es causin perjudicis irreparables, i per un període màxim de 3 mesos, durant els quals de cobrarà el 75% de les seves retribucions.

Iniciat el procediment, l'instructor donarà trasllat de l'expedient a l'inculpat, donant-li, un termini de deu dies per tal de de que faci les al·legacions que trobi procedents, i al Comitè d'Empresa per tal d'exercir la tutela sindical procedent.

Rebudes les al·legacions en el termini establert, o finalitzi el termini per presentar-les, l'instructor acordarà les diligències que trobi oportunes, entre aquestes la de rebre declaració de l'inculpat.

A la vista de la documentació aportada a l'expedient i les actuacions practicades, l'instructor procedirà a redactar el plec de càrrecs, en el termini d'un mes comptador des de l'endemà de l'inici del procediment, on constaran els fets imputats, la falta presumptament comesa i

les sancions que poden ser d'aplicació. L'instructor podrà, per causes justificades, acordar l'ampliació del termini establert amb les mateixes condicions.

El plec de càrrecs s'eleva a la Batlia per tal que resolgui, motivadament, la sanció a imposar, d'entre les que siguin d'aplicació, o l'arxiu de l'expedient deixant sense efecte les mesures provisionals que s'haguessin adoptat, donant trasllat a l'interessat i al Comitè d'Empresa de la resolució adoptada. Si la resolució acorda la imposició de mesures disciplinaries, determinarà la falta presumptament comesa i la sanció que s'imposarà.

La resolució serà impugnable en via judicial social, prèvia reclamació en via administrativa. En cas que sigui impugnada, la sanció quedarà suspesa fins que s'emeti la corresponent resolució judicial, excepte les sancions d'acomiadament. Si la sanció imposada es declara improcedent per la resolució judicial, quedarà sense efectes, així com les mesures provisionals que s'haguessin adoptat, excepte si el procediment ho és per acomiadament disciplinari.

#### **V. PROCEDIMENT PER A FALTES LLEUS:**

El procediment per la imposició de sancions per faltes disciplinaries lleus s'iniciarà per resolució de Batlia, en el qual constaran els fets imputats. El batle ordenarà el trasllat de la resolució a l'inculpat, donant-li un termini de deu dies per tal de que faci les al·legacions que trobi procedents, i al Comitè d'empresa per tal d'exercir la tutela sindical procedent.

Rebudes les al·legacions en el termini establert, o finalitzant el termini per presentar-les, el batle acordarà la sanció a imposar d'entre les que siguin d'aplicació l'arxiu de l'expedient, en el termini de deu dies, ordenant el trasllat de la nova resolució a l'interessat i al Comitè d'Empresa.

La resolució serà impugnable en via jurisdiccional social, prèvia reclamació en via administrativa. En cas que sigui impugnada, la sanció quedarà suspesa fins que s'emeti la corresponent resolució judicial. Si la sanció imposada es declara improcedent per la corresponent resolució judicial, quedarà sense efectes, així com les mesures provisionals que s'haguessin adoptat.

#### **RESPONSABILITAT CIVIL**

L'Ajuntament concertarà una pòlissa de responsabilitat civil per als seus treballadors, que cobrirà les possibles responsabilitats en què incorrin en l'exercici de les seves funcions, incloses les despeses de defensa jurídica. En el cas d'interessos contraposats entre treballador i corporació, el treballador podrà nomenar lliurement advocat i procurador a fi de defensar els seus interessos.

### **Disposició addicional primera**

Dins l'objectiu prioritari de fomentar la carrera administrativa dels empleats públics, entesa com el dret d'accedir, si compleixen els requisits objectivament, a les categories o als nivells superiors de la funció pública, s'han de negociar mesures encaminades a possibilitar la promoció creuada de categories professionals laborals a cossos i escales de funcionaris

### **Disposició addicional segona**

D'acord amb l'article 3.2.b del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, la contractació laboral de durada determinada mitjançant la modalitat de contracte eventual per circumstàncies de la producció, pot tenir una durada màxima de 9 mesos dins un període 12 mesos, quan s'efectuï per atendre exigències circumstancials del mercat, una acumulació de tasques o un excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, en consideració al caràcter d'estacional de l'activitat de què es tracti. Aquesta circumstància s'ha de fer constar en el contracte que es faci a l'empara d'aquesta disposició addicional.

### **Disposició addicional tercera**

El còmput del temps que el treballador hagi estat en la situació d'excedència forçosa, de conformitat amb l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors, s'estén també a l'efecte del càlcul de les indemnitzacions que li puguin correspondre quan s'extingeixi la seva relació laboral.

### **Disposició addicional quarta**

Durant l'any 2008 els representants de la corporació i els representants sindicals han de negociar el complement específic que s'indica en aquest conveni, als efectes de racionalitzar i objectivar aquest complement.

### **Disposició addicional cinquena**

L'Ajuntament d'Alcúdia es compromet a donar una difusió àmplia a aquest conveni, per la qual cosa, lliurarà còpia a tots el treballadors interessats.

### **Disposició addicional sisena**

Mentre no es negociïn les noves definicions de les categories professionals es mantindran les ja existents.

Així mateix, les parts s'obliguen, en el moment de signar l'articulat d'aquest conveni, a negociar en un termini tres anys la definició de funcions de totes les categories professionals existents.

### **Disposició addicional setena**

En tot el que no prevegi aquest conveni, cal ajustar-se al que disposen l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals i reglamentàries que hi siguin aplicables, establint que qualsevol millora que resulti de modificacions legals aplicables (jornada de treball, permisos i llicències, acció social, règim disciplinari, situacions administratives, promoció professional, etc...), s'entendrà incorporada a aquest conveni.

### **Disposició transitòria primera**

L'Ajuntament d'Alcúdia, ha de confeccionar, la creació de les borses de treball per seleccionar el personal no permanent que regula l'article 28 d'aquest conveni.

### **Disposició transitòria segona**

Als treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu gaudeixin d'una llicència, d'un permís o d'una excedència, els serà aplicable el règim jurídic vigent en el moment de la concessió, sempre que aquest règim sigui més favorable.

### **Disposició transitòria tercera**

Aquest conveni, independentment del dia en què es publiqui, entra en vigor el de la seva signatura.

**ANNEX I**  
**Classificació professional**

<b>GRUP PROFESSIONAL</b>	<b>CATEGORIES</b>
1.- Titulat Superior	normalitzador lingüístic analista informàtic dinamitzador cultural
2. Tècnic Grau Mitjà	professor assistent Social ATS tècnic Turisme enginyer aparellador graduat Social cap de serveis
3. BUP, FP II o equivalent	delineant responsable d'equip guia turístic administratiu
4. EGB, FP. I, equivalent	auxiliar administratiu auxiliar informació turística notificador oficial serveis diversos treballador familiar educador carrer socorrista-patró socorrista platger auxiliar de serveis
5. Certificat escolaritat	ajudant de serveis netejadore operari

## **ANNEX II**

### **Acció social**

#### **Classes d'ajuts:**

Ajuts per estudis.

Despeses sanitàries: inclou les despeses oculars, odontològiques, auditives i ortopèdiques.

Invalidesa, mort i supervivència.

Ajuts per a jubilació.

Ajuts per utilització d'idiomes estrangers.

Ajut per accident de circulació.

#### **Sol·licitants:**

Ho seran els propis treballadors de la corporació, excepte pels ajuts de mort i supervivència en que ho seran el cònjuge i els fills del causant.

#### **Causants:**

Ajuts per estudis:

El propi treballador.

Fills menors de 25 anys o majors incapacitats.

Ajuts per despeses sanitàries:

El propi treballador.

Fills menors de 18 anys o majors incapacitats.

Ajuts per invalidesa, mort i supervivència: El propi treballador.

Ajuts per a jubilació: El propi treballador.

Avançaments: El propi treballador.

Premi d'antiguitat: El propi treballador .

#### **Imports dels ajuts:**

##### **Estudis:**

Per a fills menors de 18 anys o incapacitats: 60 € mensuals, sense necessitat de justificació de la despesa, revaloritzats anualment segons l'IPC. Per a fills incapacitats l'ajut s'incrementarà en 90 € mensuals.

Per a la resta de causants: 75 % de la matrícula i despeses escolars fins a un màxim de 600 €, exclusivament per estudis oficials de batxiller, formació professional o universitaris a centres radicats en territori nacional.

##### **Ajut per a ús d'idioma estranger:**

10 euros mensuals per als treballadors que acreditin el coneixement i ús d'idiomes i que tinguin entre les seves funcions l'atenció al públic, sempre que no formi part de la seva feina la condició de dominar idiomes estrangers. Serà preceptiu acreditar el coneixement de l'idioma que s'al·legui mitjançant la corresponent titulació oficial. Les sol·licituds seran resoltes per la Comissió Paritària.

##### **Despeses sanitàries:**

25% de l'import de la despesa fins a un màxim de 300 € per causant i any.

##### **Invalidesa, mort i supervivència: mitjançant la concertació d'una pòlissa d'assegurança:**

I.P. parcial: 12.000 €

I.P. total: 18.000 €

I.P. absoluta: 30.000 €

Mort: 36.000 €



El cònjuge i fills dels treballadors actius morts tendran dret a un avançament de 2.400,00 € en el moment de produir-se la defunció per atendre les seves immediates conseqüències, que seran retornades quan es percebin les prestacions de la Seguretat Social, o en el seu cas, quan l'interessat rebí la prima de defunció concertada amb l'entitat asseguradores, a efectes de la qual s'autoritzarà el pagament directe a la corporació en el moment de la sol·licitud de l'avançament.

### **Ajut per a Jubilació:**

L'Ajuntament concedirà, al seu personal que es jubili totalment, una ajuda econòmica que, abonada d'una sola vegada, contribueixi a minvar la pèrdua de poder adquisitiu que normalment suposa el pas a la nova situació, que tindrà les quanties següents equivalents al darrer sou íntegre:

- Des del dia que es compleixin 60 anys fins a complir-ne 61. 11 mensualitats
- Des del dia que es compleixin 61 anys fins a complir-ne 62. 9 mensualitats
- Des del dia que es compleixin 62 anys fins a complir-ne 63. 7 mensualitats
- Des del dia que es compleixin 63 anys fins a complir-ne 64. 5 mensualitats
- Des del dia que es compleixin 64 anys: 3 mensualitats
- Si es jubilen als 65 anys es rebrà: 1 mensualitat
- Si es jubilen des de la situació de jubilació parcial: 1 mensualitat calculada sobre la retribució a jornada completa.

Perquè aquest premi sigui procedent, el treballador haurà d'informar, necessàriament, l'Ajuntament de la seva decisió de jubilar-se al menys amb dos mesos d'antelació a la data en què s'hagi de produir la jubilació.

En el cas que durant la vigència del present Acord, l'edat mínima de jubilació plena fos rebaixada, de forma general o específica, l'anterior escala de premis s'entendrà subsistent i s'haurà d'ajustar a la reducció de l'edat mínima de jubilació establerta.

Els ajuts per estudis i per despeses sanitàries s'incrementaran anualment amb l'IPC de l'any anterior a la sol·licitud a partir de l'any següent a la vigència d'aquest Acord.

### **Premi d'antiguitat:**

Els funcionaris que acreditin l'exercici de quinze i vint-i-cinc anys al servei de la Corporació seran recompensats amb premis en metàl·lic, que consistiran en l'abonament de l'import d'un mes de la retribució íntegra per a aquells que compleixin quinze anys i dos mesos als que compleixin vint-i-cinc anys.

### **Incompatibilitats:**

Tots els ajuts seran incompatibles amb qualsevol ajut de la mateixa naturalesa per al mateix causant a que es tingui dret per a qualsevol altre sistema de protecció social atorgat per a qualsevol altre organisme o entitat, excepte els referits a invalidesa, mort i supervivència. En tot cas l'Ajuntament abonarà la diferència en cas de ser superior l'ajut regulat en aquest annex.

Els fills causants de les distintes prestacions no podran tenir rendes del treball o altre naturalesa superiors al SMI durant el període a que correspongui l'ajut.

L'Ajuntament sol·licitarà l'acreditació d'aquestes circumstàncies.

### **Terminis:**

El termini de presentació de sol·licituds serà el següent:

Ajuts per estudis de fills menors de 18 anys o majors incapacitats: en qualsevol moment, iniciant els seus efectes econòmics el mes següent de la sol·licitud.

Ajuts per coneixement i ús d'idiomes estrangers: en qualsevol moment, iniciant els seus efectes econòmics el mes següent de la sol·licitud.

Ajuts per estudis de la resta de causants: durant el mes de març de cada any i referit al curs escolar en curs.

Ajuts per despeses sanitàries: durant el mes de setembre per les despeses sanitàries corresponents al període de juliol de l'any anterior a juny de l'any en curs.

Per als ajuts de mort i supervivència el termini serà de tres mesos comptadors des del dia següent a produir-se el fet causant.

### **ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ**

L'Ajuntament crearà en un termini màxim de 6 mesos una pòlissa que cobreixi els següents apartats

1.- En el supòsit que un treballador a qui s'hagi encomanat conduir vehicles de propietat municipal o que condueixi un cotxe particular per efectuar serveis encomanats per l'Ajuntament, o que vagi a l'Ajuntament o en vengui, tingués un accident en el transcurs de la seva jornada laboral, o quan efectués treballs encomanats per l'Ajuntament fora d'aquesta, tindrà dret a les següents prestacions:

a) Prestació de la fiança judicial que es pugui assenyalar i també les despeses judicials, informes pericials, i en general, totes aquelles despeses que fos necessari acreditar per aquest motiu.

b) Pagament dels honoraris corresponents a la defensa lletrada, meritats per l'actuació davant jutjats, tribunals o organismes competents.

2.- Durant el període que el conductor estigui privat del permís de conduir, l'Ajuntament el podrà destinar a treballs propis d'una altra categoria dins el seu nivell, i en seran informats els representants del treballadors.

3.- En el supòsit que el conductor resulti condemnat en sentència ferma per imprudència temerària o conduir sota els efectes de drogues o begudes alcohòliques, no s'aplicarà el que disposen els apartats b) i c) del punt 1, i estarà obligat a tornar les quantitats rebudes pels conceptes dels apartats a) i b) d'aquest paràgraf.

4.- Quan els treballadors de la plantilla es vegin privats del permís de conduir per haver tingut un accident de circulació amb el seu vehicle particular, i aquest document sigui necessari per dur a terme els treballs corresponents al seu lloc de feina, tindran dret a ser destinats a treballs propis de la seva categoria en els quals no sigui necessari conduir.

5.- Durant el període de baixa, sigui per accident o malaltia, el treballador percebrà la retribució íntegra en tots els conceptes, sempre i quant s'estigui a disposició del servei mèdic d'empresa i es segueixin les seves prescripcions.

**ANNEX III**  
 (retribucions 2007)

**A.- RETRIBUCIONS BÀSIQUES (mensuals)**

<b>GRUPS</b>	<b>Sou base</b>	<b>Complement lloc de feina</b>	<b>Complement de conveni (*)</b>	<b>Pagues Extres</b>
Grup A	1.221,40	1.509,87		2.819,35
Grup B	1.038,51	876,83		1.986,16
Grup C	811,24	738,86		1.611,75
Grup D	730,67	383,90	84,00	1.239,42
Grup E	617,48	236,29	52,53	944,15

(\*) destinat a garantir l'equiparació salarial (per grups) amb la resta de personal de la corporació. Haurà de negociar-se, el seu increment, anualment amb ocasió de l'aprovació del pressupost municipal.

**B.- RETRIBUCIONS COMPLEMENTÀRIES (mensuals)**

<b>GRUPS</b>	<b>Indemnització Residència (*)</b>	<b>Complement Específic</b>	<b>Complement Productivitat</b>	<b>Hores Extres</b>	<b>H. Extres festives i nocturnes</b>
Grup A	88,08			43,10	49,25
Grup B	70,82			30,11	34,41
Grup C	61,65			24,34	27,82
Grup D	40,85			17,34	19,82
Grup E	37,85			13,29	15,19

(\*) coincidirà amb els imports que s'estableixin reglamentàriament per a la resta de personal de la corporació.