



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE CAPDEPERA

1904***Aprobación del pacto de funcionarios del Ayuntamiento de Capdepera. Exp 4569-17***

Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Capdepera, de fecha 14 de diciembre de 2017, se ha acordado aprobar el Pacto de funcionarios de esta Corporación.

PACTO DE FUNCIONARIOS DEL AJUNTAMENT DE CAPDEPERA

CAPÍTULO I- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto del pacto

El presente pacto tiene por objeto la regulación de los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales propias entre el Ajuntament de Capdepera y su personal funcionario.

Artículo 2.- Partes concertantes

Son partes concertantes del pacto: por parte de la corporación, los representantes designados a este efecto por el Ajuntament; y, por parte de los trabajadores, los representantes de los funcionarios con representación en el Ajuntament de Capdepera (UGT, CSIF y CCOO).

Artículo 3.- Ámbito de aplicación personal

El contenido de este PACTO será de aplicación a todo el personal funcionario del Ajuntament de Capdepera.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación temporal y vigencia

Una vez firmado por las partes, será elevado al Pleno Municipal y, en caso de aprobación, tras ser homologado reglamentariamente, entrará en vigor una vez publicado en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Los efectos económicos que procedan de la nueva Regulación Retributiva se aplicará desde su publicación, por haber finalizado el pacto anterior, que fue denunciado por la representación social en el plazo establecido; en consecuencia, una vez publicado en el Boletín Oficial correspondiente y al mes siguiente de su publicación, se abonará la parte correspondiente. No obstante, quedará supeditado a la aprobación de los presupuestos municipales de 2018.

El presente pacto tendrá una vigencia de dos años.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes concertantes seis meses antes de su finalización, a fin de negociar un nuevo pacto, y disponer el Ajuntament de la antelación suficiente para introducir las posibles modificaciones en los supuestos que corresponda.

Finalizado el período de vigencia general, se entenderá prorrogado de año en año, salvo producirse denuncia por cualquiera de las partes.

Mientras no sea sustituido por otro pacto concertado, permanecerá en vigor en todo su articulado y disposiciones, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. En caso de prórroga automática, sólo serán objeto de variación los aspectos económicos que se determinen.

La Comisión paritaria podrá interpretar aquellos aspectos económicos de índole no retributiva, con carácter anual; se entiende por tales conceptos las ayudas asistenciales y otros conceptos.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

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

El presente acuerdo negociado será vinculante y de obligado cumplimiento, tanto por parte del Ajuntament como por los trabajadores que constituyen su personal funcionario.



**Artículo 6.- Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia**

A fin de interpretar, vigilar, estudiar y adoptar soluciones para cualquiera de las cuestiones de carácter problemático derivadas del presente acuerdo, y para todas las funciones complementarias que el mismo le otorgue, se creará la denominada "Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y vigilancia".

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

Dicha comisión quedará constituida al mes siguiente de la aprobación definitiva del presente acuerdo.

Tendrá la siguiente composición:

- Tres miembros designados por el Ajuntament.
- Tres delegados de Personal (a ser posible, uno de cada sindicato).
- Podrán asistir a dichas reuniones con voz y sin voto los asesores que se designen por ambas partes.

La Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia se reunirá con carácter ordinario al menos una vez cada tres meses y, con carácter extraordinario, siempre que lo considere necesario cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 5 días.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7.-**

Conforme a la normativa legal vigente, corresponden al Ajuntament las tareas organizativas y de dirección de los servicios a realizar por el personal funcionario de esta corporación.

Artículo 8.- Obligaciones generales de los funcionarios

Los empleados públicos afectados por el presente pacto, y en todo aquello no regulado por el mismo, tendrán las obligaciones establecidas en la legislación vigente.

Artículo 9.- Derechos de los funcionarios

Los empleados públicos afectados por el presente pacto, y en todo aquello no regulado por el mismo, tendrán las obligaciones establecidas en la legislación vigente.

CAPÍTULO III.- JORNADA LABORAL, CALENDARIO, HORARIOS Y DESCANSOS**Artículo 10.**

En cuanto a la jornada laboral, se acuerda que el personal funcionario del Ajuntament tendrá la jornada ordinaria, igual que el conjunto de las Administraciones Públicas tienen para sus trabajadores.

La redistribución de la jornada a lo largo del año podrá ser diferente según los diferentes departamentos donde se desempeñe la actividad, al ser el Ajuntament una entidad en la que prevalecerá la prestación de servicio público, pero es irregular el horario según donde se presten los servicios. Por ello el Ajuntament deberá organizarlo respetando siempre lo establecido en los párrafos siguientes.

Las partes negociadoras del presente pacto son conscientes de la dificultad que entraña la planificación del horario laboral. Así pues, respetando la capacidad organizativa de la empresa, se pactan, salvo acuerdo posterior de la Comisión Paritaria, las siguientes especificaciones:

- a) El personal funcionario de oficina o administrativo tendrá el mismo horario en cuanto a distribución, coincidiendo con la apertura al público de las dependencias municipales, quedando el remanente de horas de trabajo no efectuadas para la realización de cursillos de perfeccionamiento o, en todo caso, realización del trabajo según acuerdo de la Comisión Paritaria.
Se establece que en los meses de julio y agosto la jornada se verá reducida en 30 minutos.
- b) El personal de biblioteca, asistencia social, educador de calle, oficina de turismo, departamento de cultura y demás con horario especial estarán sujetos a las necesidades del Ajuntament en relación al horario de atención al público, propio de su especial

actividad, igual que como lo vienen realizando actualmente.

A fin de compensar la media hora reducida de los meses de julio y agosto, aplicable al resto de personal administrativo, se pacta que si por necesidades del servicio no pudiera reducirse durante estos meses, dicha diferencia horaria se disfrutará de mutuo acuerdo en otro período anual, a fin de que todo el personal en cómputo anual tenga las mismas horas de trabajo o de formación, evitando así agravios comparativos entre departamentos.

Se establece una compensación de 50'00.-Euros a los funcionarios que tengan que prestar sus servicios en fin de semana, indistintamente del departamento a que estén adscritos, por día y con una jornada mínima de seis horas, además de su retribución habitual por servicios extraordinarios.

Se establece como cláusula de salvaguarda que si la normativa de carácter general modificara la jornada de los trabajadores en menos de 35 horas semanales o de forma gradual redujera la jornada laboral habitual en el transcurso de vigencia del presente pacto, el personal funcionario vería automáticamente reducida su jornada, adaptándola a lo dispuesto por la presente normativa.

A fin de compatibilizar la conciliación laboral y familiar, se acuerda una jornada flexible, en virtud de la cual se establece la entrada al puesto de trabajo entre las 07:30 y las 08:30 y la salida entre las 14:30 y las 15:30. En todo caso, será permanencia obligatoria en el centro laboral entre las 08:30 y las 14:00, siendo el horario de atención de las 08:30 a las 14:00.

Como consecuencia de la modificación dictada por la normativa estatal, al regular que la jornada de laboral será de 37,5 horas semanales, se pacta que éstas pasen a formar parte de un bolsín de horas por formación, que deberá justificarse a finales del año natural.

d) Se acuerda que el personal de oficinas, el día 16 de enero podrá finalizar su jornada a las 13 horas, con motivo de las fiestas del municipio.

Artículo 11.- Se establece un descanso semanal de dos días consecutivos

Asimismo, durante la jornada laboral los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un descanso de 30 minutos, que con carácter general se computará como tiempo de trabajo efectivo; dicho período deberá haber finalizado antes de las 11:00 horas para el personal de oficina.

En cuanto al descanso por tareas informáticas, y conforme a la normativa sobre Prevención de riesgos laborales y exposición a pantallas de visualización, se establece que los trabajadores que desempeñen tareas informáticas, al estar expuestos a pantallas de visualización tendrán un descanso de 10 minutos por cada hora y media de exposición. Dicho período de descanso no podrá ser en ningún caso acumulado al descanso de 30 minutos.

Los trabajadores, salvo autorización contraria, deberán iniciar y finalizar su jornada en el puesto de trabajo; es decir, durante la jornada oficial deberán permanecer íntegramente en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar su labor, sin perjuicio de los descansos anteriormente señalados.

El Ayuntamiento, si cabe, establecerá los mecanismos de control de entrada, salida y permanencia necesarios, a fin de ofrecer un mejor servicio y no perjudicar a otros compañeros de trabajo.

Por los incumplimientos injustificados de jornada u otras faltas, el Ayuntamiento podrá aplicar el derecho disciplinario, conforme a la normativa vigente.

Artículo 12.- FINES DE SEMANA, FESTIVOS Y SERVICIOS

El personal funcionario disfrutará de los días festivos establecidos por la normativa vigente, tanto a nivel estatal como de la comunidad, así como de los festivos de ámbito local.

Se entenderá por festivos, a todos los efectos, los días 24 y 31 de diciembre.

El funcionario que tenga que prestar sus servicios en día festivo, indistintamente del departamento al cual pertenezca, cobrará 200 euros por festivo trabajado y 300 euros, en los casos de los días 24, 25, 31 de diciembre o 1 de enero. En ningún caso se percibirán retribuciones como festivo y servicios extraordinarios.

Artículo 13.- Servicios extraordinarios y horas extras

En general, no se efectuarán horas extraordinarias. Sin embargo, en el caso de que por causa de imperiosas necesidades deban realizarse trabajos imprevistos, urgentes o de fuerza mayor debiendo, por tanto, realizarse horas extras, se pacta que las mismas puedan ser: compensadas en tiempo o bien compensadas económicamente.

Se establecen tres categorías de horas extras:

A.- Diurnas





B.- Festivas, no laborales o nocturnas

C.- Nocturnas y festivas, o nocturnas y no laborales

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

De compensarse económicamente, el importe de las mismas será:

GRUPO C2: 26 euros

GRUPO C1: 32 euros

GRUPO A2: 33 euros

- En caso de que la hora extra efectuada sea nocturna, el importe a añadir será del 25%.
- Si fuera en día festivo, el incremento será del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Si se tratara de una hora extraordinaria nocturna y en festivo, el incremento será del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Si a criterio del Ajuntament las horas extras se compensaran en tiempo, se aplicarán los mismos porcentajes indicados en cómputo temporal.

La Comisión de Vigilancia y seguimiento del presente pacto dilucidará sobre las controversias que puedan surgir en relación al tema de horas extras y su necesidad.

CAPÍTULO IV: PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES

Artículo 14.-

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute por año completo de servicio activo de vacaciones retribuidas de 22 días, más los días adicionales (según la normativa vigente); o, en todo caso, de los días que en proporción correspondan, si el tiempo de servicio hubiera sido inferior.

Podrán ser disfrutadas de una sola vez o en periodo mínimo de 1 día, a elección del trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Durante el último trimestre de cada año natural se establecerá un Cuadro de Vacaciones, para lo cual los trabajadores o sus representantes formularán la correspondiente petición a Secretaría, quien, una vez imitado informe sobre su influencia en el servicio, pasará la propuesta a Alcaldía, para su aprobación o desestimación.

El periodo vacacional se determinará teniendo en cuenta la elección del trabajador y las necesidades del servicio; cuando proceda, deberán tenerse en cuenta las prioridades siguientes:

Trabajadores con hijos en edad escolar o escolarizados, siempre que se pretenda la coincidencia con el periodo vacacional escolar; dicha presencia se referirá al periodo vacacional en su conjunto, no a un mes en concreto.

Trabajadores que tengan reconocida una mayor antigüedad en la administración.

Salvo los criterios establecidos en el párrafo anterior, en cada unidad administrativa se tenderá a que el disfrute de vacaciones se lleve a cabo por turnos rotativos. En caso de conflicto, resolverá en primera instancia el Ayuntamiento y, en caso de disconformidad, podrá recurrirse ante el órgano judicial competente.

Deberán iniciarse las vacaciones en día laborable, y la situación de Incapacidad Transitoria no interrumpirá dicho periodo vacacional, salvo ser ésta derivada de maternidad, ingreso u hospitalización, e intervención quirúrgica; en estos casos el periodo vacacional pendiente se disfrutará al finalizar la baja temporal concreta.

Si por cualquier causa el trabajador no pudiera disfrutar de la totalidad o de parte de las vacaciones en un año, tendrá derecho a disfrutar de los días restantes por disfrutar durante el mes de enero del año siguiente.

Cuando se prevea el cierre de las instalaciones por inactividad estacional de determinados servicios públicos, los periodos de disfrute de las vacaciones coincidirán con la franja temporal de cierre.

Artículo 15.- Licencias Retribuidas y Permisos Especiales

1. Permiso por defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar

1.1 En caso de defunción, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

- Tres días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Cinco días hábiles, cuando el suceso se produzca en una localidad diferente.

En caso de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Dos días hábiles, cuando el suceso se produzca en la misma localidad.
- Cuatro días hábiles, cuando el suceso se produzca en una localidad diferente.

1. 2. El disfrute de permiso por defunción se iniciaría el día del hecho causante o al día siguiente de haberse producido. En el caso de accidente o enfermedad grave, podrá iniciarse en cualquier momento y disfrutarse de forma discontinua mientras duren la enfermedad o la hospitalización.

1. 3. En caso de una enfermedad crónica grave o de larga duración, sólo podrá disfrutarse mientras dure la misma y por una sola vez, salvo tratarse de una recaída, en que, en base al parte médico existiría un nuevo hecho causante.

1. 4. En caso de permiso por enfermedad grave, si la situación que motivara el permiso fuera inferior a esta duración, sólo se generaría el derecho por el tiempo que subsistiera el hecho causante.

1. 5. Tendrán la consideración de enfermedad grave: la hospitalización en instituciones sanitarias, hospitalización domiciliaria e intervención quirúrgica, con independencia de que requieran o no hospitalización.

Ahora bien, de no requerir hospitalización:

- Se tendrá derecho al permiso completo, cuando la intervención requiera reposo domiciliario para su restablecimiento o curación, o cuando así lo determine el informe médico.
- Sólo se tendrá derecho al día de la intervención cuando no requiera reposo domiciliario.

1. 6. Con el alta hospitalaria no se extinguirá necesariamente el derecho, siempre que se mantenga la baja médica o se requiera reposo domiciliario para su restablecimiento o curación, o cuando así lo determine el informe médico.

1. 7. El permiso podrá disfrutarse de una única vez, por una misma causa y por un mismo sujeto causante, salvo tratarse de una recaída, en que en base al parte médico existiría un nuevo hecho causante.

1. 8. Si durante el disfrute del permiso por accidente o enfermedad grave de un familiar sobreviniera su muerte, se suspenderá el permiso del cual se venía disfrutando, iniciándose el cómputo de un nuevo permiso.

2. Permiso por traslado de domicilio

Tendrá una duración de un día hábil (si no implicara cambio del municipio de residencia) o de tres días hábiles (si implicara un cambio de municipio).

3. Permiso para ejercer funciones sindicales o de representación de personal

Para ejercer funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos por la legislación sindical o en los términos convencionalmente establecidos entre la Administración y los sindicatos.

4. Permiso para concurrir a exámenes finales y a otras pruebas definitivas de aptitud

Podrá disfrutarse del mismo en las fechas establecidas de realización.

5. Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las funcionarias embarazadas

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante el tiempo necesario de las pruebas. En este caso, deberá presentarse una justificación previa de la necesidad de tener que realizarlas durante la jornada laboral. Dicho permiso deberá hacerse extensivo al cónyuge o pareja de hecho.

6. Permiso para obtener la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogida o guarda con finalidades de adopción

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para poder realizar los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en los casos de adopción o acogida, o guarda con finalidades de adopción. En este caso, deberá presentarse una justificación previa de la necesidad de tener que realizarlas durante la jornada laboral.

**7. Permiso para someterse tratamientos de fecundación asistida**

El personal funcionario tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida durante el tiempo necesario de realización, además del reposo correspondiente, en todo caso. Todo ello, previa justificación de la necesidad de tener que realizarlas durante la jornada laboral.

Podrán ejercer simultáneamente dicho permiso los dos progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen.

8. Permiso por lactancia de hijos menores de 12 meses

8. 1. El permiso tendrá una duración de una hora de ausencia o reducción hasta que el menor o la menor cumpla doce meses. En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente.

8. 2. Podrá disfrutarse de la siguiente manera:

a) Una hora de ausencia o de reducción, que podrá disfrutarse de la siguiente forma:

- Una hora de ausencia durante la jornada, o
- dos fracciones de media hora de ausencia durante la jornada, o
- una hora de reducción al inicio o al final de la jornada, o
- dos fracciones de media hora de reducción al inicio o o al final de la jornada.

En los supuestos de reducción de jornada, el inicio y final de la jornada comprenderá la jornada de concurrencia obligada que cada persona trabajadora tenga asignada en cada caso.

b) De manera acumulada en jornadas completas.

En el supuesto de acumulación en jornadas completas, el permiso resultante tendrá siempre la misma duración máxima, con independencia de que sea disfrutado por el funcionario o la funcionaria.

La acumulación en jornadas completas será por el tiempo correspondiente desde el momento de en que se efectúe la solicitud hasta que el menor o la menor cumpla doce meses.

8. 3. Deberá disfrutarse del permiso de lactancia -en sus dos modalidades (diario o acumulado en jornadas completas)- inmediatamente tras finalizar el permiso por parto (o su cesión, si cabe) o una vez transcurrido el plazo que comprenda el permiso por parto, desde el nacimiento del menor o de la menor.

Mientras se esté disfrutando del permiso por parto, adopción o acogida no podrá concederse el permiso de lactancia al otro progenitor.

Este derecho podrá ser disfrutado por el padre, aunque la madre no trabaje o sea trabajadora autónoma.

El mismo es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

9. Permiso por nacimiento de hijos prematuros o por hospitalización tras el parto

9. 1. Este permiso, que se iniciaría tras el parto, otorga derecho a ausentarse del trabajo hasta dos horas diarias sin pérdida de las retribuciones.

Asimismo, podrá solicitarse una reducción de jornada de hasta dos horas más con la reducción proporcional de retribuciones.

9. 2. La duración de dicho permiso será de un máximo de dos horas de ausencia diarias, mientras dure la hospitalización y, si cabe, de dos horas de reducción diarias.

9. 3. Lo podrán ejercer indistintamente uno u otro progenitor. En caso de que los dos trabajen, sólo podrá disfrutar del mismo uno de los dos.

En el supuesto de que la madre no trabaje o sea autónoma, podrá ejercerlo el otro progenitor.

9. 4. Este permiso será compatible con el permiso por parto o de paternidad del otro cónyuge.

9. 5. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad durante el horario que haya sido objeto de reducción.

10. Permiso de reducción de jornada por guarda legal o atención directa

10. 1. El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso de reducción de jornada de un máximo de la mitad de la jornada, con la reducción proporcional de retribuciones, en los casos siguientes:

- a. Cuando tenga la guarda legal de un hijo o hija menor de 14 años.
- b. Cuando tenga la guarda legal de una persona mayor que requiera especial dedicación.
- c. Cuando tenga la guarda legal de una persona con discapacidad que no desempeñe ninguna actividad retribuida.
- d. Cuando tenga un familiar a cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

10. 2. En los supuestos de reducción de jornada por razón de guarda legal de un niño, por nacimiento, adopción o acogida se tendrá derecho a una bonificación en la reducción proporcional de retribuciones, en las condiciones siguientes:

- a. Hasta que el menor o la menor cumpla un año, la reducción de jornada no superior a una hora determinará la percepción de las retribuciones íntegras.
- b. Si la reducción de jornada fuera superior a una hora, supondrá la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales, con un máximo del cien por cien.
- c. Cuando el menor o la menor tenga entre uno y tres años, la reducción de jornada comportará la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales.
- d. En los supuestos de adopción o acogida permanente o preadoptivo de hijos menores hasta tres años, si la reducción no fuera superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogida; si fuera superior a una hora, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales, hasta que el menor o la menor cumpla tres años.
- e. Si los dos progenitores tuvieran derecho a la bonificación, ésta podrá ser percibida por ambos, de forma prorrateada, sin que en ningún caso puedan superarse los 10 puntos porcentuales a que se refieren los párrafos anteriores.

10. 3. En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no desempeñe ninguna actividad retribuida, se tendrá derecho a una bonificación en la reducción proporcional de retribuciones, de la forma siguiente:

- a. Durante el primer año la reducción de jornada no superior a una hora determinará la percepción de las retribuciones íntegras.
- b. Si la reducción de jornada fuera superior a una hora, supondrá la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementada en 10 puntos porcentuales, con un máximo del cien por cien.
- c. El segundo y tercer año la reducción de jornada comportará la reducción proporcional de retribuciones que corresponda, incrementadas en 10 puntos porcentuales.
- d. Para poder tener derecho a la bonificación de las retribuciones la persona sometida a guarda legal, o que requiera de especial dedicación, no podrá desempeñar ninguna actividad retribuida, debiendo la discapacidad ser superior al 65 %.

11. Permiso de reducción de jornada para atender a un familiar de primer grado por enfermedad muy grave

El funcionario o la funcionaria tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, cuando necesite asumir el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave, con el límite máximo de un mes.

Podrá solicitarse la sustitución del tiempo que pretende reducirse por un permiso retribuido acumulable en las jornadas completas resultantes, en los supuestos de que el familiar resida fuera de la isla de residencia habitual de la persona funcionaria, y siempre que se mantenga la causa que la motiva, la cual deberá estar debidamente acreditada. En caso de desaparición sobrevenida de dicha causa, se realizarán los ajustes retributivos necesarios y se deducirán los haberes resultantes, a fin de preservar la finalidad y alcance de esta reducción de jornada.

Dicha acumulación en jornadas completas se llevará a cabo mediante resolución del titular del ajuntament de adscripción, quien establecerá los términos de la acumulación y su forma de disfrute.

Caso de existir más de un titular, podrá prorratearse entre ellos el disfrute, siempre con el límite máximo de un mes.

12. Reducción de jornada del personal funcionario de más de sesenta años

12. 1. El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, a partir de los sesenta años de edad sin necesidad de acreditar ninguna otra circunstancia.



12. 2. La concesión de reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que haya sido objeto de reducción, restando supeditada a las necesidades del servicio.

13. Reducción de jornada por problemas de salud que no impliquen incapacidad temporal o permanente

13. 1. El personal funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con la reducción proporcional de retribuciones, en el supuesto de padecer problemas de salud que no impliquen incapacidad temporal o permanente.

13. 2. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que haya sido objeto de reducción.

14. Criterios generales de disfrute en el supuesto de reducciones de jornada

En los supuestos de reducción de jornada, tendrá la consideración la jornada de concurrencia *de inicio y final de la jornada* obligada que cada persona trabajadora tenga asignada en cada caso.

La jornada reducida se computará como jornada completa, al efecto de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social.

La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

15. Permiso para el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal y para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral

15. 1. La duración del permiso se limitará al tiempo indispensable que comprenden las horas de la jornada laboral, necesarias para esta finalidad, siempre que se justifique que el deber de tener que realizarlas durante la jornada laboral.

Dicho permiso incluye dos supuestos:

- deberes inexcusables de carácter público o personal.
- deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

15. 2. A estos efectos, se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal, entre otros, los siguientes:

- a) Citaciones de juzgados, comisarías, delegación del Gobierno, revisión de armas, renovación del documento nacional de identidad (DNI) o pasaporte y obtención o presentación de certificados o realización de gestiones en notarías, registros y centros oficiales.
- b) Examen o renovación del carné de conducir.
- c) Trámites necesarios en organismos oficiales.
- d) Asistencia a reuniones de órganos de gobierno y comisiones dependientes, de las que formen parte como cargo electivo, como concejal o parlamentario, siempre que se haya solicitado la compatibilidad conforme a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- e) La asistencia a reuniones o actos, para aquellos empleados públicos que ostenten cargos directivos en asociaciones cívicas convocadas formalmente por algún órgano de la Administración.
- f) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.

15. 3. A estos efectos, se considerarán deberes relacionados con la conciliación, siempre que los familiares se encuentren en una situación de dependencia directa respecto al titular del derecho y no se trate de una situación protegida por los demás permisos, entre otros, los supuestos siguientes:

- a) Acompañar a hijos a su cargo por motivos de consultas, tratamiento y exploraciones de tipo médico, y consultas de asistencia en centros del ámbito sociosanitario.
- b) Acompañar a personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén bajo su cargo por motivos de consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico, y consultas de asistencia en centros del ámbito sociosanitario.
- c) Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas al centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarle si debe recibir asistencia adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para llevar a cabo dichas actuaciones.
- d) Salir a recoger al hijo, hija, personas mayores o discapacitadas psíquicas, físicas o sensoriales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso del centro docente o centro de día, por motivo de enfermedad u otro motivo justificado.



e) Acompañar a parientes discapacitados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para realizar trámites puntuales y por razón de su estado, como asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario o de integración o de educación especial donde reciben atención, tratamiento o para acompañarles si tienen que recibir asistencia adicional en el ámbito sanitario o social.

f) Asistir a reuniones de centros docentes relativas a tutorías u otras cuestiones relacionadas con los hijos menores de edad.

16. Permiso por matrimonio

16. 1. Se tendrá derecho a un permiso de quince días naturales, anteriores o posteriores a la celebración del matrimonio, a elección del funcionario o funcionaria.

Si la elección fuera anterior a la celebración, deberá coincidir con los días inmediatamente anteriores a ésta. Si fuera posterior, el disfrute se situará dentro de los dos meses posteriores a la fecha de la celebración.

16. 2. Podrá dividirse el permiso en dos períodos, que deberán disfrutarse sin interrupción: uno antes de la celebración del matrimonio y, el otro, después.

16. 3. Cuando las necesidades del servicio no lo impidan, previo informe del jefe de la unidad, podrá acumularse total o parcialmente al período de vacaciones anuales.

16. 4. Dicho permiso también se concederá en el supuesto de uniones de hecho, inscritas en un Registro de Parejas de Hecho. Los convivientes que disfruten de él y posteriormente contraigan matrimonio no tendrán derecho a nuevo disfrute de permiso por la misma causa.

Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género

17. Permiso de mujer gestante

Las mujeres en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del primer día de la semana treinta y siete del embarazo hasta la fecha del parto.

En el supuesto de gestación múltiple, se disfrutará de dicho permiso desde el primer día de la semana treinta y cinco de embarazo hasta la fecha del parto.

18. Permiso por parto

18. 1. Este permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más en caso de discapacidad y por cada hijo o hija a partir del segundo, en caso de parto múltiple.

18.2. Tanto las seis semanas inmediatamente posteriores al parto como las que también se soliciten justo antes, serán de obligado disfrute para la madre.

18. 3. Para el resto de semanas, en caso de que el padre y la madre trabajen, la madre, al inicio del permiso, podrá optar para que sea el padre quien disfrute de una parte ininterrumpida del permiso posterior al parto, de forma simultánea o bien sucesiva con ella, salvo que, al hacerla efectiva, la reincorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

18. 4. Una vez agotado el permiso de maternidad de dieciséis semanas, o de las que correspondan en caso de parto múltiple o discapacidad del hijo o hija, y a continuación de este permiso o, en todo caso, de la acumulación por lactancia y el período de vacaciones, si se disfrutaran a continuación de la baja maternal, el otro progenitor tendrá derecho a un permiso retribuido de dos semanas, que se disfrutarán de forma consecutiva.

18. 5. En caso de parto múltiple, el padre o el otro progenitor dispondrá de una semana más por cada hijo o hija, a partir del segundo, plazo del cual se disfrutará a continuación de la baja maternal o, en todo caso, de la acumulación por lactancia y el período de vacaciones, si se disfrutara a continuación de ésta.

18. 6. Asimismo, se ampliará el permiso a dos semanas más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto sea menor de dos años, una semana de las cuales podrá ser disfrutada únicamente por el padre u otro progenitor, y una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto fuera mayor de dos años y menor de cuatro, cuyo disfrute será de libre disposición para cualquiera de los dos progenitores.

18. 7. En casos de parto prematuro y cuando, por cualquier otra causa, el bebé o la madre deban permanecer hospitalizados tras el parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de la alta hospitalaria, con un máximo de trece semanas adicionales.



18. 8. En caso de defunción de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte restante del permiso.

18. 9. La madre también podrá hacer uso de la totalidad del permiso, incluidas las semanas de disfrute exclusivo del otro progenitor, en caso de defunción, limitación o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del bebé.

18. 10. Durante el disfrute de este permiso podrá participarse en los cursos de formación convocados por la Administración de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears.

19. Permiso por adopción o acogida preadoptiva o permanente simple

19. 1. Dicho permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, en los supuestos de adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente, de menores de seis años, siempre que los dos progenitores disfruten de un mínimo de dos semanas.

19. 2. Estas dieciocho semanas serán ampliables a dos más por cada menor a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogida múltiple, o de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida.

19. 3. Se computará el permiso a elección de los padres, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor o la menor al hogar.

19. 4. En caso de que los dos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá según la opción por la cual se inclinen los interesados, que podrán disfrutar del mismo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de dieciocho semanas o de las que corresponda en caso de adopción o acogida múltiple, o en el supuesto de discapacidad del hijo/a o de la persona menor adoptada o acogida.

19. 5. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al lugar de origen del adoptado, podrá iniciarse el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

19. 6. El permiso será ampliable a dos semanas más por cada hijo/a anterior que en el momento de hacerse efectiva la adopción sea menor de dos años, una de las cuales solamente podrá ser disfrutada por el otro progenitor, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la adopción sea mayor de dos años y menor de cuatro, cuyo disfrute será de libre disposición para cualquiera de los dos progenitores.

19. 7. En caso de adopción o acogida, tanto preadoptiva como permanente, de niños mayores de seis años con discapacidades o cuando por las circunstancias y experiencias personales o porque al provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes, la duración del permiso por adopción o acogida será de dieciocho semanas ininterrumpidas.

19. 8. Uno de los dos progenitores podrá hacer uso de la totalidad del permiso, incluyendo las semanas de disfrute exclusivo del otro progenitor, en caso de defunción, limitación o incapacidad absoluta del otro progenitor para hacerse cargo del / de la menor o adoptante o acogido/a.

20. Permiso por paternidad, nacimiento, acogida o adopción de hijos

El personal funcionario tendrá derecho al disfrute de un permiso de cuatro semanas por nacimiento, acogida o adopción de un hijo/a, a contar a partir de la fecha del nacimiento, decisión administrativa de acogida o resolución judicial por la que se constituye la adopción.

21. Características comunes al permiso por parto, paternidad, adopción o acogida

21. 1. Los períodos de suspensión del contrato laboral por maternidad, adopción o acogida o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

21. 2. Para su disfrute a tiempo parcial:

a. Será imprescindible resolución previa dictada al efecto en la que se reconozca el disfrute a tiempo parcial. En este caso, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

b. Podrá solicitarse el disfrute a tiempo parcial:

1. Al inicio del período de descanso por parto, paternidad, adopción o acogida.

2. Posteriormente, pudiéndose extender a todo el período de descanso o a una parte, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

3. Podrá ejercer el derecho al permiso en régimen de jornada a tiempo parcial cualquiera de los dos progenitores, adoptantes o acogedores, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En



caso de parto, la madre no podrá hacer uso de dicha modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatamente posteriores, siendo éstas de descanso obligatorio.

c. El disfrute a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

1. El período durante el cual se disfrute del permiso podrá ampliarse proporcionalmente en función de la jornada laboral que se realice.
2. El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nueva solicitud, a iniciativa del empleado público y por causas relacionadas con su salud o la del menor o la menor.
3. Durante el período de disfrute de estos permisos, los trabajadores no podrán realizar servicios extraordinarios, salvo los necesarios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

d. Los permisos de disfrute a tiempo parcial serán incompatibles con la reducción de jornada de hijos menores de 14 años, con la reducción de jornada por lactancia, con la acumulación de la lactancia y la reducción de jornada por cuidado de un familiar de primer grado.

e. El disfrute de los permisos en este formato implica que el período de descanso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada laboral que se realice.

22. Permiso para las víctimas de violencia de género

22. 1. Las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de sus retribuciones o a la reordenación del periodo laboral, mediante adaptación de su horario o aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del horario laboral en los términos establecidos por resolución de la persona titular del Ajuntament competente en materia de función pública.

22. 2. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que haya sido objeto de reducción.

22. 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según corresponda, sin perjuicio de que estas ausencias tengan que ser comunicadas cuanto antes.

23. Permiso por cuidado de hijos menores afectados de enfermedad grave

23. 1. El personal funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, a una reducción de jornada laboral de al menos la mitad de su duración y a la percepción de las retribuciones íntegras para atender, durante la hospitalización y tratamiento continuado, al hijo/a menor de edad afectado de cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y ello requiera la necesidad de su atención directa, continua y permanente acreditada por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears o entidad sanitaria concertada correspondiente, como máximo hasta que el menor o la menor cumpla 18 años.

23. 2. La reducción de la mitad de la jornada que se establece con carácter general podrá alcanzar el 75 %, en función del grado de necesidad de cuidado de la persona menor, cuando se trate de un ingreso hospitalario efectivo ocasionado por cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento, lo cual deberá acreditarse mediante la aportación del informe facultativo.

23. 3. Cuando concurren en los dos progenitores, adoptantes o acogedores, por el mismo objeto y sujeto causante, las circunstancias necesarias para poder tener derecho a este permiso, podrán ambos, en todo caso, tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les es aplicable, el personal funcionario tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras por el tiempo que dure la reducción de su jornada laboral, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio del derecho a la reducción de la jornada que le corresponda. En caso contrario, sólo tendrá derecho a la reducción de la jornada con la reducción proporcional de las retribuciones.

23. 4. Por razones fundamentadas en el funcionamiento correcto del servicio podrá limitarse el disfrute simultáneo a ambos progenitores, si éstos prestaran servicios en el mismo órgano o entidad.

23. 5. Dicha reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas en las condiciones establecidas en este punto siempre que resulte compatible con el correcto funcionamiento de los servicios que se presten.

23. 6. El porcentaje de reducción de jornada y horario en que se concreta, así como su posible acumulación en jornadas completas por un tiempo determinado, deberán establecerse expresamente en la resolución dicte al efecto el órgano competente, la cual deberá tener en cuenta, entre otras, la existencia de ingreso hospitalario, estado evolutivo del cáncer o enfermedad grave, intensidad de las curas directas necesarias, continuas y permanentes, y necesidad de realizar traslados.





23. 7. En la resolución que dictada deberá hacerse constar la fecha de inicio y período inicial por el que se concede, conforme a los informes médicos y curas directas, continuas y permanentes, necesarias para la atención del menor o la menor. La concesión será prorrogable por períodos de tres meses siempre que subsista dicha necesidad, pudiendo extenderse, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los 18 años.

23. 8. Cuando la necesidad de atención directa, continua y permanente del menor o la menor, en base a los informes o declaración médica emitida a este efecto sea inferior al período de prórroga de tres meses, la reducción o acumulación de jornada se reconocerá por el período concreto que conste en dicho informe.

23. 9. El permiso quedará en suspensión en las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad, y en los supuestos de riesgo durante el embarazo; y, en general, cuando la reducción de jornada concorra con cualquier circunstancia que comporte la suspensión de la prestación efectiva de servicios.

23. 10. El permiso se extinguirá cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

Por la reincorporación a jornada completa de la persona beneficiaria, sea cual sea la causa que determine:

- a) el cese en la reducción de la jornada.
- b) Por no existir la necesidad de atención directa, continua y permanente del menor o la menor, al mejorar su estado de salud u obtener el alta médica por curación, en base al informe facultativo.
- c) Cuando la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora cese en su actividad laboral.
- d) Por alcanzar el menor o la menor la mayoría de edad.

23. 11. Las personas beneficiarias del permiso quedarán obligadas a comunicar cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción.

23. 12. Al efecto de determinar el concepto de enfermedad grave, el órgano de personal aplicará el listado recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011.

23. 13. La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad durante el horario objeto de reducción.

Artículo 16.- Permisos por Asuntos Propios

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 6 días de permiso por asuntos particulares, más los adicionales, según la normativa vigente.

Para poder disfrutar de ellos deberá contarse con la autorización del Jefe de unidad de servicio o departamento, respetando siempre las necesidades del servicio, por lo que deberá comunicarse la solicitud con antelación a la fecha prevista de disfrute, al menos con dos días de antelación.

Artículo 17.- Cobertura de Responsabilidad Civil

Salvo probarse judicialmente la existencia de delito doloso en la conducta del trabajador, especialmente prevaricación, maquinación, alteración del precio de las cosas, etc..., o que la responsabilidad civil reclamada se derive de acciones u omisiones específicamente previstas por las leyes como imputables al trabajador, el Ajuntament se responsabilizará de abonar en sustitución de la responsabilidad del trabajador las indemnizaciones que pudieran derivarse de la responsabilidad civil de las actuaciones de los trabajadores municipales en el ejercicio de sus actividades profesionales, desempeñadas para el Ajuntament de Capdepera. A este efecto, el Ajuntament podrá concertar las pólizas de seguros que estime convenientes. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Artículo 18.- Asistencia Jurídica

Todos los trabajadores que como consecuencia del cumplimiento de sus funciones y puestos de trabajo sean inculcados o procesados judicialmente, injuriados, vejados o maltratados por cualquier persona física o jurídica, podrán de común acuerdo con el Ajuntament designar abogado y procurador de entre los que ejercen en Balears, a fin de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles.

Los honorarios del letrado y procurador acordados, gastos de fianza y costas judiciales serán abonados por el Ajuntament en los casos establecidos en el apartado anterior, de los cuales, en todo caso, serán deducidas las cantidades que fueran cubiertas por cualquier póliza de seguros que pudiera ser de utilidad para el caso.



Artículo 19. Renovación del Carné de Conducir

La corporación se hará cargo de los gastos derivados de la renovación de los permisos de conducir de los trabajadores que estén obligados a conducir vehículos municipales, como consecuencia de la naturaleza de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO V: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL**Artículo 20.-**

El Ajuntament tiene concertado con un servicio ajeno, concretamente con una mutua, los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo dispuesto en la normativa general sobre la materia.

Independientemente del cumplimiento en materia de seguridad e higiene, se creará una comisión mixta para interpretar y vigilar las medidas de seguridad en los diferentes puestos de trabajo. Dicha comisión estará formada por dos miembros del Comité de la empresa, trabajadores, y dos miembros de la corporación, además del Alcalde, quien ejercerá su presidencia. A los delegados de prevención o miembros del mismo se les impartirá el curso de seguridad e higiene organizado por la Mutua, el propio Ajuntament o cualquier organismo competente en la materia.

Artículo 21.- Situación de Incapacidad Temporal

“a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los 3 primeros días, se reconoce un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el 4º día hasta el 20º, ambos incluidos, el complemento deberá ser del 75% de las retribuciones que fueran correspondientes a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día 21º, inclusivamente, se reconoce una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se estuvieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones correspondientes a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad”.

Para la percepción de dichos complementos, deberá cumplirse con los requisitos siguientes:

- a) Entregar el parte de baja médica en el plazo máximo de cinco días desde la fecha de la contingencia.
- b) En caso de que la falta de asistencia al trabajo no ocasione baja médica, sino simplemente asistencial, deberá presentarse el correspondiente informe de asistencia médica en el plazo de 48 horas, no siendo suficiente la mera manifestación del trabajador.

Artículo 22.- Incapacidad Sobrevenida

En caso de que por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social el trabajador fuera declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial, el Ajuntament efectuará las gestiones necesarias para readaptar al trabajador a un nuevo puesto de trabajo factible con su Incapacidad.

Artículo 23.-

El Ajuntament a partir de la publicación del presente Convenio deberá tener concertada una póliza de seguros que garantice a los trabajadores los siguientes capitales y conceptos, señalados a continuación:

- * En caso de defunción o Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajador, derivadas de accidente laboral, el importe de 30.000'00.- Euros.
- * En caso de Incapacidad Permanente en el grado Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral, el importe de 24.000'00.- Euros.
- * En caso de defunción o Invalidez Absoluta para todo tipo de trabajador derivada de enfermedad, 12.000'00.- Euros.
- * En caso de Incapacidad Permanente en el grado Total para profesión habitual derivada de enfermedad, 8.000'00.- Euros.

Asimismo, todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, a efectuar por la mutua o entidad concertada por el Ajuntament, y con cargo a este último.

En caso de invalidez, será beneficiario el mismo trabajador, y en caso de defunción, la persona designada de forma expresa por el trabajador; en su defecto, sus herederos legales.

El Comité de empresa será informado y podrá tener acceso a una copia de la póliza suscrita.

En caso de que el Ajuntament no tuviera concertada dicha póliza, estará directamente obligado al pago del capital antes mencionado, en caso de producirse las contingencias señaladas en los párrafos anteriores.

**Artículo 24.- Accidentes de Circulación**

En caso de que algún trabajador, durante la conducción de vehículos de propiedad municipal o particular, en acto de servicio por cuenta y orden del Ajuntament, tuviera un accidente durante su jornada laboral, tendrá derecho a que por parte del Ajuntament se le abonen los honorarios de su defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismos competentes, siempre que no estén incluidos por la compañía aseguradora del vehículo.

En caso de que el vehículo sea particular, para que el Ajuntament abone los daños será necesaria la presentación de la factura o presupuesto, y que la misma sea aceptada por un perito. Quedarán excluidos los itinerarios de ida y regreso habituales al centro de trabajo.

Asimismo, el Ajuntament abonará las posibles fianzas dictaminadas por los órganos judiciales.

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

CAPITULATE VI: CONDICIONES SOCIALES Y AYUDAS ASISTENCIALES**Artículo 25.- Becas por estudio**

I. Al efecto de promocionar la Escuela Oficial de Idiomas de Capdepera, el Ajuntament de Capdepera establecerá una ayuda por estudios a los trabajadores, consistente en abonar la totalidad de los gastos de matrícula, además de los gastos de los libros de texto.

II. Asimismo, se establece una ayuda por escolaridad de 35'00.- Euros mensuales por hijo, para los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 18 años, más una ayuda de pago de la factura de libros, si fuera inferior a 100 euros, o de 100 euros, si ésta fuera superior, y por una vez al año.

Artículo 26.- Ayudas sociales

El Ajuntament facilitará la prestación de ayudas asistenciales por un importe máximo global de 1.135€, siempre que no resulten cubiertas por cualquier póliza de seguros a este efecto, en base a lo siguiente:

- a) Las ayudas asistenciales se facilitarán siempre que el personal laboral lo solicite para si mismo, mediante factura original, bajo el compromiso de que su factura pueda ser investigada por la Comisión Paritaria.
- b) No se abonarán las ayudas en el supuesto de cobertura, para cualquier seguro de carácter público o privado que el Ajuntament, si cabe, tenga concertadas.
- c) La Comisión Paritaria resolverá aquellas solicitudes de carácter dudoso.
- d) Los importes de las ayudas serán por dos años desde su publicación, fecha a partir de la cual se negociarán nuevas ayudas.
- e) El trabajador que decida formarse fuera del horario laboral podrá utilizar esta bolsa asistencial para el pago de matrículas o libros de formación.

Artículo 27.-

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

- a) Ayuda anual. Para los hijos mayores de 18 años y empleados con minusvalidez, será de 250 Euros anuales, si el grado de minusvalidez está entre el 33% y el 65%.
- b) De 400 Euros, si el grado de minusvalidez está entre el 65% y el 100%, lo cual deberá acreditarse mediante certificación del I.B.A.S.

Artículo 28.-

Las retribuciones de los trabajadores serán reportadas mensualmente, conforme a lo estipulado en la legislación vigente:

- a) Retribuciones básicas:
 - Salario Base.
 - Trienios.
 - Pagas extraordinarias.
- b) Retribuciones complementarias:
 - Complemento de destino.
 - Residencia.
 - Complemento específico.





- Complemento de productividad.
- Gratificaciones.

Artículo 29.- GRATIFICACIONES EXTRASALARIALES

Se pacta que a partir de la entrada en vigor del presente pacto, y sin efectos retroactivos, los funcionarios que acrediten haber ejercido 25 años ininterrumpidos de servicio para la Corporación Municipal sean recompensados con un premio en metálico, consistente en el importe de una mensualidad de la retribución íntegra. Dicha cantidad se abonará al mes siguiente de haber cumplido 25 años de servicio (a cargo de los gastos de asistencia social y siempre que exista suficiente crédito, y ello no contradiga el texto legal a este efecto en plena vigencia).

Artículo 30.- Pagas Extras

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias.

Las mismas se abonarán antes de los días 16 de junio y 16 de diciembre.

Artículo 31.- Dietas y kilometraje

Se establece que en los casos en que por cuestiones propias de su cargo, o por orden de la corporación, los trabajadores del Ajuntament tengan que desplazarse fuera del término municipal con vehículo propio, se les abonará una cantidad equivalente a 0.19 Euros por kilómetro en concepto de kilometraje.

En caso de que se les tenga que abonar dieta por razón de comida fuera de Capdepera, ésta se establece en 14'00 euros, previa presentación de la correspondiente factura y justificación.

Artículo 32.- Uniformidad, vestuario y dotación de material

El Ajuntament garantizará a los trabajadores laborales la dotación del material, espacio o condiciones laborales necesarios para poder desempeñar correctamente sus funciones. De lo contrario, no podrá exigirse al trabajador laboral responsabilidad alguna, en lo referente a la calidad de su trabajo ni rendimiento, siempre que se hubiera renunciado ante la comisión de seguimiento, interpretación y vigilancia.

La comisión paritaria estudiará la necesidad de proporcionar prendas de trabajo a la brigada municipal de obras, servicio de limpieza y otros posibles puestos de trabajo. Se establecerá una relación de prendas adecuada a cada puesto; su periodicidad y renovación se tratarán en la comisión paritaria.

Artículo 33.- Derechos Sindicales

Los trabajadores afectados por el presente pacto tendrán los derechos generales que legalmente se les reconozcan.

Artículo 34.- Funciones de los Delegados o Junta de Personal

Será facultad del Ajuntament la organización técnica y práctica del trabajo, sin perjuicio de las funciones del Comité de Empresa o delegados de personal en la vigilancia y control de las siguientes materias:

- * CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES.- Ser informado de cualquier puesto de trabajo de nueva creación (laborales, fijos, temporales y funcionarios).
- * SISTEMA DE TRABAJO.- Ser informado y consultado de todas las medidas que afecten a los trabajadores en lo referente a la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo.
- * SEGURIDAD E HIGIENE.- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, comunicando al Ajuntament las posibles infracciones en esta materia.
- * CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- Los representantes de los trabajadores, junto con el Ajuntament, deberán participar en todo aquello que afecte a la clasificación profesional del personal.
- * MOVILIDAD DEL PERSONAL.- Los representantes de los trabajadores serán informados sobre los cambios de puestos de trabajo que se realicen en el Ajuntament, así como de los traslados de personal.
- * MEDIDAS DISCIPLINARIAS.- Serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 35.- Derechos y Garantías de la Junta de Personal o Delegados de Personal

Serán derechos y garantías los siguientes:

- 1) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos los asuntos procedentes en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene en el desempeño del trabajo y régimen de asistencia,

seguridad y previsión social en aquello que sea competencia de la corporación.

2) Local de los representantes de los trabajadores. El Ajuntament facilitará un local a los representantes de los trabajadores, en las debidas condiciones y con las instalaciones oportunas.

3) Derecho de reunión. El derecho de reunión fuera de las horas de trabajo en el local sindical, previa notificación a la Corporación, y sin perturbar la normal actividad del Ajuntament, sin perjuicio de que los representantes legales de los trabajadores puedan reunirse libremente durante el tiempo sindical.

4) Los representantes de los trabajadores, para un mejor cumplimiento de su actividad, podrán utilizar el material de oficina, fotocopiadoras y análogos del Ajuntament, durante el horario de apertura al público del Ajuntament.

5) Tiempo sindical. El tiempo sindical será de 20 horas mensuales, retribuidas a salario real por representante, en base a:

- De 6 a 100 trabajadores, 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- De 751 en adelante, 40 horas.

Para hacerlas efectivas bastará comunicarlás al superior jerárquico y al Ajuntament. Podrán ser acumuladas y transferidas a otro delegado de personal o miembro del comité de empresa, pudiendo quedar relevados del trabajo sin exceder el máximo legal atribuido al conjunto de los representantes.

Las horas dedicadas a la mesa de negociación del Convenio, además de las comisiones de trabajo convocadas por el Ajuntament, no se comptabilizarán en el cómputo de las 20 horas.

6) Derecho de comunicación y publicaciones. El Ajuntament pondrá a la libre disposición de los representantes un tablón de anuncios en cada dependencia. Asimismo, garantizará la libre circulación de los mismos en las dependencias municipales, e información a los trabajadores sin perjuicio del normal desarrollo productivo y durante el tiempo sindical.

7) Garantías. Los representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- * No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del ejercicio de su representación, durante su mandato y al año siguiente a la expiración del mismo.
- * Cuando tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un representante, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.
- * Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave, y para su validez, el Ajuntament los notificará a los representantes de los trabajadores, los cuales, a su vez, emitirán informe sobre los mismos o serán escuchados, previa comunicación de la resolución de la sanción al representante legal.

8) Las Asambleas. El Ajuntament autorizará la celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo en dependencias adecuadas para poder llevarlas a cabo.

Éstas serán asambleas de todos los trabajadores del Ajuntament, pudiendo dicha condición ser modificada de mutuo acuerdo.

Las asambleas serán convocadas por los representantes de los trabajadores y se comunicarán a la Alcaldía con una antelación de 48 horas. En ella se fijarán la fecha y hora y el orden del día.

El Ajuntament, por razones fundamentales, podrá modificar su fecha de celebración, además de la representación de los trabajadores, pudiendo reducir el plazo previsto a 24 horas.

Artículo 36.- Derechos y Garantías de la Sección Sindical

A) Las secciones sindicales y asociaciones profesionales tendrán las siguientes funciones y derechos:

A.1.- Recabar las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales que les afecten, y plantearlas ante la corporación y ante los representantes de los trabajadores.

A.2.- Convocar asambleas, conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

A.3.- Representar y defender los intereses de la organización sindical o profesional que representen, la de sus afiliados y servir de instrumento de comunicación entre la organización y la Corporación.

A.4.- Tener acceso a la misma información y documentación que la Administración ponga a disposición de los representantes legales de los trabajadores. En este caso los delegados sindicales estarán obligados a guardar secreto profesional sobre las materias que legalmente proceda.

A.5.- Deberá ser informado de las propuestas de acuerdos en materia de personal.

A.6.- Difundir libremente publicaciones y anuncios de carácter sindical o profesional.

A.7.- Para facilitar este derecho, los delegados sindicales podrán utilizar los tableros de anuncios facilitados por el Ajuntament a los representantes legales de los trabajadores.





B) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados en el puesto de trabajo. Cuando la sección sindical del Ajuntament lo solicite, éste estará obligado a efectuar el descuento de la cuota sindical en nómina de los trabajadores afiliados, con las suficientes garantías de identidad y conformidad del interesado.

C) Podrán asistir a las asambleas convocadas por la sección sindical de empresa representantes del sindicato correspondiente.

D) Los delegados de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

D.1) No podrán ser discriminados en su promoción económica profesional en razón, precisamente, del ejercicio de su representación.

D.2) Cuando se tenga que organizar un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un delegado sindical, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno, y será prevalente el derecho del Representante Legal de los trabajadores, si existiera.

E) Los delegados de las secciones sindicales y asociaciones profesionales tendrán derecho a ser informados de las propuestas de acuerdo en materia de personal.

F) EXCEDENCIA: Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa para desempeñar funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Dicha excedencia durará mientras dure el mandato, con reserva de su puesto de trabajo.

El trabajador excedente estará obligado a comunicar su reingreso y a reintegrarse al trabajo al mes siguiente a su cese en el cargo sindical.

G) Las secciones sindicales no se verán obstaculizadas en las tareas de afiliación y expansión ideológica que les son propias, siempre que no perturben el normal desarrollo productivo.

H) El número de delegados sindicales será de uno por cada sección sindical, conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la L.O.L.S. Los delegados sindicales serán los interlocutores del Sindicato ante la Corporación.

CAPÍTULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- Tipificación de faltas y régimen disciplinario

Las faltas cometidas por el personal funcionario en el desempeño de su puesto de trabajo podrán calificarse entre leves, graves y muy graves, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 93 al 98.

Capdepera, 15 de febrero de 2018.

El Alcalde,
Rafel Fernández Mallol

