

A72.251/96 ALVAREZ ALMUT	GRAVE	10.000
A72.523/97 BURNAND ESTELLE MARIE	GRAVE	10.000
A72.524/97 VIZOSO MIQUEL DEL SOLA GUILLELMO	GRAVE	10.000

Calvià, a 14 de Marzo de 1.997

Margarita Nájera Aranzabal. Batlessa.

Ajuntament d'Esporles

Núm. 5831

ACORD DE PERSONAL FUNCIONARI AJUNTAMENT D'ESPORLES

CAPÍTOL I

Disposicions Generals

Article 1.- Objecte

Aquest pacte té per objecte la regulació dels drets i deures que es deriven de les relacions laborals entre l'Ajuntament d'Esporles i els seus Funcionaris, qualsevol que sigui la duració de la seva relació de treball.

Article 2.- Ambít d'Aplicació Personal

1. El contingut d'aquest Pacte és d'aplicació als Funcionaris de carrera, interiors de l'Ajuntament d'Esporles.

El Personal d'empleos de confiança no estan sotmesos a aquestes disposicions.

2. Són parts concertant del Pacte, per la part de la Corporació, els representants designats en virtut de Decret de Batlia, i per la part treballadora els representants de les centrals sindicals representatives a l'àmbit d'aquest Pacte i els delegats del personal funcionari.

Article 3.- Ambít d'Aplicació Temporal

1. Aquest Pacte, una vegada signat per les parts, serà elevat al ple municipal immediatament següent a la data de la signatura i entrarà en vigor a partir del dia primer d'octubre de 1996, independentment de la data de la publicació del Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Els efectes retributius i econòmics s'aplicaran des del dia 1 d'octubre de 1996, i s'abonaràn les diferències que siguin procedents en el termini màxim dels sis mesos següents al de l'autorització del Pacte per part de l'autoritat corresponent.

2. El Pacte estarà vigent fins al dia 31 de desembre de 1998, si bé a partir del primer de gener de cada any la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància del Pacte negociarà d'acord amb l'article 154.1 del Texte Refòs 781/86, de 18 d'abril, se incrementaran les retribucions d'acord amb les quanties assenyalades a la Llei de Presupostos Generals de l'Estat o normativa estatal que la substitueixi.

3. Acabat el període de vigència general, el Pacte s'entén prorrogat d'un any, llevat que el denunciï qualsevol de les parts afectades. En cas de pròrroga automàtica només són objecte de variació els aspectes econòmics que es determinin, inclosos les retribucions, que mentre no es prohibeixi expressament per la Llei de Presupostos o qualsevol altra que la substitueixi, anualment es procedirà al increment de les retribucions amb la mateixa quantia que el Govern fixi per l'IPC, possibilitant l'actualització de les mateixes en concepte de compensació per la pèrdua adquisitiva dels Funcionaris.

4. S'estableix que la denúncia s'ha de produir durant el mes d'octubre de l'any que finalitzi la vigència o dins el mes de setembre de qualsevol dels anys eventuals de pròrroga, per mitjà d'una comunicació escrita que s'ha de transmetre a la part interessada.

5. En cas que el denunciï qualsevol de les parts, el present regirà, mentre no s'arribi a un nou pacte, a tots els efectes.

Article 4.- Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància.

1. Es constitueix una Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància, integrada per representants de l'Ajuntament i per membres designats pels sindicats més representatius i pels representants dels treballadors, en igualtat de condicions. Aquesta Comissió, que serà paritària, quedarà constituïda al mes següent al de l'aprovació d'aquest Pacte.

Les persones designades poden ser substituïdes, prèvia delegació

2. La missió de la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància és l'aplicació final i puntual del que estableix aquest Pacte, interpretar-ne les parts dubtoses que hi pugui haver i resoldre i acordar tot allò no previst en aquest Contracte.

3. Aquesta Comissió es reuneix a petició de l'Ajuntament, dels representants de les àrees municipals, de qualsevol dels sindicats més representatius o dels Representants dels Treballadors. La reunió s'ha de fixar amb una antelació de tres dies i com a mínim una vegada al any amb caràcter ordinari. Aquesta reunió ordinària serà dins del mes d'octubre.

4. Qualsevol diferència interpretativa o d'aplicació d'aquest Pacte entre les parts s'ha de sotmetre a la Comissió paritària i el resultat s'ha de sotmetre a la consideració del Ple de la Corporació a efectes informatius i consultius. El que s'acordi per la Comissió Paritària és obligatori i vinculant per a les parts mentre la jurisdicció no manifesti el contrari amb sentència ferma.

5. La Comissió està facultada per estudiar i acordar quantes modificacions normatives es puguin produir per canvis de la legislació actualment vigent.

Article 5.- Vinculació a la totalitat

1. Les condicions establertes en aquest Pacte formen un tot orgànic i indivisible.

2. Aquest Pacte negociat és vinculant i de compliment obligat per a les parts signants, una vegada signat, i forma un tot orgànic i indivisible a l'efecte de l'aplicació.

CAPÍTOL II

Organització del Treball

Article 6.- Organització i Llocs de Treball

1. L'organització del treball és competència de l'Ajuntament d'Esporles. No obstant això, les modificacions, quan puguin tenir repercussions sobre les condicions de treball, s'han de consultar prèviament amb la representació del personal, dins la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància i d'acord amb els articles 30 i 32 de la Llei 7/90.

2. L'Ajuntament es compromet a la negociació d'una relació dels llocs de treball de la plantilla de treballadors, a la qual figuraran detalladament les dades, característiques, funcions i denominació de cada lloc de treball i tots els conceptes retributius, així com les quantitats anuals a percebre.

Tal negociació s'iniciarà dins del primer semestre de 1997.

Article 7.- Obligacions Generals dels Empleats Públics.

1.- Els empleats públics de l'Ajuntament d'Esporles tenen amb caràcter general les obligacions següents:

- A) Acatar i complir la Constitució i l'Estatut d'Autonomia.
- B) Servir amb objectivitat i imparcialitat els interessos generals, complint amb fidelitat i professionalitat les obligacions de la seva funció.
- C) Exercir amb eficàcia la feina que tenen assignada i cooperar a la millora dels serveis i a la consecució dels fins de la unitat administrativa a què estan destinats. No obstant això, si l'empleat públic considera que el treball que li han encomanat supera les exigències normals, tant de les seves competències com del volum o rapidesa del treball, té dret que se li comuniqui per escrit els treballs que ha de realitzar i l'ordre de prioritat. Respecte a la resta, hom ha d'atenir-se a la legislació vigent.

D) Respectar i obeir els superiors jeràrquics, sense perjudici que es puguin formular els suggeriments que es creguin oportuns per a l'atenció millor de la feina encomanada. No obstant això, si l'empleat públic considera que l'ordre rebuda pot ser contrària a la legalitat o que per les característiques d'aquesta es pot derivar una especial responsabilitat de l'execució, té dret que se li comuniqui l'ordre per escrit.

E) Tractar amb correcció els superiors, els companys, els subordinats, els administrats i tots els ciutadans en general, facilitant-los l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

F) Tractar degudament el material que hagin d'utilitzar en l'exercici del lloc de feina i procurar la major economia en el funcionament del servei.

G) Guardar segell professional respecte dels assumptes que es coneixen per raó del càrrec, i no fer publicitat, difondre o utilitzar indegudament els assumptes declarats per llei o classificats reglamentàriament com a reservats.

H) Participar en els cursos de perfeccionament quan aquests tenen caràcter obligatori i s'imparteixen dins la jornada laboral.

I) Conèixer a nivell elemental el català parlat i escrit.

J) Complir la jornada i l'horari de feina corresponent al lloc assignat.

K) Atendre els serveis mínims pactats en cas de vaga, d'acord amb allò pactat amb la representació dels treballadors.

Article 8.- Provisió de Vacants, Promoció Interna, Trasllats, Canvi de Destinació i Oferta d'Empleo Públic.

1. Provisió de Vacants

Es du a terme mitjançant la convocatòria de les proves selectives corresponents per a l'aprovació a través d'oposició, concurs o concurs-oposició, segons la legislació vigent.

Prèviament a les convocatòries s'estudiarà quines places poden ser cobertes amb persones discapacitades i s'han de reservar les places que es

considerin oportunes recollides en la relació de llocs de treball.

2. Promoció Interna

A) En els casos de vacant o creació de nous llocs de feina a la plantilla d'empleats públics de l'Ajuntament, aquest es compromet a facilitar l'ascens des dels cossos o les escales de grup inferior a altres corresponents superiors.

B) A les respectives convocatòries la Corporació reservarà places per a aquest tipus de promoció de cossos, escales o categories i per a l'ascens a altres corresponents de grup superior, sense perjudici del que estableixin els reglaments específics. El procediment de selecció consistirà en un concurs-oposició.

C) En cas de creació de noves places o existència de vacants, els empleats públics d'aquest Ajuntament de la mateixa subescala poden optar a ocupar la plaça o places vacants i s'ha de convocar la vacant per proveir la plaça del empleat públic que ha exercit el dret d'opció.

D) A la valoració per a la provisió de llocs de feina s'han de tenir en compte els serveis prestats en el lloc ofert.

3. Trasllats i Canvi de Destinació.

Es respecten, amb caràcter general, les destinacions que tenen habitualment els empleats públics, excepte en cas de petició de la persona interessada o d'incapacitat manifesta.

4. Anualment i finalitzats els processos anteriors, es convocarà Oferta d'Empleo Públic per a la cobertura de les places vacants mitjançant concurs-oposició o oposició.

Tant en les convocatòries com en les proves es comptarà amb la participació dels representants del personal.

Article 9.- Cursos de Formació i Perfeccionament

Quan per ordres superiors que puguin variar i inclús paralitzar el normal funcionament de prestació de serveis de qualsevol treballador acollit a aquest conveni, i per poder seguir desenvolupant-la, sense contravenir les esmentades ordres es vegien la necessitat d'efectuar cursos de perfeccionament dins la seva especialitat, per part de l'Ajuntament se'l recollirà econòmicament abonant la totalitat de les despeses ocasionades pels cursos.

La Corporació pot realitzar cursos de formació i reciclatge, tant teòrics com pràctics, per a tot el personal afectat per aquest Pacte. Així mateix es farà la publicitat adequada dels cursos organitzats per qualsevol organisme derivat de l'acord de la Formació Continuada d'Administració Pública i gestionarà per a la participació en el curs.

Les sol·licituds fetes per part del treballadors per a la realització de cursos de formació i reciclatge seran autoritzades pel sr. Batlle. Tot el personal de l'Ajuntament té dret a quaranta hores anuals per a formació.

Article 10.- Excedències i situacions administratives de serveis especials.

Tots els treballadors fixos acollits al present Conveni podran gaudir d'excedències voluntàries, forçoses i situacions administratives de serveis especials, estant-se al disposat en el Decret 2/89, de 22 de febrer, de la Funció Pública de la C.A.I.B. i al disposat a la Llei 30/84, de 2 d'agost, modificada per la Llei 22/93, de 29 de desembre.

Article 11.- Descansos

1. El Personal té dret a tenir un descans durant la jornada laboral de vint minuts, que es computa a tots els efectes com temps de treball efectiu.

2. El personal que realitzi funcions de forma continuada i habitual davant pantalles de visualització gràfics i de gravació, i també restituïdors, disposa d'un temps de deu minuts cada hora i mitja de treball.

Article 12.- Dotació d'eines i mitjans.

Els treballadors disposaran d'eines i mitjans adequats, en cada cas i secció dels treballs. Aquestes eines i mitjans, s'hauran d'acollir a les més estrictes normes de seguretat, donant un bon ús d'aquestes i tenint custòdia damunt elles.

CAPÍTOL III

Prestacions Socials

Article 13.- Acció Social a favor dels Funcionaris.

1. Les ajudes per acció o fons social que s'especifiquen a continuació es regulen pel Decret 135/95, de 12 de Desembre, de la Comunitat Autònoma (Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma núm. 160, de 26/12/95)

a) Ajuda per atenció a disminuïts físics, psíquics o sensorials a càrrec del personal de l'Ajuntament, que serà de vint-

i-dues mil cinc-cents (22.500) pessetes mensuals per persona.

b) Ajuda per fills menors de devuit, que serà de cinc mil (5.000) pessetes mensuals per fill.

c) Ajuda per a estudis del personal al servei de l'Ajuntament i fills.

d) Ajuda per viduitat per al cònjuge del personal de l'Ajuntament, que es

rebrà d'un sol cop i per import de dos-cents vint-i-cinc mil (225.000) pessetes.

e) Ajuda d'orfanat per a fills del personal de l'Ajuntament, que es reb d'un sol cop i per import de dos-cents cinquanta mil (250.000) pessetes per cada beneficiari.

f) Ajuda en compensació de despeses derivades d'assistència sanitària farmacèutica i ortopèdica.

g) Concertació d'una assegurança col·lectiva per cobrir els riscos de mort i d'invalidesa permanent, en els graus de total per a la professió habitual, que impliqui el cessament o l'extinció del contracte, i absoluta per a tot tipus de treball com també el de gran invalidesa, que s'hagi produït per accident laboral.

h) Ajudes per jubilació o situacions assimilades, del personal al servei de l'Ajuntament.

i) Bestretes.

En relació als punts c) i f), no es tendran en compte les quanties senyalades a l'esmentat Decret 135/95, sinó que l'Ajuntament crearà anualment un fons de 100.000 per a cobrir les despeses del paràgraf c) del punt 1 de l'article 13, i 50.000 pessetes per a cobrir les despeses del paràgraf f) del punt 1 de l'article 13. Aquest fons serà acumulatiu d'any en any.

Referent als punts d) i e) l'Ajuntament podrà si ho considera oportú subscriure pòlissa d'assegurança per a cobrir les quanties de referència.

Les remissions a la Comissió d'Acció Social s'entenen fetes a la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància.

2. En el cas que el treballador necessiti assistència sanitària, mèdica farmacèutica o econòmica extraordinària no coberta pel règim habitual pot sol·licitar a l'Ajuntament una ajuda. Aquesta ajuda requereix l'informe favorable de la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància.

Article 14.- Assistència Jurídica

1. Tots els treballadors que siguin inculcats o processats judicialment com a conseqüència de l'exercici de les funcions encomanades, amb l'autorització del Batlle poden nomenar lliurement advocat i procurador entre els qui habitualment exerceixen a les Balears, per tal de defensar els seus interessos i respondre de les responsabilitats penals i civils en què haguessin pogut incórrer.

2. Una vegada fets els tràmits de l'apartat anterior, les despeses de fiança, costes judicials i responsabilitats civils seran abonades per l'Ajuntament. Se'n deduiran les quantitats que fossin cobertes per la pòlissa d'assegurança del treballador que en l'exercici de la seva funció hagués concertat.

3. El temps que el treballador ocupi en accions derivades de les actuacions judicials esmentades a l'apartat anterior és considerat temps de treball efectiu si és justificat mitjançant certificat de temps transcorregut.

Article 15.- Accidents de Circulació

1. Si un treballador, conduint vehicles de propietat municipal o particular al servei de l'Ajuntament, té un accident de circulació durant la jornada de treball o dins «in itinere», l'Ajuntament garanteix les cobertures següents:

a) La d'assumir la defensa lletrada davant jutjats, tribunals o altres organismes quan sigui necessària.

b) Prestar la fiança carcellera que s'estableixi i abonar les costes judicials i els honoraris professionals, inclosos els de perits que es produeixin.

c) Si a causa de l'accident el conductor és privat de llibertat se li respectarà mentrestant, les seves retribucions reals.

d) La privació de llibertat o del permís de conduir a causa del que es preveu en aquest apartat no es considera motiu de sanció disciplinària, tret del que disposa el paràgraf tercer d'aquest article.

2. Durant el període en què el treballador estigui privat del permís de conduir, l'Ajuntament el pot destinar a altres feines alienes a la seva categoria o funció, però sempre en el mateix nivell.

3. Als funcionaris de la Policia Local que, en l'exercici de les seves funcions i amb motiu de la prestació d'un servei tinguin un accident de circulació i per això siguin condemnats per sentència ferma per imprudència temerària, els són aplicables tots els apartats del punt primer d'aquest article, llevat que hi concorri les circumstàncies de conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

4. Als treballadors que tinguin un accident de circulació dels anomenats in itinere i per aquest motiu siguin privats temporalment de llibertat, se li respectarà, mentre duri aquesta privació, la retribució real, llevat que siguin condemnats per sentència ferma.

5. Si l'accident es produeix amb cotxe particular fora dels períodes assenyalats al paràgraf primer d'aquest article es respectarà al conductor, durant la privació del permís de conduir, el salari corresponent al lloc de treball que li assigni l'Ajuntament dins la categoria, el grup o el subgrup al qual pertanyi. Els danys del cotxe particular utilitzat per raons del servei són a càrrec de l'Ajuntament, tret de quan sigui condemnat per sentència ferma per imprudència temerària o per conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

Article 16.- Renovació del Carnet

La Corporació es fa càrrec de les despeses derivades de l'obtenció i la

renovació del carnet B-2 i C-2 dels treballadors que l'hagin de menester de forma obligatòria per a la conducció de vehicles municipals especial d'urgència, segons l'Ordre del Ministeri de l'interior.

CAPÍTOL IV

Permisos i Situacions

Article 17.- Vacances

1. Tots els treballadors tenen dret anualment de gaudir, de forma continuada o en períodes, de 24 dies hàbils, comptats de dilluns a divendres.

2. Si el treballador, abans o durant les vacances, sofreix un internament clínic o una malaltia greu acreditada facultativament, amb els corresponents volants de baixa de la Seguretat Social, davant la Corporació, s'ajornaran les vacances fins a la data d'alta.

3. Si per exigències del servei cal interrompre les vacances d'un treballador, perquè no és possible cobrir-lo amb un altre, aquell té un dret a dos dies de vacances per cada un d'interrupció.

4. Quan per exigències de l'Ajuntament o necessitats del servei s'hagin de tenir en període distint de l'assenyalat en el respectiu annex, els treballadors tenen dret a la bonificació de 1 dia per cada 3. Tant els períodes vacacionals com els dies de bonificació s'entenen hàbils i comptats de dilluns a divendres.

5. A petició del treballador i si no representa alteració en l'organització del treball podrà concedir-se el gaudiment de les vacances fora del termini establert, en compte les circumstàncies personals del sol·licitant. En aquest supòsit no s'aplicarà el que disposa el paràgraf anterior.

Article 18.- Llicències Retribuïdes

Tots els treballadors tenen dret a tenir llicència retribuïda per la durada que s'assenyala en els casos següents:

a) Per raó de matrimoni, quinze dies naturals. Si el treballador ho sol·licita, té dret a l'acumulació d'aquesta llicència al període de vacances que li pertoca, sempre que ho sol·liciti amb trenta dies d'antelació.

b) Pel naixement o l'adopció d'un fill o la mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies, si el fet s'ha produït a la mateixa localitat de destinació del funcionari i, quatre dies, si ha passat en una localitat diferent d'aquella on estigui destinat.

c) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia. Si això suposa trasllat a una altra localitat, fins a tres dies.

d) Per concórrer a exàmens finals i a altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació a centres oficials, durant el dia que es dugui a terme l'examen.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

f) En cas d'embaràs, les funcionàries tenen dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a deu, si el part és múltiple.

El període de llicència es pot dividir a elecció de la interessada, sempre que, com a mínim, es gaudeixi de sis setmanes després del part sense interrupció. La llicència serà acumulable al període de vacances, si s'escau.

El dret que regula aquest article s'ha de reconèixer al pare per atendre al fill nadó en cas de mort de la mare.

No obstant el que disposen els paràgrafs 1 i 2 si la mare i el pare treballen, la mare pot decidir, quan s'iniciï el període de llicència, que el pare gaudeixi de fins a quatre de les setmanes de que consta la llicència, sempre que sigui sense interrupció i posteriors al part, tret que, en el moment de la reincorporació al treball de la mare, propiciat per aquesta cessió de gaudi de la llicència, es produeixi risc per a la salut d'aquesta.

Un cop s'hagi produït el naixement, el pare té dret a una llicència de tres dies laborals consecutius immediatament següents al fet causant.

Si el part provoca complicacions en el quadre clínic de la mare o del/la fill/a o si és fora de la localitat de destinació del pare, aquest té dret, a ambdós casos, a una ampliació del termini en dos dies laborables més.

Si un cop esgotat el període total de la llicència, la funcionària presenta un quadre clínic que li impedeixi la reincorporació a l'exercici norma de les seves funcions en el treball, ha de passar a la baixa per incapacitat laboral transitòria. A l'efecte, s'han d'observar els tràmits preceptius.

g) El funcionari amb un fill menor de nou mesos té dret a una hora diària d'absència del servei que s'ha de gaudir dins la jornada de treball. Aquest període de temps es pot dividir en dues fraccions.

El dret reconegut en el paràgraf anterior es pot substituir, a elecció del funcionari, per una reducció de mitja hora de la jornada laboral.

Quan hi hagi dos o més fills menors de nou mesos, el temps de permís diari es multiplicarà pel nombre corresponent.

El permís reconegut en aquest article es pot acumular al que correspongui a la reducció de jornada per raons de guarda legal.

Si els cònjuges o convivents treballen, sols un d'ells pot obtenir aquest permís.

h) Per fills menors o minusvàlids: qui per raons de guarda legal ha de tenir cura d'algun menor de 6 anys o un dismunt físic o psíquic, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'acord amb la normativa vigent.

i) Si el supòsit és d'acolliment o d'adopció d'un menor, el funcionari té dret a una llicència de cinquanta dies naturals de durada, que podrà gaudir, a elecció de l'interessat, des de la notificació de la resolució judicial constitutiva de l'adopció o de l'acolliment, o des que l'acollit o l'adoptat arribi a la novella.

Si l'acolliment o l'adopció és d'un menor de nou mesos, el període de gaudi és de vuit setmanes.

Quan els adoptants o acollidors siguin ambdós funcionaris de l'Ajuntament d'Esportes, únicament un d'ells podrà gaudir del dret establert en aquest article. No obstant el que hem dit abans, poden dividir el període de gaudi entre ells sense superar, un conjunt, el temps total que correspongui a la llicència per acolliment o adopció.

j) Al llarg de l'any els treballadors tenen dret a set dies de permís per assumptes particulars, sense perjudici del que estableix l'article 30 de la Llei 30/84. En el cas de que no els hagi tengut durant l'any es poden distribuir en torns de quatre dies durant les festes de Nadal. Els dies 24 i 31 de desembre es cobriran igualment que els dissabtes.

Aquests dies no es poden acumular, en cap cas, a les vacances anuals retribuïdes.

El període de vacances pot ser acumulat a les llicències establertes als apartats b), c), d) i f).

En qualsevol cas, les llicències concedides han de ser degudament justificades. Transcorreguts quinze dies de la data de la llicència sense que s'hagi justificat, es procedirà a la deducció de les retribucions proporcionalment a la durada.

A exclusió de l'apartat a) tendran la mateixa consideració el matrimoni i la parella de fet.

Article 19.- Llicències de Tres mesos no Retribuïdes

Els treballadors amb una antiguitat mínima de dos anys tenen la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de tres mesos, mantenint-se totes les seves condicions del lloc de treball, sempre que es pugi garantir el manteniment del servei.

Aquesta llicència no es pot sol·licitar fins passats dos anys de l'anterior. En cas que es denegui, serà per resolució motivada per escrit i en un termini màxim de 10 dies des de la sol·licitud.

Article 20.- Servei Militar o Social

1. El treballador municipal fix que compleixi el servei militar o social passa a la situació de serveis especials. El temps que està en aquesta situació es computa a efectes d'ascensos, trienis i drets passius i té dret a la reserva de la plaça i la destinació que ocupava.

2. Durant el compliment del servei militar o prestació social substitutòria, l'Ajuntament pot acordar que es concedeixi als treballadors que ho sol·licitin una ajuda per les necessitats familiars degudament justificades.

3. En qualsevol cas, es podrà sol·licitar un pagament a compte, equivalent a l'import de dues pagues extraordinàries, que serà retornat, a partir de la reincorporació al lloc de feina, en un termini màxim de 16 mesos.

CAPÍTOL V

Règim Econòmic

Article 21.- Retribucions.

El personal acollit a aquest Pacte percebrà a partir de primer d'octubre de 1996 el total de les retribucions anuals segons les respectives taules que s'inclouran com a annexos una vegada efectuada la negociació prevista a l'article 6.2.

El concepte de nocturnitat es percep com a contraprestació del temps de feina realitzada entre les 22 hores i les 6 hores per qualsevol dels col·lectius municipals. La quantia superarà com a mínim el 25% del salari/hora diürn.

El Comitè de Salut Laboral determinarà les quanties i els personal o col·lectius que han de percebre els plusos de perillositat, penositat i toxicitat, atenent les característiques dels llocs de feina.

Article 22.- Reconeixement de Serveis i Indemnitzacions per Raó del Servei.

1. Si durant la vigència d'aquest Pacte per raó del servei qualche treballador realitza feines de categoria superior a la seva, percebrà automàticament la quantia assignada a aquest lloc de treball. En cap cas no pot ser obligat a fer aquestes funcions sense percebre la remuneració corresponent.

2. Indemnització per raó del servei.

2.1.- Dietes. Segons taula anexo (que s'elaborarà). En tot cas, les despeses que s'ocasionin es paguen prèvia presentació de la factura. Les hores de feina que superin el còmput normal de la jornada laboral es computen com a hores

extraordinaries.

2.2.- Desplaçament amb vehicle propi: 24 pessetes per quilòmetre, revisables per la Comissió paritària durant el primermes de cada any.

Article 23.- Situacions d'Incapacitat Laboral Transitòria.

En el cas d'incapacitat laboral transitòria, el treballador percep les prestacions econòmiques que corresponen amb l'aplicació del sistema del règim de la Seguretat Social.

Aquestes prestacions es complementen fins al 100% de les retribucions ordinàries en el cas que el treballador:

- Comuniqui al superior directa o a la persona delegada la previsió d'absència del servei tan prest com pugui, dins els primers trenta minuts de la primera jornada d'absència, llevat de causes formalment justificades.
- Justifiqui que va al servei mèdic corresponent.
- Compleixi estrictament les normes establertes respecte al règim de baixes.

- Vagi a quantes revisions mèdiques promogui l'entitat.

A fi de determinar les irregularitats suposades respecte a la percepció del complement, es faculta la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància per decidir, per acord, si tal abonament és procedent.

CAPÍTOL VI

Drets Sindicals

Article 24.- Competències i Facultats de la Representació Col·lectiva.

Les competències, facultats, drets i garanties dels Representants dels Treballadors i dels delegats sindicals són les que estableix i reconeix la normativa vigent, sens perjudici del que es relaciona a continuació:

1. Ser informat de la política d'ocupació i de personal de l'Ajuntament.
2. Ser informat dels canvis de destinació que legalment decreti la Corporació, respecte dels quals el comitè unitari i els delegats sindicals poden formular les al·legacions que considerin necessàries.
3. Emetre informe previ a l'adopció de tots els acords i sancions referents al personal, si es considera adient.
4. Assistir, amb veu, els Representants dels Treballadors i els delegats sindicals a les sessions que celebri la comissió informativa d'assumptes de personal, quan aquesta hagi de tractar afers que afectin el règim i les condicions de treball dels empleats, podent fer-hi constar les seves opinions. La Corporació trametrà als delegats de personal la informació sobre les matèries de l'ordre del dia de què ha de tractar la comissió amb una antel·lació no inferior a les quaranta-vuit hores. En tot cas, l'assistència ha de ser el principi i/o al final de la reunió.
5. Plantejar i negociar davant els òrgans corresponents de la Corporació els assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació dels serveis i condicions de seguretat i previsió social, dins el què sigui competència de la Corporació.
6. Proposar totes les mesures que efectin als treballadors respecte a la modificació o establiment de nous sistemes de treball.

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal tenen les garanties i les facultats següents:

- a) No es computen com hores sindicals o de personal les utilitzades per negociar aquest Pacte, les reunions de la Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància.
- b) Tots els delegats que pertanyen a una mateixa central sindical poden acumular les hores sindicals que corresponen als seus membres.

Article 25.- Seccions Sindicals.

1. Les seccions sindicals de les centrals firmants i en representació a l'Ajuntament poden nomenar un delegat sindical, el qual tindrà la consideració de representant dels treballadors a tots els efectes i li seran reconeguts expressament els drets i les obligacions recollits a la Llei Orgànica de la Llibertat Sindical i la Llei 7/90, de Negociació Col·lectiva.

Article 26.- Assemblees.

1. Els treballadors podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea en hores de feina. Disposen d'un màxim de trenta-sis hores anuals, a més de les necessàries per discutir i aprovar aquest Pacte.
2. Estan legitimats per convocar les assemblees:
 - a) Els representants dels Treballadors.
 - b) Els delegats de les seccions sindicals firmants.
 - c) Un mínim del 40% dels empleats.
3. Correspon al Batle o al regidor que tenguí delegada la responsabilitat de personal rebre la convocatòria i comprovar l'acompliment dels requisits següents:
 - a) Formular la petició per escrit amb una antel·lació de quaranta-vuit

hores.

- b) Assenyalar el dia, l'hora i el lloc on es farà l'assemblea.
- c) Les dades dels sol·licitants, que han d'estar legitimats per convocar-la tal com es preveu l'apartat 2.
- d) L'assemblea s'ha de celebrar dins la jornada laboral, preferentment fora de l'horari d'atenció al públic, llevat dels casos de vaga.
- e) La convocatòria s'ha de dirigir a tot el personal afectat per aquest Pacte.
- f) Si abans de vint-i-quatre hores de la data de l'assemblea el Batle o la persona delegada no ha formulat cap objecció, aquella es pot fer sense cap altre requisit.
- g) Els Representants de Personals o el delegat sindical pot convocar reunions sectorials, amb els mateixos requisits i termini. No poden excedir de cinc hores anuals per sector.

Article 27.- Serveis Mínims.

En cas d'assemblea o vaga legal els serveis mínims han de ser els essencials i els han de negociar els òrgans convocants i la Corporació.

- a) En cas d'assemblea, s'han de garantir la salut, la seguretat, el registre i els casos de cita amb antel·lació al ciutadà.
- b) En cas de vaga legal, s'han de garantir la salut, la seguretat i el registre.

CAPÍTOL VII

Salut Laboral

Article 28.- Salut Laboral.

En quantes matèries afectin la seguretat, la salut i la higiene en el treball són d'aplicació les disposicions legals vigents.

Es crearà el Comitè de Salut Laboral format per tres membres designats pels Representants dels Treballadors i els delegats sindicals i tres membres designats per la Corporació. A la primera reunió s'establirà una normativa sobre el seu funcionament; en tot cas, les dues parts poden demanar el concurs dels assessors que estimin pertinents.

El Comitè de Salut Laboral determina l'equip de seguretat amb què la Corporació ha de dotar cada un dels treballadors afectats.

En especial, el Comitè de Salut Laboral ha d'atendre allò establert sobre penositat, perillositat i toxicitat. Igualment, ha de vetllar per la instal·lació de vestuaris per a tot aquell personal que hagi de canviar-se de roba per raons de feina. Així mateix, realitzarà un estudi per determinar quin tipus i quantitat de roba de feina és necessària per al desenvolupament de les diverses feines, i també la dotació estacional i la data d'entrega (annexos personal)

Article 29.- Treballs pel personal en capacitat disminuïda.

- 1.- L'Ajuntament, a petició dels respectius interessats, assenyalarà al personal, la capacitat dels quals hagi disminuït per l'edat, estat de salut, accident o malaltia professional, a treballs més adequats a les seves condicions físiques.
- 2.- Els treballadors que haguessin petit accident o malaltia professional tendran preferència absoluta per a la seva readaptació a un nou lloc de treball, seguint en el futur les modificacions salarials que experimenti el seu antic nivell, retributiu, i seran compatibles amb les prestacions que puguin rebre de la Seguretat Social.
- 3.- Amb caràcter especial, el personal que per treballs penosos, al arribar a l'edat de 50 (cinquanta) anys tenguí la seva capacitat disminuïda, tindrà la facultat de sol·licitar un lloc auxiliar en el mateix departament a on prestés els seus serveis o en un lloc similar, i se li abonaran els salaris propis del seu nivell retributiu i de categoria, que es representaran, així com els increments salarials que experimenti fins la jubilació.
- 4.- L'esmentada situació es determinarà previ sotmetiment a un examen físic que assenyalarà les possibilitats de seguir executant les funcions pròpies del Servei. En el cas que el dictamen metge permet el continuar amb les funcions pròpies de la seva categoria, els reconeixements es faran anualment i la facultat de canviar de lloc de treball serà del treballador.
- 5.- En les situacions determinades en els paràgrafs precedents, serà necessari l'informe de la Comissió Paritària.

Article 30.- Revisions mèdiques.

- 1.- Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà dret a una revisió mèdica anual per compte i càrrec de l'Ajuntament, en el lloc i pels medis que aquest estimi oportuns, aquestes revisions estaran supervisades pel Comitè de Salut Laboral.
- 2.- Per aconseguir una major eficàcia, tant en el Servei públic com en les relacions de convivència laboral, queda establerta l'obligatorietat de sotmetre a aquestes revisions a tot el personal.

CAPÍTOL VIII

Règim Disciplinari

Article 31.- Règim Disciplinari.

El règim disciplinari dels treballadors es regeix pel Reglament de règim disciplinari estatal aprovat pel Reial Decret 33/1986, de 10 de gener, supletori en aquesta matèria, i per la legislació estatal o autonòmica que el substitueixi, modifiqui o desenvolupi.

D ISPOSICIONS ADDICIONALS**Primera.-**

1. S'iniciarà un programa d'actuació per a la consecució d'una reforma administrativa en profunditat que millori tant el servei públic com les condicions de treball i professionalitat dels treballadors que integren aquesta Administració.

2. La Comissió de Seguiment, Interpretació i Vigilància acordarà el sistema que s'ha d'utilitzar per a la valoració de llocs de treball; els Representants dels Treballadors hi participarà durant tot el procés. L'aplicació econòmica de la valoració serà negociada.

3. L'Ajuntament dotarà els fons necessaris per efectuar el que es regula en els apartats anteriors.

Segona.-

Reconeixent la capacitat autoorganitzativa de l'Ajuntament, les parts acordem que els projectes de reorganització administrativa que impliquin modificació de les condicions d'ocupació del personal tendran el tractament següent:

a) L'Ajuntament informará prèviament els sindicats firmants d'aquest Pacte dels canvis que impliquin reassignació d'efectius de personal.

b) En la fase d'elaboració del projecte de canvi de l'organisme afectat o realització dels treballs tècnics necessaris per a la reorganització dels efectius, l'Administració negociará amb els sindicats sobre la repercussió que aquests processos tinguin en les condicions de feina del personal afectat.

c) L'Ajuntament i els sindicats firmants negociaran els aspectes de l'estatut d'organització, personal i funcionament de l'organisme que afecti les condicions de treball del personal d'aquest.

d) Una vegada finalitzats tots els treballs tècnics encaminats a la reassignació d'efectius, canvis organitzatius i aspectes d'organització del personal, l'Ajuntament negociará amb els sindicats la destinació i el règim del personal afectat, dins el marc dels criteris i les condicions que s'acordin, garantint el volum d'ocupació estructural i els cursos d'adaptació o reciclatge que siguin necessaris.

PACTE D'ARBITRATGE.

En la hipòtesi que si, com a conseqüència de no poder arribar a acords interpretatius respecte de l'aplicació o el desenvolupament d'aquest Pacte, les parts arribassin a qualche tipus de conflicte, una vegada esgotades les vies administratives municipals i abans d'acudir, si és el cas, a instància judicial (ja sigui d'àmbit laboral o contenciós administratiu) se sotmeten voluntàriament a l'arbitratge de la Direcció Provincial de Treball.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1.- L'obligació dels treballadors especificada a l'apartat I de l'article 7 s'exigirà a nivell mitjà al personal administratiu, tècnic, de la Policia i al qui tinguin relació amb el públic en el termini de tres anys.

ANEXE**Vacances**

Es gaudirà de les vacances normalment i íntegrament en el període comprès entre el dia 1 de maig i el 30 de setembre i del 1 al 30 de Novembre.

Jornada Laboral

1. La jornada laboral és uniforme per a la totalitat dels empleats públics, s'ha de fer de forma continuada i es l'habitual en les Administracions Públiques.

2. S'establirà l'horari de compliment de la mateixa que es pactarà particularment.

Retribucions

S'estableix l'estructura retributiva següent:

1.- Retribucions bàsiques. El sou i els trienaris que corresponguin segons la legislació vigent. Dues pagues extraordinàries que es fan efectives el mes de juny i el mes de desembre.

2.- Retribucions complementàries. Es componen pel Complement de Destinació, Complement Específic i Productivitat i es negociaran juntament amb el Catàleg de llocs de treball esmentat a l'article 6.2.

3.- Indemnització de residència. S'incrementarà amb les quanties assenyalades a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o normativa legal que la substitueixi.

Ajuntament de Felanitx

Núm. 5808

D. Miquel Riera i Nadal, Batle-President de l'Ajuntament de Felanitx, fa públic que contra l'acord d'aprovació inicial del Pressupost General per l'exercici de 1997 i Plantilla de personal, adoptat en sessió Plenària celebrada el dia 3 de febrer de 1997, no s'ha presentat cap reclamació, quedant aprovat, per tant, de forma definitiva. A continuació, i de conformitat amb el que disposa l'article 150.3 de la Llei 39/88 de 28 de desembre, reguladora de les Hisendes Locals, es transcriu el resum per capítols de cada pressupost que ho integra.

1. Pressupost General.**1.1. Ingressos.**

Capítol	Concepte	
1	Impots directes	363.300.000
2	Impots indirectes	38.000.000
3	Taxes i altres ingressos	255.096.000
4	Transferències corrents	274.300.000
5	Ingressos patrimonials	56.000.000
7	Transferències de capital	121.304.000
	Total	1.108.000.000

1.2. Despeses

Capítol	Concepte	
1	Despeses de personal	342.406.400
2	Despeses de Béns corrents i serveis	382.703.000
3	Despeses financeres	73.750.000
4	Transferències	41.892.000
6	Inversions reials	238.191.000
7	Transferències de capital	457.600
9	Passius Fiances	28.600.000
	Total	1.108.000.000

2. Pressupost de L'Organisme Autònom Administratiu «Centre Cultural de Felanitx».**2.1 Ingressos.**

Capítols		
4	Transferències corrents	7.000.000
	Total	7.000.000

2.2 Despeses.

2	Despeses de Béns corrents i serveis	7.000.000
	Total	7.000.000

Felanitx, 17 de març de 1997.

El Batle., Miquel Riera i Nadal.

Plantilla de Personal

Núm. de Places a la qual s'adscriu	Denominació del lloc Escala i subescala a	Grup	Nivell CD de provisió	Sistema Observacions
A) Personal Funcionari				
1	Secretari	Amb habilitació nacional	A 22	Concurs
1	Interventor	Amb habilitació nacional	A 22	Concurs
2	Tècnic	Adm.G.-Tècnica	A 26	Oposició
3	Cap de Secció	Adm.G.-Administrativa	C 22	Concurs
1	Tresorer	Adm.G.-Administrativa	C 20	C. Oposició
1	Cap de Subsecció	Adm.G.-Administrativa	C 20	Concurs
10	Administratiu	Adm.G.-Administrativa	C 18	C. Oposició (1)
3	Auxiliar	Adm.G.-Auxiliar	D 15	Oposició (2)
1	Conserge	Adm.G.-Subaltern	E 12	Oposició
1	Arquitecte	Adm.E.-Tècnica	A 26	Oposició
1	Enginyer Industrial	Adm.E.-Tècnica	A 20	Oposició
1	Aparellador	Adm.E.-Tècnica	B 23	Oposició
1	Delineant	Adm.E.-Auxiliar	C 19	Oposició
1	Inspector	Adm.E.-Serv.Especials	C 18	C.-Oposició
		Policia Local		
2	Oficial	Policia Local	D 17	C.-Oposició
21	Policia Local	Policia Local	D 15	C.-Oposició
6	Auxiliar Policia Local	Policia Local	E 13	C.-Oposició (temp. est.)
2	2ª Activitat PL		D 15	en complir edat reglament.
1	Zelador d'Obres	Adm.E.-Serv.Especials	D 15	Oposició
		Comeses Especials		