

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

ÍNDEX.....	1
CAPÍTOL 1. ESTIPULACIONS GENERALS.....	3
Art. 1. PARTS FIRMANTS	3
Art. 2. ÀMBIT TERRITORIAL I PERSONAL	3
Art. 3. ÀMBIT TEMPORAL	3
Art. 4. ÀMBIT FUNCIONAL	3
Art. 5. INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA	3
CAPÍTOL 2. JORNADA LABORAL, VACANCES, DESCANSOS I PERMISOS.....	5
Art. 6. JORNADA LABORAL	5
Art. 7. HORARI DE TREBALL	5
Art. 8. HORES EXTRAORDINÀRIES	6
Art. 9. TIPUS D'HORES I CÀLCUL	6
Art. 10. HORES FESTIVES, NOCTURNES I ESPECIALS	6
Art. 11. ESPECIAL DISPONIBILITAT	7
Art. 12. VACANCES ANUALS	7
Art. 13. PERMISOS I LLICÈNCIES	8
Art. 14. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES	9
Art. 15. EXCEDÈNCIES	9
CAPÍTOL 3. RÈGIM ECONÒMIC.....	10
Art.16. CONCEPTES RETRIBUTIUS	10
Art.17. ANTIGUITAT	10
Art.18. PAGUES EXTRAORDINÀRIES	11
Art.19. DIETES	11
Art.20. QUILOMETRATGE	11
Art.21. BESTRETES I PRÉSTECES	11
Art.22. CONTRACTACIÓ TEMPORAL	12
Art.23. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL	12
Art.24. MOBILITAT FUNCIONAL	13
CAPÍTOL 4. GARANTIES SINDICALS.....	14
Art.25. COMPETÈNCIES	14
Art.26. DRETS	14
Art.27. GARANTIES	15
CAPÍTOL 5 PRESTACIONS SOCIALS.....	16
Art.28. AJUDA PER MINUSVALIDESA	16
Art.29. AJUDA PER ESCOLARITAT I ESTUDIS	16

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

Art.30. AJUDES MEDIQUES	16
Art.31. SEGURETAT SOCIAL	17
Art.32. REVISIONS MEDIQUES	17
Art.33. JUBILACIÓ	17
Art.34. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ	17
Art. 35 ACCIDENTS IN ITINERE	17
CAPÍTOL 6. SEGURETAT I SALUT LABORAL.....	18
Art. 36. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT	18
Art. 37. FUNCIONAMENT	18
CAPÍTOL 7. RÈGIM DISCIPLINARI.....	19
Art. 38. INCOMPLIMENTS	19
Art. 39. FALTES DISCIPLINÀRIES	19
Art. 40. SANCIONS	20
Art. 41. TRAMITACIÓ	21
Art. 42. PRESCRIPCIÓ	21
Art. 43. RESPONSABILITATS	21
Art. 44. CASOS ESPECIALS	21
Art. 45. COMUNICACIÓ	21
CAPÍTOL 8. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.	
COMPETÈNCIES.....	22
Art. 46. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	22
CAPÍTOL 9. ALTRES ASPECTES.....	23
Art. 47 UNIFORMITAT I VESTUARI	23
Art. 48. DOTACIÓ D'ÚTILS DE TREBALL	23
Art. 49. TREBALLADORS AMB CAPACITAT DISMINUÏDA	23
Art. 50. CURSOS DE PERFECCIONAMENT	23
Art. 51. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR	23
Art. 52. PLUS TRANSPORT	24
DISPOSICIONS ADDICIONALS	25
DISPOSICIONS FINALS	25
ANNEX I.....	26
ANNEX II.....	27

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 1. ESTIPULACIONS GENERALS

Art. 1. PARTS FIRMANTS

Subscriuen aquest conveni els representants de la Corporació, d'una part, i els representants del Comitè d'Empresa, de l'altra.

Art. 2. ÀMBIT TERRITORIAL I PERSONAL

Les disposicions contingudes en aquest conveni col·lectiu afectaran tot el personal que presti els seus serveis a l'Excm. Ajuntament de Maó mitjançant vinculació sotmesa al dret laboral. El personal amb contracte inferior a 6 mesos estarà subjecte a les condicions específiques que s'estableixin en l'articulat.

En el supòsit de concessió de serveis a empreses privades, el personal laboral fix afectat podrà optar entre romandre en el seu lloc o incorporar-se a places vacants en la plantilla de l'Ajuntament que siguin de la mateixa categoria; en aquest cas, percebran les seves retribucions personals i les assignades al nou lloc. Els treballadors que decideixin romandre en el seu lloc quedaran desvinculats del conveni, i l'empresa concessionària se subrogarà en els drets i obligacions que mantinguin amb l'Ajuntament, i passaran a la situació d'excedència voluntària. Els treballadors que optin per romandre al servei de l'Ajuntament i no puguin ser recol·locats per falta de vacant, seran adscrits a l'empresa concessionària en comissió de serveis mentre no es produeixi una vacant de la seva categoria, sense que tal situació es pugui prolongar més de tres anys.

Art. 3. ÀMBIT TEMPORAL

El conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la seva aprovació pel Ple, sense perjudici de la data de publicació en el BOCAIB, i finalitzarà el 31 de desembre del 2007. No obstant açò, seran aplicables a partir del dia 01.10.04 les estipulacions relatives a hores extraordinàries, quilometratge, ajudes per insuficiència física o psíquica, vestuari, plus de conducció i ajudes mèdiques.

Finalitzat el període de vigència general, el conveni s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que es produeixi denúncia escrita amb quinze dies de preavís per qualsevol de les parts. Denunciat el conveni, mantindrà íntegrament la seva vigència mentre no sigui substituït per un de nou.

Anualment seran objecte de revisió les retribucions i aquells temes que les parts acordin, tenint en compte la previsió d'inflació del Govern per a l'exercici següent, l'IPC de l'exercici anterior i la Llei de pressuposts generals de l'Estat que resulti d'aplicació.

Art. 4. ÀMBIT FUNCIONAL

Aquest conveni obliga a les parts que el concerten, en l'àmbit d'aplicació que es determina, durant tot el seu període de vigència, establint les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball.

Art. 5. INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Es crearà una comissió paritària encarregada de la interpretació i vigilància en l'aplicació del conveni, que es reunirà en el termini màxim d'una setmana quan qualsevol de les parts ho sol·liciti mitjançant escrit en el qual s'exposin els temes a tractar. La composició d'aquesta comissió serà paritària, i la formaran dos representants del Comitè d'Empresa i dos representants de la Corporació. La comissió quedarà constituïda dins el mes següent al de l'aprovació del conveni.

Són funcions de la comissió:

- a) La interpretació, estudi i vigilància del grau de compliment de les clàusules del conveni.
- b) L'estudi d'aquelles qüestions i reclamacions que puguin formular els treballadors, el públic i els regidors o òrgans competents; es comunicaran als afectats els acords que, si és el cas, s'adoptin.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

c) L'estudi i valoració de les categories no recollides en el conveni que siguin aconsellades per les necessitats de l'organització del treball o per la integració de nous treballadors, en els termes acordats en el document de valoració.

d) Les previstes en el conveni.

En les sessions que celebri aquesta comissió actuarà de secretari la persona que acordin ambdues parts, que aixecarà la corresponent acta. A falta d'acord, es podrà remetre la controvèrsia a l'arbitratge de persona o institució la independència de la qual reconeguin ambdues parts.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 2. JORNADA LABORAL, VACANCES, DESCANSOS I PERMISOS

Art. 6. JORNADA LABORAL

La jornada ordinària anual de treball serà de 1554 hores. La jornada setmanal serà de 35 hores de treball efectiu.

No obstant l'anterior, es podran establir jornades individuals inferiors en aquells llocs de treball que no requeresquin la realització de jornada completa.

Així mateix, podran existir jornades superiors, fins a un màxim de 40 hores setmanals, quan per la naturalesa del treball i la seva organització en el conjunt de les funcions de l'Ajuntament, resulti insuficient la jornada ordinària sense deixar desateses franges horàries. Per a aquests supòsits s'establiran jornades de 37,5 o 40 hores setmanals, que impliquen, respectivament, una jornada anual de 1665 i 1776 hores de treball efectiu.

La realització, per necessitats del servei, d'una jornada anual superior a la pactada es compensarà amb el seu equivalent en dies/hores lliures, a gaudir en els dos primers mesos de l'any següent o, si açò no fos possible sense greu detriment del servei, mitjançant l'equivalent econòmic.

Art. 7. HORARI DE TREBALL

L'horari de treball normal serà de 7 hores continuades de duració i de dilluns a divendres, amb una flexibilitat a l'entrada i l'eixida de mitja hora per a ell personal d'oficines. Podran existir horaris diferents, que a més incloguin el treball en cap de setmana, en funció de la naturalesa dels serveis a realitzar.

Qualsevol modificació de l'horari de treball requerirà acord exprés de les parts. En cas contrari s'estarà al que disposa la disposició addicional segona. Les modificacions que es puguin acordar es comunicaran al Comitè d'Empresa, amb caràcter previ a la seva execució, en els mateixos termes que als treballadors afectats.

Els canvis de torn s'hauran de comunicar amb una antelació mínima de 24 hores, excepte situacions d'emergència.

S'estableix un mínim de descans entre jornades de 12 hores. El personal amb horari continuat durant 5 o més hores podrà gaudir d'una pausa en la jornada de treball per un període de 20 minuts, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar la bona marxa dels serveis i es gaudirà preferentment entre les vuit hores i trenta minuts i les deu hores i trenta minuts.

El descans setmanal serà normalment de dos dies ininterromputs. Per al personal que treballi a torns, es podrà acumular en períodes de dues setmanes, descansant un dia una setmana i tres la següent, o bé alternant diàriament jornades de treball de major horari amb jornades de descans.

Als efectes del que estableix el present conveni, els distints horaris de treball es defineixen de la manera següent:

- Jornada continuada: és aquella en què la prestació de serveis es realitza ininterrompudament entre les 6 i les 15 hores.
- Jornada partida: és aquella en què l'horari de treball no és continuat, i comprèn parts del matí i del capvespre.
- Jornada a torns: és aquella en què l'horari de treball varia de manera regular al llarg de l'any, sempre que la prestació de serveis alterni matins i capvespres, o jornada continuada i jornada partida. S'inclouen en aquesta definició les variacions irregulars i periòdiques d'horari, encara que no existesqui alternança entre matins i capvespres.
- Jornada de capvespres: és aquella en què la prestació de serveis es realitza sempre entre les 14 i les 22 hores.
- Jornada a torns rotatoris: és aquella en què l'horari de treball varia de manera regular al llarg de l'any, sempre que la prestació de serveis alterni matins, capvespres i nits.
- Jornada de dissabtes: és aquella en què l'horari de treball comprèn de manera regular la prestació de serveis els dissabtes.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

- **Jornada de diumenges:** és aquella en què l'horari de treball comprèn de manera regular la prestació de serveis els diumenges.
- **Jornada de festius:** és aquella en què l'horari de treball comprèn de manera regular la prestació de serveis els dies festius.

La realització de jornades diferents de la continuada donarà lloc a la percepció de les compensacions econòmiques que les parts acordin en la Comissió Paritària, a través del complement de productivitat, sense que en cap cas es pugui tenir en consideració la confluència de més de dos tipus de jornada en un mateix treballador.

Art. 8. HORES EXTRAORDINÀRIES

La realització d'hores extraordinàries precisarà de la prèvia autorització del superior competent i el vistiplau del tinent d'alcalde de l'àrea corresponent, excepte supòsits urgents o pactats. El total anual d'hores extres per treballador no podrà superar el nombre de vuitanta. No es computaran a tal fi les produïdes per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Les hores extraordinàries seran de prestació voluntària per part del treballador, excepte les de caràcter estructural, que seran obligatòries excepte en aquells casos en què obligacions personals ineludibles i justificables impedisquin la seva realització.

L'execució de les hores extraordinàries s'encomanarà normalment a aquells treballadors que s'inscriguin en una "borsa de voluntaris" creada amb aquesta finalitat; els treballs es distribuïran segons l'ordre cronològic d'inscripció i de forma rotatòria. A falta de voluntaris, el treball es repartirà de forma equitativa i rotatòria entre la resta del personal. En el termini de 15 dies, comptats a partir de la firma del conveni el TASG, d'acord amb el Comitè, regularà el funcionament de la borsa.

Es consideren hores estructurals les exigides per reparar o prevenir sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, i les requerides per absències imprevistes. El personal obligat a realitzar hores extraordinàries haurà de ser advertit amb 24 hores d'antelació, excepte supòsits urgents.

Mensualment es donarà compte al Comitè d'Empresa d'una relació nominal de les hores extraordinàries realitzades en el període.

Les hores extraordinàries es retribuiran:

- Hores extraordinàries diürnes: amb l'increment del 75% sobre el preu/hora brut.
- Hores extraordinàries nocturnes i festives: amb l'increment del 100% sobre el preu/hora brut.
- Hores extraordinàries especials i nocturnes festives: amb l'increment del 125% sobre el preu/hora brut.
- Hores extraordinàries per emergències: amb l'increment del 150% sobre el preu/hora brut.

També es podrà compensar amb hores o dies lliures, en la mateixa proporció que l'assenyalada en els apartats anteriors.

Art. 9. TIPUS D'HORES I CÀLCUL

El preu/hora brut resultarà de dividir les retribucions bruts anuals de cada treballador, excepte la compensació per disponibilitat, per la jornada en còmput anual.

Art. 10. HORES FESTIVES, NOCTURNES I ESPECIALS

A efectes del càlcul del preu, les hores extraordinàries tindran la següent consideració:

- Hores festives: les compreses entre les 0 i les 24 hores del dia assenyalat com festiu en el calendari oficial, inclosos els diumenges.
- Hores nocturnes: les compreses entre les 22 i les 6 hores.
- Hores especials: les compreses entre les 16 hores del capvespre i les 6 hores del dia següent dels dies d'any nou, Reis, Carnaval, Gràcia, Nadal i els dies festius de Lluçmaçanes i Sant Climent.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

Art. 11. ESPECIAL DISPONIBILITAT

El personal que, una vegada finalitzada la seva jornada ordinària de treball, hagi de quedar disponible o localitzable, ja sigui amb caràcter permanent o ocasional, sempre que es doni una certa regularitat, per cobrir qualsevol necessitat del servei de caràcter urgent o imprevisible, percebrà la compensació que s'inclou en la valoració de llocs de treball. La designació del personal sotmès a aquest règim és competència de la Corporació i requerirà el consentiment exprés dels treballadors afectats, donant coneixement al Comitè d'Empresa.

Per als treballadors en aquesta situació no es liquidaran les 25 primeres hores que, com resultat de la disponibilitat, realitzin fora del seu horari habitual, computades mensualment; a partir de l'hora 26 es consideraran hores extraordinàries.

La Comissió Paritària podrà revisar puntualment les anteriors previsions, en funció de les hores efectivament realitzades pel personal subjecte a disponibilitat.

Art. 12. VACANCES ANUALS

El període de vacances anuals serà de 22 dies laborals o un mes, equivalent a trenta dies naturals si es divideixen, que podran gaudir-se d'acord amb la planificació concertada entre la Corporació i els representants del personal.

Per al personal que treballi en horari de dilluns a divendres sense inclusió de festius, s'afegirà un dia més de vacances per cada festiu que caigui en dissabte.

El personal en l'horari habitual del qual es contempli el treball en festius, gaudirà a més de 17 dies naturals addicionals de vacances, en compensació pels festius que puguin haver treballat o que hagin coincidit amb el descans setmanal. Si, per necessitats del servei, no poguessin gaudir-se tots els dies addicionals de vacances, es compensaran econòmicament com si es tractés de dies laborables comuns.

El calendari de vacances de tot el personal haurà d'estar elaborat abans del 31 de març de l'any corresponent.

La Corporació garantirà el dret de tots els treballadors a disposar, almanco, de quinze dies de vacances en el període comprès entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

A aquests efectes, quan la distribució individual impliqui conflictes d'interessos entre treballadors d'una mateixa àrea, es procurarà establir un sistema rotatori per a l'elecció de dates, tenint-se en compte en la primera distribució els fills en edat escolar, les vacances del cònjuge, la residència fora de l'illa de la família i l'antiguitat.

Les baixes per incapacitat temporal que succeeixin abans de començar un període de vacances, suspendran el gaudi de les mateixes. Una vegada produïda l'alta, el treballador podrà iniciar les seves vacances, ajornar-les fins a final d'any o gaudir-les dins dels sis primers mesos de l'any següent, quan no sigui possible fer-ho l'any en què es va iniciar la situació d'IT.

Les baixes per IT succeïdes mentre s'està de vacances no interrompen el gaudi de les mateixes, excepte si la seva duració és superior a quatre dies. En aquest supòsit, els treballadors afectats hauran de reiniciar les seves vacances una vegada obtinguda l'alta mèdica, sempre que no hagin transcorregut els sis primers mesos de l'any següent.

En qualsevol cas, no podrà quedar desatès cap servei per causa de les vacances. Amb aquesta finalitat, ambdues parts elaboraran de comú acord un quadre de serveis garantits en el qual es defineixin els llocs de treball que requereixin atenció permanent.

Aquells treballadors que, per necessitats del servei, no puguin gaudir de les seves vacances, en tot o en part, durant el període garantit d'estiu, seran compensats amb 3 dies per cada setmana no gaudida en el citat període, fins a un màxim de 6 dies addicionals de vacances.

En aplicació dels acords Administració-sindicats s'estableixen, en funció de l'antiguitat, els següents períodes vacacionals específics:

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

- 15 anys de serveis: 23 dies laborables
- 20 anys de serveis: 24 dies laborals
- 25 anys de serveis: 25 dies laborables
- 30 anys de serveis o més: 26 dies laborables

Art. 13. PERMISOS I LLICÈNCIES

El personal fix i l'eventual en la proporció que li correspongui, en funció de la duració del seu contracte, tindrà dret a gaudir de les llicències retribuïdes que a continuació s'assenyalen:

1. Matrimoni: 18 dies naturals acumulables a les vacances anuals.
2. Naixement de fill/s: 3 dies naturals si ocorre a l'illa i 5 si té lloc fora de l'illa.
3. Maternitat: 18 setmanes ininterrompudes, distribuïdes a elecció de la interessada, de les quals almanco 6 s'hauran de gaudir amb posterioritat al part. En el supòsit de maternitat múltiple es concediran 20 setmanes ininterrompudes, distribuïdes a elecció de la interessada. En el cas que el pare i la mare treballin, aquesta podrà optar pel fet que el pare gaudesqui de fins a 4 de les últimes setmanes de llicència, sempre que siguin ininterrompudes, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi risc per a la seva salut.
4. Embaràs de les treballadores que exercesquin llocs de treball que impliquin risc d'avortament o perill per a la mare o el fetus: a partir del sext mes d'embaràs es concedirà, a instància de la interessada, una llicència de 20 setmanes no acumulable a l'assenyalada en l'apartat anterior.
5. Lactància d'un fill menor de dotze mesos: les treballadores tindran dret a una hora diària d'absència del treball o a la reducció de la jornada normal en una hora. Aquest dret podrà ser exercit igualment pel treballador home, sempre que no s'utilitzi per la mare al mateix temps. Aquests temps no seran acumulables en cap cas.
6. Mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica de parents en 1r o 2n grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies si es produeix a l'illa i 5 si ocorre fora i és necessari traslladar-se.
7. Malaltia, encara que sigui lleu, de fills menors de 10 anys: 1 dia a l'any. Una vegada esgotada aquesta llicència, si se precisa novament, només serà retribuïda quan el treballador no disposi de dies d'assumptes propis.
8. Assumptes propis: Es disposarà d'un total de 7 dies laborables d'assumptes propis de lliure disposició no justificada. La sol·licitud s'haurà d'efectuar amb almanco 7 dies d'antelació, llevat de causa justificada, i haurà de portar el vistiplau de director de l'àrea corresponent. Els dies sol·licitats es concediran sempre, llevat que, per necessitats del servei degudament motivades per escrit, s'hagin d'ajornar; en aquest cas, aquells treballadors que a 31 de desembre de cada any no hagin pogut disposar de la totalitat dels dies que els corresponen, seran compensats econòmicament com si es tractés de dies laborables. Aquesta llicència no serà d'aplicació als treballadors que no ocupin plaça de plantilla contractats per menys de 12 mesos ininterromputs.
9. Visites mèdiques per la Seguretat Social, quan no existesqui una altra alternativa horària (circumstància que s'haurà de justificar): durant el temps necessari.
10. Tràmits burocràtics en oficines públiques, quan no existesqui una altra alternativa horària. Aquesta llicència només serà retribuïda quan el treballador no disposi de dies d'assumptes propis.
11. Els treballadors que cursin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional reconegut oficialment, podran disposar dels dies necessaris per concórrer a exàmens alliberadors, finals i la resta de proves d'aptitud i avaluació.
12. Mudança de domicili: 1 dia.
13. Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal: durant el temps indispensable.
14. Els treballadors que, per raons de guarda legal, tinguin a la seva atenció directa algun menor de dotze anys o un disminuït físic o psíquic que no exercesqui una altra activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de jornada, amb disminució proporcional del salari, entre un mínim d'una hora i un màxim de la meitat de la jornada.
15. Llicència especial: les llicències previstes en els apartats 2 i 6 es podran ampliar fins a 10 dies més

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

quan sorgesquin complicacions imprevistes i inevitables. Els 5 primers dies d'aquesta llicència seran retribuïts i els 5 restants podran ser-ho sempre que el treballador no disposi de dies d'assumptes propis. Igualment es podrà concedir aquesta llicència en els supòsits que acordi la Comissió Paritària, que, amb aquesta finalitat, elaborarà un catàleg no tancat dels casos susceptibles de ser inclosos en aquest apartat.

16. Els dies 24 i 31 de desembre i el 9 de setembre.

Tots els permisos inclosos en aquest article, excepte els de l'apartat 16, computaran com a treball efectiu.

En qualsevol moment es podrà requerir justificació documental dels supòsits de fet que s'al·leguin com a causa per a la concessió de qualsevol de les llicències regulades en aquest article, a excepció dels dies d'assumptes propis.

La falsedat dels fets al·legats serà considerada com a falta greu.

Art. 14. LLICÈNCIES NO RETRIBUÏDES

El personal fix que hagi complert almanco un any de serveis efectius tindrà dret, prèvia sol·licitud i autorització, a llicències sense sou. Aquestes llicències seran concedides dins el mes següent al de la sol·licitud i la seva duració màxima serà de tres mesos a l'any.

Art. 15. EXCEDÈNCIES

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic, de naturalesa política, que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic. El treballador amb almanco una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència per un termini no menor a 1 any i no major de 5. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per atendre l'atenció de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, si és el cas, posarà final al que es vingués gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercitar aquest dret. Durant el primer any, a partir de l'inici de cada situació d'excedència, el treballador tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball i que el citat període sigui computat a efectes d'antiguitat. Finalitzat el mateix, i fins a la conclusió del període d'excedència, seran d'aplicació les normes que regulen l'excedència voluntària. Així mateix, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència els treballadors que exercesquin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seva que hi hagués o que es produïssin. Amb caràcter potestatiu per a la Corporació, es podran concedir excedències especials, per motius personals, de fins a tres anys de duració i amb reserva de lloc de treball.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 3. RÈGIM ECONÒMIC

Art.16. CONCEPTES RETRIBUTIUS

Les retribucions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran formades pels següents conceptes:

- a) Sou, que serà l'establert anualment en la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a cada grup de titulació.
- b) Triennis, consistent en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de serveis.
- c) Pagues extraordinàries, que seran dues a l'any per un import mínim cada una d'elles de sou i triennis, més la part proporcional del complement de destí que fixi l'LPGE pagadores els mesos de juny i desembre.
- d) Complement de destí, que serà el corresponent al nivell del lloc que s'exerceixi en la quantia que anualment s'estableixi en la Llei de pressuposts generals de l'Estat.
- e) Complement específic, que serà l'establert conforme a la valoració de llocs de treball, en funció de les característiques dels mateixos. La seva quantia anual s'establirà a través de la relació de llocs de treball. Aquest complement, encara que únic, podrà desglossar-se en diversos subconceptes.
- f) Complement de productivitat variable, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa en l'acompliment del treball, o la manca d'absentisme. El seu establiment es farà de comú acord entre les parts, a través de la Comissió Paritària, que igualment establiran la seva quantia global i els criteris d'assignació. Aquest complement podrà minorar-se o suspendre's temporalment si la persona titular del lloc no assoleix els objectius programats, prèvia conformitat de la Comissió Paritària.
- g) Complement de productivitat fixa, destinat a retribuir les especials condicions d'alguns llocs de treball, així com l'exercici de direccions. Prèvia conformitat de la Comissió Paritària, aquest complement podrà suprimir-se o modificar-se quan variïn les condicions que van donar lloc a la seva percepció.
- h) Gratificacions extraordinàries/Hores extraordinàries, que retribuiran els treballs realitzats fora de la jornada pactada.
- i) Residència, consistent en una quantitat igual per a tots els grups.

Anualment s'aplicarà, per a tot el personal inclòs en aquest Conveni, en tots els conceptes retributius, un increment salarial com a mínim igual al que s'estableixi per a la resta de l'Administració Pública.

En qualsevol cas, es consideraran retribucions consolidades personalment el sou, els triennis, les pagues extraordinàries, la residència i el complement de destí. A efectes de l'establert en el Decret 2380/1973, de 17 d'agost, els conceptes retributius es distribueixen del següent mode:

- Salari base: el sou.
- Complementos personals: els triennis i el complement de destí.
- Complementos de lloc de treball: el complement específic.
- Complementos per qualitat o quantitat de treball: el complement de productivitat i les gratificacions /hores extraordinàries.
- Complementos de venciment periòdic superior al mes: les pagues extraordinàries.
- Complementos de residència: la residència.

Les retribucions en espècie, tals com habitatge, telèfon, aigua i electricitat, seran tingudes en compte a efectes de la quantificació final del complement específic. La data límit per al pagament de la nòmina serà el dia 28 de cada mes.

Art.17. ANTIGUITAT

El personal fix en plantilla percebrà en concepte d'antiguitat, per cada tres anys de serveis reconeguts, com a mínim l'import que anualment es determini en la LPGE, i es meritara des del dia primer de l'any en què es compleixin. Es reconeixerà el temps de serveis prestats en l'Administració pública, independentment del

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

tipus de contractació, incloses les col·laboracions a través de convenis amb l'INEM.

Art.18. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Tots els treballadors subjectes a aquest conveni percebran anualment dues gratificacions extraordinàries els mesos de juny i desembre per l'import del sou base més els triennis, més la part proporcional del complement de destí que fixi l'LPGE, que es meritaren semestralment de gener a juny i de juliol a desembre. Quan es produeixi l'ingrés o cessament d'un treballador en data distinta a la de l'inici del període de meritació, se li abonarà la part proporcional de les pagues extraordinàries que correspongui al temps de serveis prestats, computant-se a aquests efectes les fraccions superiors a quinze dies com una mensualitat completa. Als efectes de percepció de pagues extraordinàries, les situacions d'incapacitat temporal es computaran com a temps efectiu de treball.

Art.19. DIETES

Els treballadors que per necessitats del servei hagin d'efectuar viatges o desplaçaments dins el territori nacional, que els obliguin a efectuar despeses de manutenció i/o pernoctar fora del domicili, tindran dret a percebre una compensació en concepte de despeses. La quantia de la citada compensació, que serà independent de la categoria del treballador, serà de 36 euros diaris en concepte de manutenció. Les despeses d'allotjament, passatges i desplaçaments seran per compte de l'Ajuntament. La quantia de les dietes es revisarà anualment i s'incrementarà en la mateixa proporció que l'IPC real de l'any anterior.

Art.20. QUILOMETRATGE

En el cas que, per necessitats del servei, s'acordi la utilització de vehicle propi per a desplaçaments originats per la prestació de serveis, es meritaran 0,33 euros per quilòmetre recorregut. Anualment es variarà la seva quantia en la mateixa proporció que el preu de la gasolina.

Art.21. BESTRETES I PRÉSTECES

Tots els treballadors fixos amb una antiguitat superior a un any tindran dret al fet que se'ls concedesqui una bestreta sense interessos de fins a 3.000 euros. Els treballadors no fixos podran obtenir igualment bestretes sempre que quedi garantida la seva devolució.

El reintegrament de les bestretes s'efectuarà mitjançant la retenció en nòmina de les quantitats iguals que resultin de dividir la quantitat sol·licitada pels períodes d'amortització, segons els següents criteris:

Fins a 1.500 euros	màxim 14 mesos
Fins a 3.000 euros	màxim 24 mesos

Excepte circumstàncies especials, apreciades per la Comissió Paritària, no es concedirà una nova bestreta fins que no hagin transcorregut com a mínim tres mesos de la devolució de l'anterior. Per a la concessió d'una tercera bestreta hauran d'haver transcorregut més de dotze mesos des de la liquidació de l'anterior, excepte supòsits excepcionals.

La concessió de les bestretes a què es refereix aquest article es podrà suspendre transitòriament per raons de tresoreria degudament acreditades.

Es podran concedir préstecs per a l'adquisició del primer habitatge en propietat sempre que aquest estigui en el terme municipal de Maó. L'import màxim serà de fins a 12.000 euros.

Per accedir al préstec s'hauran de complir els següents requisits:

- Que sigui primer habitatge i domicili habitual del treballador.
- Que el préstec sigui per una sola vegada.
- Que quedi una quantitat de pagament ajornada com a mínim del doble del préstec sol·licitat.

El termini de devolució serà de 36 mesos sense interessos i de 48 mesos com a màxim per a salaris inferiors a 12.000 euros.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

A la sol·licitud de préstec s'adjuntarà:

- a) Escripura o contracte de compravenda.
- b) Escripura de constitució hipotecària, si és el cas.
- c) Declaració jurada de no posseir cap habitatge en propietat o en propietat de dret conjugal.

En els casos que es tracti de construcció d'habitatge:

- a) Llicència d'obres o de demolició.
- b) Escripura o contracte de compravenda del solar o de l'habitatge a demolir.

Per a la reforma de l'habitatge propi que constitueixi o hagi de constituir domicili habitual del treballador, l'Ajuntament, a petició del treballador i previ informe favorable de la Comissió Paritària, podrà concedir, per una sola vegada, préstecs per a la citada reforma per un import màxim de 4.800 euros, sempre que presenti l'oportuna llicència municipal d'obres, si aquesta fos legalment obligatòria. El termini de devolució serà de 36 mesos com a màxim.

Art.22. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

La contractació laboral de duració determinada tindrà lloc exclusivament durant el temps que hi hagi entre la producció de les vacants i la seva cobertura reglamentària, que no podrà ser superior a un any, així com en els supòsits de realització de treballs circumstancials que no puguin ser atesos per personal fix i per suplir baixes, vacances, excedències o suspensions. No obstant l'anterior, es podrà acordar la contractació de personal en la modalitat d'aprenentatge quan es tracti de places de nova creació. La selecció d'aquesta classe de personal s'efectuarà a través de la borsa de treball, que es convocarà anualment. Les persones que obtenguin la puntuació mínima exigible s'inclouran en aquesta borsa i seran cridades seguint l'orde de puntuació, en forma rotatòria, de manera que la contractació superior a quinze dies o el rebuig a ser contractat suposaran el pas a l'últim lloc de la llista. En la selecció de personal laboral sotmès a aquest tipus de contractes participarà un representant nomenat pel Comitè d'Empresa. Els treballadors contractats en la modalitat d'aprenentatge percebran com a mínim el 70% de les retribucions assignades al lloc base equivalent. Els treballadors temporals gaudiran dels mateixos drets i estaran sotmesos a les mateixes obligacions que els treballadors fixos, llevat que expressament es disposi una altra cosa en l'articulat d'aquest conveni. En els altres, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Art.23. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Els llocs de treball adscrits al personal laboral que responguin a l'activitat regular, normal i permanent de l'Ajuntament, hauran de ser atesos pel personal fix de plantilla.

Les convocatòries anuals de promoció interna i provisió de llocs de treball tindran per objecte la cobertura de vacants per personal de nivell o categoria igual i/o inferior, que sigui fix de plantilla i compti amb una antiguitat mínima de tres anys en el lloc d'origen.

Les bases de cada convocatòria seran aprovades per l'òrgan competent de la Corporació, prèvia consulta al Comitè d'Empresa. Així mateix, prèvia consulta al Comitè, es podran excloure d'aquestes convocatòries aquelles places que, per les seves especials característiques, es consideri convenient oferir directament a l'exterior.

La lliure designació amb convocatòria pública entre empleats fixos es podrà utilitzar per a la provisió de direccions i quan així es prevegi en la relació de llocs de treball.

El reingrés d'excedents s'efectuarà d'acord amb la normativa específica en aquesta matèria.

Les places que no es cobresquin mitjançant els procediments anteriors i les noves vacants generades es proveiran mitjançant selecció de personal extern, a través de l'oferta pública d'ocupació, sense perjudici de la potestat de la Corporació de mantenir transitòriament vacants o amortitzar-les.

Les convocatòries de provisió de llocs de treball i promoció interna s'efectuaran de manera que s'impedesqui la possibilitat de desplaçaments de personal que afectin més del 25% de la plantilla de cada unitat. Quan es tracti d'unitats integrades per menys de quatre treballadors, com a màxim s'admetrà el desplaçament d'un d'ells. Excepcionalment, quan alguna de les places convocades sigui coberta mitjançant

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

el sistema de provisió de llocs de treball, la vacant generada es cobrirà mitjançant convocatòria extraordinària de promoció interna.

El treballador que accedesqui a un lloc de treball en promoció interna no consolidarà la seva situació fins que hagi transcorregut un mes des de la seva incorporació al nou lloc de treball. Durant aquest període tindrà dret que se li reservi el lloc de treball d'origen i a renunciar al nou lloc; així mateix, la Corporació podrà revocar l'adjudicació, mitjançant resolució motivada, i retornar el treballador al seu anterior lloc de treball.

Amb caràcter excepcional, ambdues parts podran acordar la reclassificació directa d'aquells treballadors que vénguin realitzant funcions de superior categoria a l'assignada als llocs de treball que estiguin ocupant, sempre que reunesquin els requisits exigibles i portin almanco dos anys exercint les referides funcions.

En tots els processos selectius previstos en aquest article formarà part de l'òrgan de selecció un representant del personal, nomenat pel Comitè d'Empresa.

Art.24. MOBILITAT FUNCIONAL

S'entén per mobilitat funcional el canvi de lloc de treball, amb caràcter transitori o permanent, dins del mateix grup de titulació. La mobilitat funcional s'efectuarà en els termes que preveu l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i podrà revestir alguna de les següents modalitats:

A) Circumstancial, que no es podrà prolongar més enllà de dues setmanes i serà discrecionalment utilitzable per la Corporació en els supòsits d'absències o situacions imprevistes i períodes punta d'activitat. Mensualment es remetrà al Comitè d'Empresa la relació de treballadors afectats per aquestes mesures.

B) Temporal, que no es podrà prolongar més de sis mesos i requerirà la prèvia comunicació al Comitè d'Empresa.

C) Permanent, utilitzable únicament en casos excepcionals, apreciats per la Comissió Paritària, o per amortització de llocs de treball.

Les decisions en matèria de mobilitat funcional s'adoptaran una vegada escoltat el treballador afectat i, en la mesura que sigui possible, comptant amb el seu consentiment. Amb aquesta finalitat, els treballadors que estiguin interessats a canviar voluntàriament de lloc de treball ho comunicaran a la unitat de Recursos Humans, expressant els llocs de destinació de la seva preferència, sense que tal manifestació impliqui cap obligació per a la Corporació. Qualsevol treballador sotmès a mobilitat podrà reclamar en queixa davant de la Comissió Paritària, mitjançant escrit motivat, que haurà de ser contestat en el termini màxim de deu dies.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 4. GARANTIES SINDICALS

Art.25. COMPETÈNCIES

Són competències dels representants del personal, entre d'altres i sense perjudici del que disposen les normes de dret necessari, les següents:

- 1) Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest, sobre les següents qüestions:
 - a) Aprovació de l'Oferta d'ocupació pública i contractacions superiors a sis mesos.
 - b) Modificació de la jornada laboral.
 - c) Plans de formació professional de l'Ajuntament, incloent-se curssets, jornades, etc.
 - d) Sistemes de treball: implantació, modificació i mobilitat.
- 2) Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin, així com dels documents relatius a la finalització de la relació laboral.
- 3) Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària per falta greu o molt greu, es notificarà la proposta de sanció amb una antelació de quaranta-vuit hores als representants del personal. Les sancions per faltes lleus es comunicaran als representants del personal al mateix temps que al treballador afectat.
- 4) Exercir una labor:
 - a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, així com la resta dels pactes, formulant, si és el cas, les accions i al·legacions oportunes davant el propi Ajuntament i els organismes o tribunals competents.
 - b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.
- 5) Les establertes en la legislació vigent.

Art.26. DRETS

Seràn drets dels representants del personal:

- 1r. Local: l'Ajuntament facilitarà un local als representants, amb mobiliari i dotació adequada per a reunions.
- 2n. Dret de reunió: el dret de reunió al local sindical, dins i fora de les hores de treball, no estarà supeditat a cap tipus de requisit, excepte la disponibilitat del temps sindical de cada delegat dins de l'horari pactat, encara que s'haurà de comunicar a l'Ajuntament l'ús del local fora de l'horari habitual.
- 3r. Assemblees: L'Ajuntament autoritzarà la realització d'assemblees, durant les hores de treball, fins a un màxim de 24 hores anuals. Les assemblees seran convocades pel Comitè d'Empresa amb 48 hores d'antelació i seran autoritzades per l'alcalde.

En la citada comunicació es fixarà la data i hora de la mateixa i el seu ordre del dia. El Comitè, en cas d'urgència, pot reduir l'antelació de la convocatòria a 24 hores. Les assemblees que tinguin com a tema únic la discussió del conveni no es computaran en les vint-i-quatre hores anuals citades anteriorment.
- 4t. Temps sindical: El temps sindical serà de vint hores mensuals retribuïdes a salari real per representant. Les hores dedicades a la negociació del conveni i assemblees de discussió del conveni no es comptabilitzaran en el còmput anterior, i s'hauran de comptabilitzar a banda i comunicar-se a l'Ajuntament. El temps sindical es podrà acumular en un o diversos representants, sense ultrapassar el màxim total, i podran quedar rellevat o rellevats del treball sense perjudici de la seva remuneració.
- 5è. Dret de comunicació i publicacions: l'Ajuntament posarà a disposició del Comitè d'Empresa un tauler d'anuncis. Així mateix garantirà la lliure circulació dels delegats a les seves dependències, que s'haurà de comunicar al responsable de la unitat, departament o àrea, i sempre que no perjudiqui el servei.

Així mateix, periòdicament es prestaran als membres del Comitè d'Empresa les publicacions del BOE i del Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, perquè puguin procedir a la seva lectura i fotocopiar les normes que puguin ser del seu interès.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

A més, en el Pressupost de Despeses de l'Ajuntament es destinarà un crèdit mínim de 300,51 € anuals per a l'adquisició de publicacions i llibres relatius a la legislació laboral, que seran propietat de l'Ajuntament, sota la responsabilitat del Comitè d'Empresa.

Art.27. GARANTIES

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:

- a) No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de les seves funcions.
- b) Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn, per necessitats del servei, que afecti un membre del Comitè, aquest, salvada la seva voluntat, serà l'últim a ser traslladat o canviat de torn.
- c) No podran ser acomiadats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions sindicals, ni durant els dos anys següents al seu cessament, per actuacions realitzades en l'acompliment del seu treball com a representant dels treballadors.
- d) Les seccions sindicals que, si és el cas, es puguin constituir disposaran en els seus delegats de les mateixes garanties i drets que els representants del personal, incloent el crèdit horari, així com la disposició d'un local adequat i d'un tauler d'anuncis.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 5. PRESTACIONS SOCIALS

Art.28. AJUDA PER MINUSVALIDESA

Qualsevol treballador afectat pel present conveni, amb fills al seu càrrec que tinguin la condició legal de minusvàlids, tindrà dret a una ajuda mensual de 240 euros per fill.

Art.29. AJUDA PER ESCOLARITAT I ESTUDIS

L'Ajuntament concedirà ajudes anuals per escolaritat dels fills dels treballadors en les següents quanties:

	Any 2005	Any 2006	
Educació 0-3 anys	305 euros	350 euros	per fill
Primària	250 euros	300 euros	per fill
Secundària	300 euros	400 euros	per fill

Els treballadors eventuais tindran dret a percebre aquesta quantitat en proporció al període treballat. Aquestes ajudes es consideraran de concessió automàtica per al cas de fills de fins a 18 anys. En la resta de casos i per a l'alumnat de secundària es requerirà sol·licitud prèvia i justificació dels estudis. A partir del 2007 s'aplicarà l'IPC a aquestes ajudes.

L'Ajuntament estableix dos tipus de beques d'estudis.

1. Per a fills d'empleats que rebin formació universitària o equivalent que els obligui a residir fora de l'illa: s'estableix un fons social de beques que no serà superior a 41.000 euros anuals.

La concessió de beques es regirà pels següents criteris:

a) Haurà de sol·licitar-ho expressament el treballador, mitjançant instància en què s'aporti justificació documental suficient dels estudis.

b) La quantitat a concedir no podrà ser inferior a 600 euros, ni excedir de 1.300 euros per fill.

c) Si l'import total de les beques sol·licitades és superior al fons estipulat per a l'any en curs, la Comissió Paritària fixarà la quantitat a percebre per cada sol·licitant, de manera que no se superi el total del fons. Les quantitats del Fons Social no utilitzades en el respectiu any seran acumulades a l'exercici següent.

d) La quantia individual de les beques es determinarà per la Comissió Paritària conforme al criteri de repartiment inversament proporcional a la base imposable de l'IRPF per membre de la unitat familiar.

2. Per a treballadors de l'Ajuntament que cursin estudis que guardin relació directa amb la branca professional del lloc de treball ocupat, que signifiquin un perfeccionament o major formació per al treballador de cara a les seves possibilitats promocionals.

Per accedir a aquestes ajudes el treballador/a haurà de firmar un compromís de fidelitat amb l'Ajuntament de fins a 4 anys amb posterioritat a la seva graduació.

Per a estudis superiors, (universitat, UNED i altres estudis semblants) s'abonarà l'import total de la matrícula i les despeses d'adquisició de llibres, relatius a les assignatures que constin en la matrícula, fins a un total de 600 euros.

Per tenir dret a l'expressada beca, el personal haurà d'acreditar la matrícula amb indicació del nombre de convocatòria de cada assignatura i nombre de les mateixes que hagi cursat i aprovat, i si aquesta comprèn la totalitat o part del curs. En aquest últim cas, s'abonarà la quantitat proporcional a les assignatures cursades.

Art.30. AJUDES MÈDIQUES

S'estableixen en l'annex I del conveni les ajudes mèdiques que siguin procedents per despeses de malaltia, pròtesi, aparells ortopèdics i altres conceptes a determinar per la Comissió Paritària, que s'atorgaran mentre no siguin coberts per la Seguretat Social. Tindran dret a aquestes ajudes els empleats fixos, així com els seus fills fins als 16 anys d'edat o fins als 18, si no treballen. En el cas de treballadors eventuais, les ajudes

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

s'atorgaran en proporció al període treballat.

S'estableix una ajuda per a despeses funeràries en cas de defunció de personal laboral fix, que s'abonarà als familiars o convivents amb la persona causant, prèvia justificació i sense que pugui superar els 3.000 €. Aquesta ajuda és incompatible amb la percepció de qualsevol classe de prestació similar coberta per mitjà d'una assegurança individual o col·lectiva.

Art.31. SEGURETAT SOCIAL

Tot el personal afectat per aquest conveni, en cas de malaltia o accident, percebrà durant el temps que es trobi de baixa per incapacitat temporal el cent per cent de les seves retribucions reals, excloses les hores extres, les gratificacions i el complement de productivitat. Als treballadors que, en còmput anual, hagin estat de baixa tres o més vegades, per malaltia comuna no crònica o accident no laboral, se'ls descomptarà el 50% de les retribucions dels tres primers dies de la baixa, excepte si no fossin laborables per al treballador. El referit índex de nombre de baixes anual podrà ser revisat per la Comissió Paritària en funció de l'índex d'absentisme de la plantilla.

Art.32. REVISIONS MÈDIQUES

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a una revisió mèdica anual per compte i a càrrec de l'Ajuntament, al lloc i pels mitjans que acordi la Comissió Paritària.

Art.33. JUBILACIÓ

La jubilació serà obligatòria en complir el treballador els 65 anys d'edat i voluntària, a partir dels 60 anys. L'edat de jubilació establerta en el paràgraf anterior s'aplicarà sense perjudici que qualsevol treballador pugui completar els períodes de carència necessaris per causar pensió, supòsits en els quals la jubilació obligatòria es produirà una vegada completats tals períodes, sense que en cap cas s'excedesqui dels setanta anys. Igualment, els treballadors que compleixin els requisits legalment establerts, es podran jubilar als 64 anys, i es cobriran les seves places mitjançant el sistema previst en el Reial decret 1194/85.

Qualsevol treballador que es jubili de forma obligatòria o voluntària percebrà la mensualitat completa del mes en què aquella es produeixi, amb independència del dia que causi baixa en el treball.

Quan la jubilació sigui voluntària, entre els 60 i els 64 anys, els treballadors afectats percebran, sense perjudici que es pugui negociar individualment, la indemnització que acordi la Comissió Paritària.

Art.34. ACCIDENTS DE CIRCULACIÓ

1. En el cas que algun treballador, en acte de servei i degudament autoritzat, conduint vehicle de propietat particular o municipal patís un accident de circulació, per part de l'Ajuntament:

a) S'abonaran els honoraris de la seva defensa lletrada davant els jutjats, tribunals o organismes competents.

b) Es prestarà la fiança carcerària que es pogués assenyalar i s'abonaran les costes judicials i els honoraris professionals, fins i tot els perits.

2. Durant el període en què el conductor es vegi privat del permís de conduir, l'Ajuntament podrà destinar-lo a tasques pròpies d'un altre lloc de treball, encara que l'accident no s'hagués produït en acte de servei.

3. En el cas que el conductor resultés condemnat, en sentència ferma, per imprudència temerària o conducció sota l'influx de begudes alcohòliques, estupefaents o drogues, l'Ajuntament podrà repetir contra el mateix i rescabalar-se de les despeses derivades del punt 1.

Art. 35 ACCIDENTS IN ITINERE

A tot treballador que, in itinere, patís un accident de circulació, li serà d'aplicació l'article anterior.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 6. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Art. 36. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

Tindrà caràcter paritari i estarà format per tres membres representants del consistori i els tres delegats de prevenció, que hauran de ser membres del Comitè d'Empresa. En les seves reunions participaran, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa.

Art. 37. FUNCIONAMENT

En el termini de tres mesos des de la seva constitució, el citat Comitè haurà de regular el seu propi reglament de funcionament.

Conforme al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, l'Ajuntament facilitarà als treballadors els mitjans i equips necessaris en els treballs que realitzin. Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de salut i seguretat en el treball, així com el deure d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament amb l'objecte de garantir la prevenció de riscos laborals. Aquest dret suposa un deure de l'Ajuntament de garantir la protecció dels empleats al seu servei quant als riscos laborals.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 7. RÈGIM DISCIPLINARI

Art. 38. INCOMPLIMENTS

Els treballadors podran ser sancionats en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest capítol.

Art. 39. FALTES DISCIPLINÀRIES

Les faltes disciplinàries de les treballadores comeses amb ocasió o com a conseqüència del seu treball, podran ser lleus, greus o molt greus.

Seran faltes lleus:

- a) L'incompliment injustificat de l'horari de treball, quan no suposi falta greu.
- b) La falta d'assistència injustificada d'un dia.
- c) La incorrecció amb el públic, superiors, companys o subordinats.
- d) El descuit o negligència en l'exercici de les seves funcions.
- e) L'incompliment de les obligacions en matèria d'uniformitat i vestuari.
- f) L'incompliment de les mesures de seguretat en el treball.
- g) L'incompliment de qualssevol altres deures i obligacions, sempre que no hagi de ser qualificat com a falta molt greu o greu.
- h) La no comunicació amb la deguda antelació de les faltes al treball per causa justificada, excepte impossibilitat acreditada.
- i) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis, o el dany lleu als mateixos.
- j) La falta de neteja o higiene personal.
- k) La presentació fora de termini dels comunicats de baixa o justificants d'absències.
- l) La utilització particular de material, equips o instal·lacions del servei.
- m) Excedir-se en el temps de berenar.
- n) La pèrdua deliberada de temps en el treball.

Seran faltes greus:

- a) La indisciplina i desobediència en el treball i l'incompliment de les ordres i instruccions relatives a les funcions assignades
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La comissió de la tercera falta lleu, encara que sigui de distinta naturalesa, en un període de tres mesos, sempre que les anteriors haguessin estat sancionades.
- d) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus pels seus subordinats.
- e) La greu desconsideració amb els superiors, companys o subordinats.
- f) Causar danys greus als locals, material o documents dels serveis.
- g) Intervenir en un procediment administratiu quan es produeixi alguna de les causes d'abstenció legalment assenyalades.
- h) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causen perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- i) La falta de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis i no constitueixi falta molt greu.
- j) No guardar el degut sigil respecte als assumptes que es coneguin per raó del càrrec.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

- k) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no suposi manteniment d'una situació d'incompatibilitat.
- l) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, suposi un mínim de quinze hores al trimestre.
- m) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos, quan les dues anteriors haguessin estat objecte de sanció per falta lleu.
- n) La greu pertorbació del servei.
- o) La greu falta de consideració amb els administrats.
- p) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- q) L'assetjament sexual entre companys i companyes de treball, sempre que no hi hagi abús d'autoritat.

Seran faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les funcions encomanades, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos comès en relació amb el desenvolupament de les funcions assignades.
- b) Qualsevol actuació que suposi discriminació per raó de raça, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'abandó, continuat o periòdic, del servei.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causen perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes de què es tengui coneixement per raó de treball.
- f) La notòria falta de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- g) La violació de la neutralitat o independència polítiques, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- h) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- i) L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- j) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga o del dret a treballar.
- k) Els actes limitadors de la lliure expressió de pensament, idees i opinions.
- l) La comissió de la tercera falta greu, encara que sigui de distinta naturalesa, en un període d'un any, sempre que les anteriors haguessin estat sancionades.
- m) L'assetjament sexual entre companys i companyes de treball, acompanyat d'abús d'autoritat.

Art. 40. SANCIONS

Les sancions que es podran imposar per la comissió d'alguna de les faltes tipificades en l'article anterior seran les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació escrita.
- Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a dos mesos.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de fins a dos anys.

Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de dos a sis mesos.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de dos a sis anys.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

- Acomiadament.

Per a la graduació de les sancions s'atendrà a la importància de la falta, així com a la reincidència, reiteració o intencionalitat de l'autor. No tindrà naturalesa de sanció el descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per causes no justificades, que s'aplicarà automàticament i amb independència de la possible imposició de sancions disciplinàries.

Quan per sentència ferma es declari la improcedència de l'acomiadament, correspondrà al treballador d'optar per la readmissió en comptes de la indemnització.

Art. 41. TRAMITACIÓ

Les sancions per faltes greus o molt greus requeriran la tramitació prèvia d'expedient disciplinari, la iniciació de la qual es comunicarà als representants dels treballadors i a l'interessat. Totes les sancions que s'imposin es comunicaran als representants dels treballadors, els quals seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació i sou que pogués adoptar-se. El procediment disciplinari comprendrà les següents fases:

- a) Incoació de l'expedient per resolució de l'òrgan competent i designació pel mateix de l'instructor i, si és el cas, del secretari.
- b) Notificació de la incoació i del nomenament d'instructor.
- c) Plec de càrrecs.
- d) Vista de l'expedient i al·legacions en el termini de cinc dies hàbils.
- e) Resolució sancionadora.

Art. 42. PRESCRIPCIÓ

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint des; i les molt greus, als seixanta dies, comptats a partir del coneixement de la seva comissió per part de la Corporació, i en tot cas als 6 mesos d'haver-se comès. Els citats terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar que es pugui instruir, si és el cas, sempre que la duració d'aquest, en el seu conjunt, no superi el termini de sis mesos sense mitjançar culpa del treballador expedientat.

Art. 43. RESPONSABILITATS

Els caps i superiors que tolerin o encobresquin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i sofriran la correcció o sanció que s'estimi procedent, tenint en compte la que s'imposi a l'autor i la intencionalitat, pertorbació per al servei, atemptat a la dignitat de l'Administració i reiteració o reincidència de la citada tolerància o encobriment

Art. 44. CASOS ESPECIALS

En matèria disciplinària, el règim previst en aquest capítol no obstarà l'aplicació directa de l'Estatut dels treballadors, quan la naturalesa de les faltes així ho aconselli. En tal supòsit es requerirà informe favorable i previ del Comitè d'Empresa

Art. 45. COMUNICACIÓ

Qualsevol treballador podrà donar compte per escrit, per si o a través dels seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. La Corporació obrirà l'oportuna informació i instruirà, si és el cas, l'expedient disciplinari que sigui procedent. S'aplicarà, com a dret supletori, la legislació pertinent.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 8. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL. COMPETÈNCIES

Art. 46. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

1. La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups de classificació i categories professionals que puguin ser assignades als treballadors, d'acord amb les funcions i tasques que efectivament exercesquin.
2. S'aplicaran els grups i nivells establerts en la Llei 30/1984 i la legislació que la desenrotlla.
3. El grup s'aplicarà a la plaça que s'ocupi en virtut de la titulació que s'exigisqui per a açò.
4. Les funcions dels diferents membres de la plantilla del personal d'aquest Ajuntament es defineixen en la valoració dels llocs de treball.
5. S'estableixen els següents grups de classificació:

GRUP A: Personal amb titulació universitària superior o equivalent

GRUP B: Personal amb titulació universitària mitjana o equivalent.

GRUP C: Personal en possessió del títol de batxiller o equivalent.

GRUP D: Personal en possessió del graduat escolar o equivalent.

GRUP E: Personal en possessió del certificat d'escolaritat o equivalent.

Cada un d'aquests grups se subdividirà a efectes retributius en nivells, segons la següent escala:

GRUP A: del 20 al 30

GRUP B: del 19 al 26

GRUP C: del 12 al 22

GRUP D: del 12 al 18

GRUP E: del 10 al 14

La categoria de cada treballador vindrà determinada per la combinació del grup de pertinença i el nivell consolidat.

Durant la vigència del present conveni la Comissió Paritària realitzarà un estudi sobre la conveniència i viabilitat de la substitució dels grups i nivells establerts en aquest article, per una classificació en vuit categories i vint nivells basada en grups de cotització a la Seguretat Social.

La Comissió Paritària consensuarà anualment els llocs de treball a reclassificar i/o revalorar. L'acord s'incorporarà a la relació de llocs de feina que acompanyi als pressupostos anuals. Per a l'accés als llocs de feina reclassificats i/o revalorats en els quals així s'establesqui, s'haurà de superar un test psicotècnic adequat a les competències requerides en cada cas. Amb aquesta finalitat, la corporació hi destinarà una quantitat anual màxima de 50.000 euros durant els anys 2005, 2006 i 2007.

Les peticions de trasllat, ascensos, etc., es cursaran per la persona interessada als seus representants sindicals, i les que aquests facin arribar al servei de Recursos Humans es resoldran en el termini d'un mes.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

CAPÍTOL 9. ALTRES ASPECTES

Art. 47 UNIFORMITAT I VESTUARI

Tot el personal al servei de l'Ajuntament haurà d'estar convenientment identificat. Quan, per la naturalesa del treball o el lloc d'acompliment, la identificació mitjançant targeta resulti insuficient, s'haurà d'utilitzar un vestuari uniforme. La fixació de la tipologia i característiques de les peces reglamentàries de vestuari s'acordarà en el Comitè de Seguretat i Salut; la Corporació es reserva la potestat de fixar el logotip identificador, així com el seu color.

Art. 48. DOTACIÓ D'ÚTILS DE TREBALL

Es dotarà tots els treballadors de les eines adequades, en cada cas i secció de treball. Aquestes eines s'han d'acollir a les més estrictes normes de seguretat. El Comitè de Seguretat i Salut vetlarà per l'adequada dotació d'útils de treball en cada secció. El treballador se'n responsabilitzarà del bon ús i manteniment.

Els treballadors adscrits a la brigada d'obres que, sense tenir la categoria de conductor, manegin habitualment vehicles municipals, tindran dret a percebre una compensació de 4 € per dia de conducció.

Art. 49. TREBALLADORS AMB CAPACITAT DISMINUÏDA

El treballador la capacitat del qual hagi disminuït per edat o altres circumstàncies podrà, prèvia sol·licitud acompanyada amb informe mèdic, ser destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions, sense experimentar minva salarial a igualtat de jornada i horari. A partir dels 50 anys i prèvia realització dels cursos d'adaptació oportuns, podran ser traslladats a llocs de treball que impliquin un menor esforç físic o un horari manco oneros. En el cas de personal que hagués obtingut el reconeixement del dret a percebre pensió compatible amb l'acompliment d'un lloc de treball dels establerts en la classificació professional, se li assenyalarà en la nova classificació la remuneració que correspongui, i percebrà la diferència entre l'import de la citada pensió i el del salari real que tenguí assignat en la seva anterior categoria.

Art. 50. CURSOS DE PERFECCIONAMENT

1. De conformitat amb el que preveu l'art. 22 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar la seva formació i promoció professional, el personal fix afectat pel present conveni tindrà dret a veure facilitada la realització de cursos de perfeccionament professional i l'accés a cursos de reconversió i capacitació, que interessin l'Administració local, tot açò amb la participació dels representants dels treballadors. Els treballadors que cursin estudis acadèmics de formació o perfeccionament professional tindran preferència per elegir torn de treball, si és el cas, i de vacances anuals, així com l'adaptació de la jornada diària de treball per a l'assistència als cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin. Tindran dret, així mateix, a la concessió de permisos retribuïts per concórrer a exàmens finals o parcials alliberadors.

2. Així mateix s'estableix que, periòdicament i per personal qualificat en la matèria a tractar, contractat o convidat per l'Ajuntament, s'impartesquin conferències i cursos especials de major rendiment i aprofitament, així com d'una major seguretat en el treball, entre el personal dels diferents grups.

3. Per al període 2005 al 2007, la Comissió Paritària elaborarà i posarà en marxa un pla integral de formació, que possibiliti el desenvolupament personal i laboral dels treballadors, amb una dotació econòmica anual que dupliqui la de l'exercici 2004.

Art. 51. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

L'Ajuntament abonarà les despeses de renovació del permís de conduir, en qualsevol de les seves modalitats, als treballadors que ho necessitin reglamentàriament per a l'acompliment de les funcions que tenen encomanades.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

Art. 52. PLUS TRANSPORT

Tots els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a percebre un complement extrasalarial, destinat a cobrir les despeses per transport, la quantia mensual dels qual serà la que figura en l'annex II.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. L'aplicació del règim disciplinari prevista en el capítol 7 s'efectuarà sense perjudici de les disposicions legals o reglamentàries d'obligat compliment. En aquesta matèria, el personal temporal amb contracte inferior a sis mesos es regirà directament per l'Estatut dels treballadors.

SEGONA. En allò no previst en aquest conveni s'estarà al que disposen l'Estatut dels treballadors i la resta de legislació aplicable.

TERCERA. Les parts assumeixen la necessitat de facilitar la conciliació entre la vida familiar i el treball. Amb aquesta finalitat, els treballadors amb fills menors de sis anys podran reduir el seu horari regular fins a un mínim de 25 hores setmanals, en períodes puntuals, i realitzar la resta de la jornada d'acord amb les seves necessitats personals i les del servei a què estiguin adscrits, sense que per açò es disminueixi la jornada anual ni les retribucions corresponents.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. Les condicions econòmiques i de treball que s'estableixen en el present conveni tenen la consideració de mínimes. Qualsevol millora, individual o col·lectiva, que es pugui acordar en el futur per decisió voluntària, contracte individual de treball o pacte entre les parts, prevaldrà sobre l'establert aquí.

SEGONA. Les ajudes i la resta de conceptes extrasalarials recollits en aquest conveni s'incrementaran anualment en la mateixa proporció que l'IPC.

TERCERA. Ambdues parts es comprometen a renegociar immediatament qualsevol de les matèries regulades en aquest conveni quan resultin afectades per modificacions legislatives.

QUARTA. A partir de l'any 2005 es dotarà una partida pressupostària de 45.000 euros destinada a productivitat variable. El servei de Recursos Humans fomentarà i impulsarà l'aplicació d'aquest concepte en els termes que es prevegin en les bases d'execució del pressupost.

QUINTA. Durant la vigència d'aquest conveni s'estudiaran els mecanismes i terminis per a la implantació d'un pla de pensions per a tot el personal al servei de la corporació.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

ANNEX I

RELACIÓ D'AJUDES MÈDIQUES ATORGADES PER L'AJUNTAMENT ALS SEUS EMPLEATS I PENSIONISTES, MENTRE NO SIGUIN PRESTADES PER LA SEGURETAT SOCIAL

Concepte	Quantitat	Màxim anual
Ulleres (muntures)	66 €	1
Vidres normals (per unitat)	27 €	2
Vidres progressius i bifocal	66 €	2
Lents de contacte (per unitat)	66 €	2
Aparell dental complet	495 €	1
Aparell dental parcial	235 €	1
Peces (per unitat)	53 €	12
Empastaments (per unitat)	33 €	12
Neteja dental	53 €	1
Radiologia dental	14 € x placa	
Plantilles (per unitat)	34 €	2
Calçat ortopèdic	54 €	1 parell
Audiòfon	496 €	1
Pròtesis quirúrgiques fixes	Totalitat	1
Ortodòncia/Endodòncia	50 % del total (màx. 495 €)	1
Aparells ortopèdics	70 % del cost no cobert	1
Natalitat	600 €	
Vehicles per a persones invàlides	33% del total	únic

Quan es requeresqui qualsevol dels aparells o pròtesis d'aquesta relació o altres aparells, com a conseqüència d'accidents en acte de servei, es cobrirà el 100% del seu cost.

Així mateix, i per a casos excepcionals a decidir per la Comissió Paritària, se crea una borsa de 4.500 € per cobrir altres possibles prestacions.

Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Maó

ANNEX II

PLUS DE TRANSPORT (QUANTIA MENSUAL ANY 2005)

Grup A	64,73 €
Grup B	54,89 €
Grup C	40,81 €
Grup D	33,77 €
Grup E	32,37 €