

**PACTE REGULADOR DE LES CONDICIONS GENERALS  
DE TREBALL I LES RELACIONS LABORALS DEL  
PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE  
PALMA  
(2005-2008)**

Aprovat pel Ple de l'Ajuntament  
en sessió de data 30 de juny de 2005

## INDEX

---

	<b>Pàg.</b>
<b>CAPÍTOL I.-DISPOSICIONS GENERALS</b>	
Article 1r. Objecte _____	5
Article 2n. Àmbit d'aplicació personal _____	5
Article 3r. Àmbit d'aplicació territorial _____	6
Article 4t. Àmbit d'aplicació temporal _____	6
Article 5è. Comissió paritària d'interpretació, seguiment i vigilància _____	6
Article 6è. Mesa general de negociació _____	7
Article 7è. Mediació i arbitratge _____	7
Article 8è. Vinculació a la totalitat _____	8
Article 9è. Condicions més avantatjoses _____	8
Article 10è. Actualització de quantitats econòmiques _____	9
<b>CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ, SELECCIÓ I PROVISIÓ</b>	
Article 11è. Organització. _____	10
Article 12è. Plantilla i Organigrama. _____	10
Article 13è. Relació de Llocs de Feina. _____	11
Article 14è. Reorganitzacions i reestructuracions. _____	11
Article 15è. Oferta Pública d'Ocupació. _____	12
Article 16è. Procediment de selecció del personal funcionari de carrera. _____	12
Article 17è. Integració Social i Laboral dels discapacitats físics i psíquics. _____	13
Article 18è. Procediment de Selecció del Personal interí. _____	13
Article 19è. Principis Generals de la Carrera Administrativa. _____	14
Article 20è. Promoció Interna. _____	15
Article 21è. Provisió de llocs de feina. _____	16
Article 22è. Consolidació per servei. _____	17
Article 23è. Atribució temporal de funcions. _____	17
Article 24è. Comissions de Servei per a Cobertura de Places. _____	18
Article 25è. Comissions de Servei per a cobertura de llocs de feina. (Prefectures provisionals). _____	18
Article 26è. Comissions de Servei per a la cobertura de prefectures vacants de llarga durada amb reserva de lloc de feina. _____	19
Article 27è. Reclassificacions i Reversions. _____	19
<b>CAPÍTOL III. JORNADES I HORARIS DE TREBALL</b>	
Article 28è. Calendari Laboral. _____	21
Article 29è. Jornada Laboral. _____	22
Article 30è. Temps de descans diari. _____	23
Article 31è. Reducció de la Jornada habitual de treball. _____	24

Article 32è. Control horari i targetes d'identificació.	25
<b>CAPÍTOL IV. FORMACIÓ</b>	
Article 33è. Pla Anual de Formació.	27
Article 34è. Comissions de Formació.	27
Article 35è. Gestió de la Formació.	28
Article 36è. Criteris d'accés a les accions formatives.	28
<b>CAPÍTOL V. PERMISOS, LLICÈNCIES I SITUACIONS</b>	
Article 37è. Vacances.	30
Article 38è. Llicències i Permisos.	32
Article 39è. Situacions Administratives.	36
Article 40è. Baixes per IT	37
<b>CAPÍTOL VI. PRESTACIONS SOCIALS</b>	
Article 41è. Comissió Mixta de Prestacions Socials.	39
Article 42è. Ajudes Sanitàries, assistencials i mèdiques.	39
Article 43è. Ajuda per minusvalidesa física o psíquica.	39
Article 44è. Ajudes escolars a fills de funcionaris.	40
Article 45è. Gratificacions i indemnitzacions per jubilacions.	40
Article 46è. Assegurança de vida.	41
Article 47è. Bestreta per defunció.	41
Article 48è. Beques d'estudis per funcionaris.	42
Article 49è. Renovació permís de conducció.	43
Article 50è. Concessió de crèdits.	43
Article 51è. Responsabilitat Civil.	44
Article 52è. Assistència Jurídica.	45
Article 53è. Accidents de circulació.	45
Article 54è. Indemnització especial.	46
<b>CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT A LA FEINA</b>	
Article 55è. Seguretat i Higiene a la feina.	47
Article 56è. Comitè de Seguretat i Salut (CSS).	47
Article 57è. Reconeixements mèdics.	48
Article 58è. Absentisme Laboral.	48
Article 59è. Supervisió Mèdica dels permisos de malaltia.	49
Article 60è. Servei de Supervisió dels processos d'IT	49
Article 61è. Personal amb capacitat disminuïda.	49
Article 62è. Llocs de Feina de segona activitat.	50
Article 63è. Situació Administrativa de segona activitat.	51
Article 64è. Trasllats per raó d'edat.	51

	<b>Pàg.</b>
<b>CAPÍTOL VIII. SANCIONS</b>	
Article 65è. Expedients disciplinaris. _____	52
<b>CAPÍTOL IX. DRETS COL.LECTIUS I SINDICALS</b>	
Article 66è. Drets Sindicals. _____	53
Article 67è. Drets Generals. _____	53
Article 68è. Lliure sindicació i associació. _____	54
Article 69è. Dret de Reunió. _____	54
Article 70è. Dret de Vaga. _____	55
Article 71è. Junta de Personal. _____	55
Article 72è. Drets dels membres de la Junta de Personal. _____	55
Article 73è. Garanties dels membres de la Junta de Personal. _____	56
Article 74è. Competències i facultats de les seccions sindicals. _____	56
<b>CAPÍTOL X. ECONÒMIC</b>	
Article 75è. Retribucions. _____	59

**Article 1r. Objecte.**

El present pacte té per objecte la regulació de les condicions generals de treball i les relacions laborals a l'Ajuntament de Palma per al personal funcionari.

**Article 2n. Àmbit d'aplicació personal.**

1. El contingut del present pacte és d'aplicació:

- a) Als funcionaris de carrera
- b) Al personal vinculat a la Corporació per nomenament interí que ocupi un lloc de feina previst a la plantilla funcional i que expressament sigui contractat amb subjecció al present pacte.
- c) Als funcionaris en pràctiques.
- d) Als funcionaris eventuais, únicament en aquells aspectes compatibles amb la naturalesa de la seva relació jurídica.
- e) El funcionaris amb habilitació de caràcter nacional, amb les particularitats del seu règim estatutari.

2. Queden exclosos expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest pacte:

- a) El personal o professional la relació de serveis dels quals amb l'Ajuntament es derivin d'un contracte administratiu (per la Llei de Contractes).
- b) El personal que ostenti la condició de becari de qualsevol dels departaments municipals.
- c) El personal que presti una relació de servei no retribuïda de caràcter temporal com a conseqüència de convenis de col·laboració, inserció, pràctiques, formació i altres similars.
- d) El personal vinculat a l'Administració Municipal per una relació contractual d'alta direcció, que es registrarà pel contingut exprés del seu contracte.
- e) El personal que ostenti la condició de membres d'òrgans de govern, tant per vinculació als resultats electorals com per nomenaments directes sense aquesta vinculació.

Es considera sotmès a la normativa superior aplicable en tot quant no hi sigui incompatible.

### **Article 3r. Àmbit d'aplicació territorial.**

El present pacte és d'aplicació al personal previst a l'art. anterior que desenvolupi les seves funcions a qualsevol Centre, Dependència, Àrea o Servei dependents directament de l'Ajuntament de Palma, així com d'altres que en un futur es poguessin crear.

### **Article 4t. Àmbit d'aplicació temporal.**

1. Aquest pacte serà vigent fins al 31 de desembre de 2008 i tindrà efectes a partir del dia 1 de gener de 2005, amb les excepcions que en el seu cas s'indiquin.

2. Una vegada finalitzat el període de vigència general, el pacte es considerarà prorrogat any rere any, llevat que es produeixi la seva denúncia per qualsevol de les parts signants. En cas de pròrroga automàtica, només variaran les retribucions que seran incrementades en funció del que s'acordi entre les parts.

3. S'estableix que la denúncia, si s'esdevé, s'haurà de produir durant el mes de setembre de l'any 2007 o durant els mesos de setembre de qualsevol dels possibles de pròrroga, i sempre mitjançant comunicació escrita presentada en el Registre General de l'Ajuntament.

4. No obstant es produeixi aquesta denúncia, els efectes del pacte es consideraran prorrogats temporalment fins l'entrada en vigor del proper pacte, sense perjudici de les eventuais disposicions amb efecte retroactiu que es puguin establir en el nou pacte.

### **Article 5è. Comissió Paritària d'Interpretació, Seguiment i Vigilància**

1. Per a la interpretació i seguiment de l'aplicació i compliment del present pacte es constitueix, amb efectes del mes següent al de la seva aprovació, una Comissió d'Interpretació, Seguiment i Vigilància, integrada per representants de l'Ajuntament i pels membres designats pels sindicats signants, amb caràcter paritari i en igualtat de condicions.

La composició de la Comissió serà:

Per part de l'Ajuntament: el Regidor Delegat de Funció Pública, el Director General de RH, el Cap de Departament de RRHH i el Cap de Servei de Recursos Humans, a més de les persones designades expressament per la Batlia i amb el límit màxim del nombre de representants de la part sindical.

Per part sindical: Un representant de cadascuna de les Seccions Sindicals dels sindicats signants del present pacte. La composició i nombre dels membres de la Comissió s'adaptaran, en cada cas, als resultats de les eleccions sindicals.

Les persones designades podran ser substituïdes per delegació expressa.

2. La Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts signants. La convocatòria fixarà la data amb una antelació de tres dies hàbils.
3. Són competències de la Comissió:
  - a) Seguiment i vigilància de la fidel i puntual aplicació del pacte, i interpretació del mateix en els casos de dubtes i divergències en la seva aplicació correcta.
  - b) Instrument de desenvolupament i resolució de conflictes de tot i cadascuns dels aspectes regulats en el present pacte i en particular de tot el que estigui relacionat amb les condicions de treball i les relacions laborals, llevat de les competències atribuïdes a la Comissió Mixta de Formació i a la Comissió Mixta de Prestacions Socials.
  - c) Mediació i arbitratge previ en les condicions que s'indiquen a l'article següent.
  - d) Qualsevol altre que contribueixi a l'eficàcia de l'aplicació del pacte.
4. El funcionament i règim intern de la Comissió es regularà pel seu propi reglament intern que, un cop aprovat per les parts signants per unanimitat, s'incorporarà com a Annex al present conveni.

#### **Article 6è. Mesa General de Negociació**

Al marge de les funcions de la Comissió i sense perjudici del que estableixi la normativa aplicable, es reunirà la Mesa General de Negociació durant el període de vigència del present pacte per tractar els assumptes relacionats amb:

- a) Modificació o determinació dels aspectes retributius.
- b) Confecció i modificació de la Relació de Llocs de Feina.
- c) Oferta Pública d'Ocupació i Provisió de Llocs de Feina.
- d) Plans de Feina de qualsevol tipus no prevists en el present pacte.
- e) Bases i programes de selecció i promoció del personal.
- f) Salut Laboral, no expressament atribuïdes al Comitè de Seguretat i Salut
- g) Propostes sobre la millora dels drets sindicals i de participació
- h) Tot allò que afecti a les condicions de treball i les relacions de treball i no s'hagin previst en el present pacte.

La Mesa General de Negociació es reunirà com a mínim 1 cop al mes amb caràcter ordinari, independentment de les vegades que puguin ser necessàries amb caràcter extraordinari.

#### **Article 7è. Mediació i arbitratge**

La corporació i els sindicats signants expressen el seu compromís d'arribar a acords mitjançant vies de diàleg pacífic i constructiu. Per això s'estableixen els següents mecanismes de diàleg i arbitratge, per tal d'evitar als funcionaris la via del recurs administratiu o contenciós:

- a) Les discrepàncies i denúncies sorgides per la interpretació i aplicació d'aquest pacte s'hauran d'analitzar en primer lloc en la Comissió Paritària, que esgotarà les possibles alternatives d'acord, en el termini màxim de dos mesos.
- b) A manca d'acord, els interessats podran alternativament i voluntària acudir a la via del recurs administratiu o contenciós administratiu, o a la via de l'arbitratge. Aquest serà realitzat per un òrgan compost per dos membres, un a proposta de l'Administració i l'altre de la part sindical d'entre professionals del món del dret laboral o administratiu. Els nomenaments hauran de ser acceptats per ambdues parts i podran ser permanents o puntuals per a cada cas. El termini per emetre l'informe d'arbitratge serà de deu dies prorrogable per deu mes, si se sol·licita. En tot cas el procediment d'arbitratge es regularà per la normativa vigent aplicable.
- c) L'informe d'arbitratge se sotmetrà en reunió única i urgent a la Comissió, que el podrà acceptar amb votació per unanimitat. En cas contrari, restarà oberta la via de recurs procedent.

#### **Article 8è. Vinculació a la totalitat**

**1.-** El present pacte negociat és vinculant i l'han de complir obligatòriament les dues parts que el signen una vegada que l'ha aprovat el Ple de l'Ajuntament. Forma un tot orgànic i indivisible als efectes de la seva aplicació, per la qual cosa si s'anul·lava o es proposava la modificació d'alguna de les seves estipulacions per part de la jurisdicció competent, es modificaran aquelles que directament estiguin afectades pel contingut de la sentència. La resta del Pacte restarà vigent durant el temps pactat, sempre que la Comissió Paritària no determini que aquella nul·litat o anul·lació n'afecta substancialment la seva totalitat.

**2.-** Anàlogament, el pacte esdevindrà ineficaç si la interpretació per part de la jurisdicció competent d'algun o alguns dels seus preceptes fos distinta a la realitzada, mitjançant acord unànim, per la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància.

**3.-** Mentre no s'arribi a un pacte nou, el present regiria provisionalment a tots els efectes, tret d'allò anul·lat o modificat.

#### **Article 9è. Condicions més avantatjoses**

Totes les condicions establertes en aquest Pacte, en cas d'ambigüitat, obscuritat i contradicció quan al seu sentit i abast, hauran d'ésser interpretades de la forma que resulti més avantatjosa per als funcionaris, en cas d'insuficiència dels mètodes d'interpretació o integració establerts legalment. En cas de divergències o dubtes en l'aplicació d'aquesta clàusula, entraran en funcionament les disposicions de l'article 5è d'aquest Pacte.

### **Article 10è. Actualització quantitats econòmiques**

Les retribucions salarials establertes en aquest Pacte, s'actualitzaran anualment d'acord amb el que determinin els Pressuposts Generals de l'Estat i demás legislació que hi resulti d'aplicació.

Les quanties previstes en concepte d'ajudes i de prestacions socials, així com també les previstes per a la jubilació avançada, invalidesa i defunció, experimentaran amb caràcter anual l'increment de l'índex de preus al consum a nivell nacional publicat per l' INE.

**Article 11è. Organització**

1. L'organització i planificació del treball serà competència de l'Ajuntament de Palma, conformement a la legislació vigent. S'entén que afecta a les condicions de treball del personal aquelles decisions que modifiquin tot allò que es derivi de l'aplicació del contingut d'aquest pacte.
2. Quan les decisions adoptades per l'Ajuntament puguin tenir repercussió sobre les condicions de treball del personal, serà adient la consulta i negociació a les organitzacions sindicals i als sindicats a què fa referència la Llei 9/87, de 12 de juny.
3. Es tindran en compte les vies de participació dels representants legítims dels treballadors de l'Ajuntament, segons el que diu la legislació vigent.
4. Als caps dels diferents negociats, seccions, serveis i departaments els corresponen no tan sols les feines inherents al grup funcional al que pertanyen sinó també la responsabilitat de l'organització, programació, direcció, execució, coordinació i control del treball propi de la unitat que dirigeixen en l'aspecte tècnic i pràctic, així com la direcció, supervisió i control del personal que tinguin assignat; tot això sota la superior direcció dels òrgans polítics i/o directius del govern municipal que pugui determinar la legislació vigent.
5. Es declaren vigents i de plena aplicació tots els Acords anteriors en aquest Conveni que afectin la regulació i condicions de treball de la Policia Local i Bombers. En especial, els Acords Plenaris de 27-04-1997, de 29-04-1999, de 27-09-2001 i de 26-04-2002.

**Article 12è. Plantilla i Organigrama.**

La plantilla del personal municipal és la relació de totes les places degudament agrupades pels criteris de classificació prevists a la legislació bàsica de règim local, reservades a funcionaris, laborals i eventuais. L'organigrama municipal és la descripció de les àrees d'actuació administrativa i de gestió que depenen de l'estructura orgànica de govern, de la que es deriven les relacions de jerarquia i dependència funcional entre les diverses unitats i al que s'integra tot el personal que comprèn la plantilla municipal. S'entén que ambdós instruments de planificació i distribució dels efectius de personal responen a les necessitats organitzatives de prestació dels serveis municipals assolits i als superiors criteris polítics de gestió de les competències municipals.

### **Article 13è. Relació de Llocs de Feina**

La Relació de Llocs de Feina (RPT) es el document tècnic d'ordenació i classificació dels llocs de feina. Aquesta relació serà pública i comprendrà, d'acord amb les necessitats dels serveis, la denominació i característiques essencials dels llocs de feina, les retribucions complementàries que els corresponen i els requisits exigits per al seu desenvolupament, agrupant-los per similitud de les seves característiques essencials a tota la Corporació.

Cada lloc de feina comprendrà, com a mínim, informació relativa a:

- a) Codi del lloc de feina
- b) Denominació del lloc de feina
- c) Caràcter singularitzat o no singularitzat
- d) Ubicació dins l'organigrama dels llocs singularitzats
- e) Nombre de dotació de places del lloc per als no singularitzats
- f) Grup o grups de classificació
- g) Escala, subescala i classe
- h) Categoria o plaça que pot ocupar-lo
- i) Titulació exigida
- j) Sistema de provisió
- k) Nivell d'exigència de català
- l) Nivell de complement de destinació
- m) Complement específic assignat
- n) Condicions específiques de feina (horaris, jornada, torns, conducció)

### **Article 14è. Reorganitzacions i reestructuracions**

L'Ajuntament s'ha fixat com a objectiu durant la vigència d'aquest Pacte el dimensionament de les diferents unitats administratives per tal d'adaptar les dotacions de recursos humans a les exigències reals de servei. Tot això podrà implicar la transferència de recursos humans entre unitats administratives. En base a la seva potestat d'autoorganització es desenvoluparan els corresponents projectes de reorganització i/o reestructuració, dels quals s'informarà als representants sindicals i s'estudiaran les seves alternatives. En cas que aquests projectes afectin al règim jurídic d'un departament o puguin afectar a les condicions de treball del personal afectat, s'iniciaran les corresponents negociacions amb els representants sindicals fins a assolir un acord.

Als departaments no afectats d'aquests processos es respectarà, amb caràcter general, les destinacions habituals del personal.

En els casos de nova destinació o reubicació com a conseqüència de la redistribució d'efectius d'un lloc de feina en una o entre diverses unitats administratives o canvis en l'adscripció a llocs de feina després de l'aprovació dels instruments de gestió i catalogació dels RRHH i sempre que no es modifiquin les condicions de treball. Tindrà el caràcter d'automàtic en cas d'afectar a tots els efectius d'una mateixa unitat, lloc de

feina o categoria professional. En cas contrari se seguirà el següent ordre de preferència per determinar el personal afectat:

- 1r) Els voluntaris.
- 2n) Les vacants, ocupades o no per interins.
- 3r) El darrer adscrit a la unitat orgànica.

En els casos de cessament o remoció del lloc de feina, es garantirà l'atribució a llocs de feina amb un complement de destinació d'acord al del grau personal consolidat per l'afectat.

### **Article 15è. Oferta pública d'ocupació**

Les necessitats de recursos humans que no puguin ser proveïdes amb els efectius de personal existents a la Corporació, seran objecte anualment de la corresponent oferta pública d'ocupació. Els llocs de feina que s'hagin de proveir pel personal propi, d'acord amb els sistemes prevists a la legislació vigent i desenvolupats en els articles següents, no s'inclouran a l'oferta pública d'ocupació i seran objecte de la corresponent oferta interna de provisió amb les garanties de publicitat, divulgació i accessibilitat al personal que preveu la legislació. Previ a l'inici dels procediments selectius de cada any, s'oferiran al personal propi les vacants per accedir als concursos de trasllats. S'acumularan a l'oferta d'ocupació de l'any en curs els llocs de feina ofertats als anys anteriors i dels que no s'hagi iniciat el corresponent expedient administratiu del procés selectiu en el moment de la seva aprovació.

### **Article 16è. Procediment de selecció del personal funcionari de carrera**

L'ingrés del personal funcionari de carrera es realitzarà un cop aprovada i publicada l'oferta pública de llocs de feina anual, mitjançant algun dels sistemes previstos per la legislació de la funció pública local, amb preferència pel sistema d'oposició sobre el de concurs o concurs-oposició. Es negociarà amb les organitzacions sindicals i sindicats els concrets llocs de feina que s'hagin de cobrir pel sistema de concurs-oposició.

Les bases de la convocatòria seran aprovades per l'òrgan competent, previ acord amb els representants sindicals. La composició del tribunal serà com a mínim de cinc membres. En cap cas el nombre de representants sindicals podrà ser igual o superior al dels membres designats a proposta de la Corporació. Els vocals hauran d'estar en possessió d'una titulació o bé d'una especialització iguals o superiors a les exigides per a l'accés a les places convocades. La convocatòria determinarà el nombre dels llocs de feina que hauran de ser coberts pel sistema de selecció, amb indicació del nombre dels que hauran de ser-ho per promoció interna.

A les respectives convocatòries podrà establir-se, com a part integrant de la fase d'oposició, que els aspirants hagin de superar un curs de formació de caràcter teòric o teòricopràctic, el qual tindrà caràcter eliminatori i la seva puntuació serà considerada als

efectes d'obtenir l'ordre de puntuació definitiva dels aspirants. La seva durada i contingut es determinarà per l'òrgan competent per a l'aprovació de les bases corresponents a la convocatòria.

La normativa de la CAIB en matèria de procediment d'ingrés del personal tindrà caràcter supletori en tot el no previst en el present article, exceptuant el que es disposa per a la Policia Local, que tindrà aplicació directa.

### **Article 17è. Integració social i laboral dels discapacitats físics i psíquics.**

Es donarà compliment al que estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i el Reial Decret 1451/1983, d'11 de maig, i la resta de la normativa vigent sobre integració social i laboral dels discapacitats i especialment en allò que fa referència a les proves d'accés, contractació i feina. Igualment, a les proves selectives, s'establiran per les persones discapacitades que ho demanin, les adaptacions possibles de mitjans i temps per a la seva realització. A les ofertes d'ocupació pública es reservarà una quota no inferior al 5 % de les vacants per la seva cobertura per persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33 %, de manera que progressivament arribi al 2 % dels efectius totals de la Corporació.

### **Article 18è. Procediment de selecció del personal funcionari interí**

La selecció es realitzarà a partir dels borsins de candidats que hagin superat tots o alguns exercicis (llevat del relatiu al català) en els processos selectius per a la cobertura de places de funcionari de carrera, amb una vigència d'aquests de fins als quatre darrers anys. A manca d'aquests, es realitzarà per concurs o concurs-oposició, amb convocatòria pública, mitjançant anunci que declari obert el procés de selecció que es disposarà al tauler d'anuncis, premsa i BOIB, amb terminis de presentació de sol·licituds d'entre 4 i 8 dies hàbils. En aquest darrer cas es generarà igualment un borsí per a posteriors seleccions de personal interí per a places de la mateixa categoria, que en el cas del concurs el formaran els candidats que haguessin obtingut una puntuació igual o superior al 60% de l'obtinguda pel primer aspirant seleccionat originàriament.

En el cas de concurs els aspectes a valorar seran:

- 1r. Haver superat algun exercici a proves selectives corresponents a la mateixa plaça que es convoca o de superior categoria de la mateixa escala, a qualsevol administració pública, durant els dos darrers anys (40%).
- 2n. Experiència professional en els darrers cinc anys realitzant funcions similars a la de la plaça convocada a l'administració pública (40%).
- 3r. Titulacions acadèmiques diferents a l'exigida per a la plaça (10%).
- 4t. Formació específica i relacionada amb el lloc de feina (10%).

En el cas de concurs-oposició, podran determinar-se una o diverses proves, que podran tenir el caràcter d'eliminatòries.

La gestió dels borsins, que seran públics, s'efectuarà directament pel Servei de Recursos Humans conformement als següents criteris:

1r. Hi tindran preferència els candidats amb més proves superades, llevat del Català. A igualtat de nombre de proves superades els qui obtinguin major puntuació, sumant-se totes les qualificacions, sense comptar les suspeses. Sempre que hagin completat tota l'oposició; es a dir havent-se presentat a totes les proves selectives, sense haver-se retirat de cap exercici o presentar una conducta inactiva en els mateixos, en aquests casos quedaran als darrers llocs dels borsins.

2n. En cas de coincidència de notes, tindrà preferència el candidat que més temps hagués estat contractat a l'Ajuntament anteriorment.

3r. Qui estigui ocupant un lloc de feina de la mateixa categoria i relació jurídica (però independentment de les condicions de feina) no serà cridat.

4t. En cas de concurs, tindrà preferència el candidat amb més puntuació.

5è. Qui finalitzi un contracte per causa de l'Ajuntament (llevat del cas de revocació per incompliment de les obligacions, que no tornarà a ser cridat) i estigués a un borsí, passarà a ocupar l'ordre de preferència que li corresponia inicialment. Qui figuri a diversos borsins, serà considerat per la seva puntuació en el més recent.

6è. Qui finalitzi un contracte a petició pròpia o renunciï a un oferiment serà exclòs del borsí, llevat que l'interessat tornés a sol·licitar ser-hi i que passarà al darrer lloc en l'ordre de preferència.

7è. Qui finalitzi un contracte per causa de l'Ajuntament i no estigui inclòs al borsí en vigència passarà igualment al seu darrer lloc.

Amb caràcter excepcional i residual, i en cas d'absència de borsins en vigor, es podrà acudir directament, sense necessitat de convocatòria pública al sistema d'oferta genèrica a entitats públiques de foment de l'ocupació principalment l'IMFOF i el SOIB. En aquest cas, entre els aspirants proposats es realitzarà una selecció per la Comissió de Valoració que es designi amb representació sindical.

## **Article 19è. Principis Generals de la Carrera administrativa**

Els funcionaris municipals tindran dret al llarg de la seva vida professional a l'ascens dins la jerarquia administrativa mitjançant els sistemes de provisió de llocs de feina i de consolidació del grau personal que preveu la legislació vigent. Aquests sistemes es basen en els principis de progressió i consolidació, i en tot cas hauran de respectar els criteris de mèrit i capacitat amb la previsió de mitjans de valoració adequats de l'exercici professional, els llocs de feina desenvolupats i la formació. Comprendrà els sistemes de promoció interna, provisió de llocs de feina per concurs, concurs específic o lliure designació, i la consolidació de graus de complement de destinació.

La mobilitat voluntària derivada de la carrera administrativa del personal, a excepció del sistema de consolidació de graus, determinen l'obligació de permanència del personal un mínim de dos anys en el nou lloc de feina adscrit en els casos de provisions definitives, a excepció de les comissions de servei, atribucions temporals de funcions i

provisió pel sistema de lliure designació. La mobilitat forçosa del personal derivada de les figures previstes a la legislació vigent o contemplades en aquest pacte es regularan per la seva normativa específica.

#### **Article 20è. Promoció Interna**

- Es reservaran per a promoció interna, al marge d'altres procediments específics de reclassificació o reconversió un nombre igual al 50% del nombre de vacants disponibles per a l'oferta pública d'ocupació per a totes les subescales de l'escala d'administració general als grups de titulació immediatament superiors, excepte per a la subescala d'administratius, que es reservarà el 100% dels llocs per als auxiliars administratius.
- Per a la subescala tècnica de l'escala d'administració especial, es reservarà el 50% en els casos que a la plantilla figurin places del grup de titulació immediatament superior. Les classes de la subescala de serveis especials es regularan d'acord amb el següent:
  - a) Policia Local seguirà les previsions de la normativa autonòmica que li sigui d'aplicació.
  - b) Servei d'extinció d'incendis seguirà la normativa específica autonòmica i estatal que li sigui d'aplicació. En absència d'aquesta, es reservarà el 100% de les places vacants a la promoció interna.
  - c) Comeses especials i subescales tècniques d'Administració Especial, es reservarà per a promoció interna un nombre igual al 50% del nombre de vacants disponibles a l'oferta pública d'ocupació a totes les categories professionals de les escales de l'administració general i l'administració especial del grup de titulació immediatament superior al que es convoqui.
  - d) Personal d'oficis, es reservarà per a promoció interna un nombre igual al 100% del nombre de vacants disponibles a l'oferta pública d'ocupació a totes les categories professionals immediatament superiors d'aquesta classe.

Anualment, i amb motiu de l'oferta pública d'ocupació, es negociarà amb els representants sindicals aquelles convocatòries que, sempre dins el límit dels percentatges abans indicats, es puguin destinar a la promoció creuada entre escales i subescales, en els termes que disposi la legislació bàsica de l'Estat i en la que sigui d'aplicació a l'administració local, i en particular la relativa a categories professionals del mateix grup de titulació però de diferents escales, mitjançant la realització de processos selectius amb el respecte als principis de mèrit i capacitat.

Com a regla general s'efectuarà pel procediment de concurs oposició, podent-se suplir parcialment o total la fase d'oposició per un curs de formació. Amb caràcter general es realitzarà prèviament la fase de concurs, que valorarà preferentment les capacitats i aptituds del candidat per afrontar el nou lloc de feina, les funcions desenvolupades en els llocs de feina anteriors i la formació específica i habilitadora per a les funcions que se li hagin d'encomanar.

S'eximirà de la realització de les proves relatives al coneixement de matèries suficientment acreditades a les proves corresponents a l'ingrés a la categoria professional de procedència. Per a determinar les matèries objecte d'exclusió se tindrà de referència la darrera convocatòria efectuada d'aqueixa categoria.

Els funcionaris que per promoció interna hagin obtingut un lloc de feina, hi hauran de romandre 2 anys.

La composició del Tribunal serà la mateixa que la del nou ingrés prevista en aquest Pacte.

Tots els aspirants que es presentin a convocatòries per a promoció interna i no obtinguin plaça, podran optar per quedar exempts de realitzar, a la següent convocatòria, aquells exercicis, cursos o pràctiques que haguessin superat conformement amb els criteris de les bases corresponents, reservant-se la nota obtinguda o realitzant-los novament, sols amb el fi de millorar-los. En cas de no presentar-se a la següent convocatòria la puntuació caducarà.

D'acord amb l'establert a del Ple de 02/04/1997, es possibilitarà la promoció interna dels administratius desenvolupant els llocs de feina d'administratiu cap de negociat a assimilats a caps de secció i se'ls valoraran els anys de servei i edat amb un tope màxim de 14 llocs de treball.

### **Article 21è. Provisió de llocs de feina**

Els llocs de feina adscrits a funcionaris es proveiran definitivament pels procediments prevists a la legislació vigent. L'adjudicació de llocs de feina del personal de nou ingrés tindrà el caràcter de definitiva i seran equivalents als obtinguts per concurs. Per a la resta de casos s'aplicarà el sistema de provisió que prevegi en cada cas la Relació de Llocs de Feina. En particular, el sistema normal de provisió serà el concurs i per als llocs de feina de cap de servei, superiors o equivalents, la lliure designació.

La composició de la Comissió de valoració serà com a mínim la següent:

- President
- Secretari
- Dos vocals designats per la Corporació.
- Dos vocals designats per les organitzacions sindicals més representatives a l'Ajuntament.

Els membres de la Comissió de Valoració hauran de pertànyer a un grup de titulació igual o superior a l'exigit per als llocs convocats.

El nombre de representants de les organitzacions sindicals més representatives no podrà ser igual o superior al dels representants designats per la Corporació.

Darrera l'aprovació de l'oferta pública d'ocupació, podran determinar-se aquells llocs de feina que corresponguin a places vacants que hagin de ser objecte d'un concurs de

trasllat per a la seva provisió entre el personal funcionari de carrera, d'acord amb criteris de racionalitat i eficiència, sempre i quan el nombre de possibles aspirants ho aconselli. Es potenciarà especialment aquest sistema de provisió a l'escala d'administració general. En tot cas s'exigirà el mateix requisit de dos anys de permanència al darrer lloc de feina abans indicat. La Relació de Llocs de Feina determinarà les places que tenen cabuda per a la provisió de cada lloc concret de feina, podent ser de tipus únic o mixt.

Podran autoritzar-se permutes entre funcionaris que ocupin llocs de feina de la mateixa categoria i especialitat, sempre que

- Els llocs de feina en que estiguin adscrits siguin d'igual naturalesa i sistema de provisió
- Els anys de servei d'ambdós funcionaris no difereixi en més de cinc anys.
- No se'ls hagi concedit una permuta en un període de temps inferior a deu anys.
- No els falti a cap d'ells menys de 10 anys per a la data de jubilació forçosa.

Les permutes seran informades prèviament pels Caps de Servei o Àrea dels sol·licitants

### **Article 22è. Consolidació per servei.**

A partir de l'01-01-2005, s'aplicarà un increment econòmic que s'abonarà mensualment al complement específic, resultat de calcular la diferència entre l'import del complement de destí actual i el que resultaria després de l'increment d'un nivell per cada vuit anys d'antiguitat. Els excessos d'antiguitat es computaran pel següent venciment.

El sistema d'assignació valorarà l'antiguitat. Els llocs de feina afectats mantindran totes les característiques que els defineixen a la Relació de Llocs de Feina, operant l'increment en el full de serveis dels funcionaris afectats.

### **Article 23 Atribució temporal de funcions**

En casos excepcionals i en aquelles situacions derivades d'absències perllongades dels responsables d'una prefectura (exclosos els períodes de vacances) en els que es faci necessari dur a terme les funcions corresponents al lloc del funcionari absent; la Corporació podrà atribuir accidentalment a un funcionari de la mateixa unitat/negociat/secció o servei, dur a terme temporalment les funcions corresponents a la prefectura.

En aquests casos, la Corporació procedirà a nomenar un responsable voluntari amb una atribució temporal de funcions. En cas de concurrència, es decidirà en base a l'antiguitat en el servei i en cas d'empat, en base a criteris de formació.

El funcionari nomenat percebrà les retribucions del seu grup, més la diferència retributiva entre el seu lloc de feina i l'efectivament duit a terme durant el període que ocupi la prefectura.

## **Article 24 Comissions de Servei per a Cobertura de Places**

Es podrà optar per aquest tipus de nomenament per cobrir llocs de feina vacants definitius o provisionals per una duració superior a un mes (exclosos els períodes de vacances) i amb la corresponent dotació pressupostària, si existeix personal propi que reuneixi els requisits necessaris per al seu desenvolupament i que pertanyi a una categoria professional del grup de titulació immediatament anterior de la vacant, en cas de la mateixa escala, o igual o anterior en cas de diferent escala. La seva provisió serà en tot cas temporal i fins a la seva provisió definitiva. La seva motivació haurà de ser les raons de reconeguda urgència per a la prestació del servei. Podrà ser revocat quan cessin les raons d'urgència que motivaren el nomenament, per incompliment manifest i apreciat pels superior jeràrquics quant a les funcions pròpies del lloc de feina, o també en el cas que se celebrin proves selectives per a la cobertura com a funcionari de carrera places de la mateixa categoria i el comissionat no hi obtingués la puntuació suficient segons l'ordre de preferència per continuar en aquesta situació.

La selecció del candidat es farà directament pel Servei de Recursos Humans entre els funcionaris de carrera que haguessin superat algun exercici a les proves selectives corresponents a la mateixa plaça dins les dues darreres convocatòries, amb els següents criteris:

- 1r. Tindran preferència els candidats amb més proves superades.
- 2n. Dins una mateixa prova, tindrà preferència el candidat amb major puntuació.
- 3r. En cas de coincidència de notes, tindrà preferència el candidat que més antiguitat tingui a l'Ajuntament anteriorment.

En cas de absència de candidats amb aquestes darreres condicions es convocarà un concurs intern de provisió amb les següents criteris:

- 1r. De forma voluntària.
- 2n. El més antic del Servei.
- 3r. En cas d'empat, qui tingui més formació.

Per a la Policia Local i bombers, seran d'aplicació els paràgrafs anteriors. Si persisteix l'empat, el criteri determinant serà la nota més alta del curs de capacitació per a cada categoria.

## **Article 25 Comissions de Servei per a cobertura de llocs de feina (prefectures provisionals)**

A excepció dels llocs de lliure designació, els llocs de feina vacants per una duració superior a un mes (exclosos els períodes de vacances) i amb la corresponent dotació pressupostària de categoria professional superior dins el mateix grup de titulació, podran ser objecte de cobertura provisional en comissió de serveis i fins a la seva cobertura definitiva entre el personal funcionari que pertanyi a l'esmentat grup de titulació. Tindrà sempre el caràcter de temporal. La seva motivació haurà de ser les raons de reconeguda urgència per a la prestació del servei. Podrà ser revocat quan

cessin les raons d'urgència que motivaren el nomenament o per incompliment manifest i apreciat pels superior jeràrquics quant a les funcions pròpies del lloc de feina.

La selecció es realitzarà segons el següent ordre de preferència:

- 1) Personal funcionari de carrera adscrit al mateix Servei que reuneixi els requisits per a exercir el càrrec i hagi participat al darrer procés de concurs de provisió de llocs de feina de la mateixa categoria, per ordre de puntuació.
- 2) Personal funcionari d'altres Serveis que hagin participat en el darrer procés de concurs de provisió de llocs de feina de la mateixa categoria, per ordre de puntuació.
- 3) Personal funcionari adscrit al mateix Servei que reuneixi els requisits per exercir el lloc de feina.

Els nomenaments en Comissió de Serveis d'aquest apartat i l'anterior, així com qualsevol altre figura d'atribució temporal o adscripció provisional a treballs, funcions o llocs de feina de superior categoria a la pròpia, no produiran per si mateixos l'ascens automàtic del funcionari afectat, ni la consolidació de les retribucions del citat lloc de feina, a excepció del complement de destí, que es consolidarà quan es superi una duració de 2 anys.

#### **Article 26. Comissions de Servei per a la cobertura de prefectures vacants de llarga durada amb reserva de lloc de feina**

Es realitzarà aquest tipus de nomenament per cobrir llocs de feina dels quals es preveu que els seus titulars estiguin absents per una durada superior als dos anys.

Es consideraran objecte d'aquest tipus de comissió de servei aquelles prefectures deixades temporalment vacants per trobar-se els seus titulars en alguna d'aquestes situacions:

1. Alliberament sindical.
2. Excedència forçosa.
3. Serveis Especials.

Per a la seva cobertura es seguiran els criteris definits a l'article anterior.

#### **Article 27. Reclassificacions i reconversions.**

En desenvolupament de l'Acord Estatal Administració Sindicats per a la Modernització i Millora de l'Administració Pública s'adoptaran les mesures adients per aconseguir l'objectiu que la relació entre les places del grup de titulació C i D de l'escala d'administració general sigui d'un a un. Així, anualment amb motiu de l'aprovació de l'oferta pública d'ocupació i l'oferta de provisió de llocs de feina, es determinarà el nombre de places de la subescala administrativa per a reconversió entre places de la subescala auxiliar, de forma que gradualment s'aconsegueixi l'objectiu indicat. El contingut d'aquest procés es determinarà mitjançant el corresponent Pla d'Ocupació,

basat en un procés selectiu que permeti acreditar els principis de mèrit i capacitat, i que inclourà una fase de concurs, una prova objectiva i la realització d'un curs teòricopràctic.

Les places a reconvertir o reclassificar seran les següents:

- 15 places de grup C a grup B de l'Escala Administració General.
- 30 places de grup D (auxiliar administratiu) a C (administratiu).
- Places educadors medi obert de Grup C a Grup B.
- 5 places de subaltern a auxiliar administratiu de Grup E a Grup D.
- Aplicació immediata de la Llei de Coordinació de la CAIB per policies i bombers tant prest entri en vigor.

**Article 28è. Calendari laboral.-**

El calendari laboral es determinarà per l'organisme competent de l'administració Estatal i Autònoma en assenyalar les festes corresponents al municipi de Palma. Els dies 24 i 31 de desembre, les oficines municipals es trobaran tancades amb l'excepció del Registre General.

En compensació, aquest personal juntament amb el personal afectat del Cos de Bombers i Policia Local, gaudirà de dos dies equivalents quan les necessitats operatives del servei ho permetin.

El personal que no pugui gaudir dels dies 24 i 31 de desembre per coincidir en dissabte o diumenge, els podrà recuperar com a dia lliure, d'acord amb les necessitats del Servei.

Es consideren, amb caràcter general, dies de descans setmanals els dissabtes i diumenges. Al personal amb l'obligació de prestar els seus serveis en aquests dies, se'ls garantirà el gaudi de dos dies setmanals de descans continuats. El personal de Policia Local gaudirà dels següents dies de descans per cada període de 28 dies: personal amb 7 hores, 7 dies lliures; personal amb 8 hores sense renúncia al dia lliure, 9 dies lliures; personal amb 8 hores i renúncia al dia lliure, 8 dies lliures; els dies lliures coincidiran en divendres, o dijous i divendres, respectivament, si el torn es de matí; i en dilluns, o dilluns i dimarts, respectivament, si el torn es d'horabaixa; personal de la Unitat Nocturna, 10 dies lliures. Per al personal afectat pel sistema horari de 8 hores, es respectaran els 2 francs lliures anuals que es gaudeixen a l'actualitat.

Prestaran serveis els dissabtes matí les dependències del Registre General, sense que això suposi increment d'hores en el còmput anual, per la qual cosa el personal afectat gaudirà de descans qualsevol dia de la setmana següent.

Per les festes de Sant Sebastià, Patró de Palma, es gaudirà d'una reducció, al tram final de la jornada, de una hora diària els dies feiners de la setmana de festes. No gaudir d'aquesta reducció no es podrà compensar econòmicament.

La jornada de treball anual, deriva del càlcul realitzat deduint a l'annualitat els caps de setmana, els festius, les vacances, els dies d'assumptes propis i el 24 i 31 de desembre. Resultant el següent còmput anual:

**Setmana 35 hores:** 1512 hores anuals

**Setmana 37'5 hores:** 1623'5 hores anuals

**Setmana 40 hores:** 1735 hores anuals.

## **Article 29è. Jornada Laboral.-**

La jornada laboral de l'Ajuntament de Palma serà la que es determini amb caràcter general per la legislació aplicable al personal civil de l'Administració General de l'Estat.

Amb caràcter general, la jornada de treball dels funcionaris serà la següent:

- a) Personal d'oficines: la seva jornada laboral serà de 35 hores.  
Es consideren personal d'oficina els funcionaris que treballen a la Casa Consistorial i al Negociat de Multes, el personal administratiu de la Policia, Bombers i l'Escola de Policia Local i Son Pacs. No s'inclou en aquest concepte el personal d'oficis assignat a la Casa Consistorial.
- b) Personal d'oficis: la seva jornada laboral serà de 37 hores i ½ setmanals.
- c) Personal de Serveis i Comeses Especials (notificadors, Serveis Socials, Control Trànsit, Inspectors Padronals i Biblioteques i Arxiu, Educació, Joventut i Tècnics Animadors Sòcio-culturals): la seva jornada laboral serà de 37 hores i ½ setmanals.
- d) Polícies i Bombers: la seva jornada laboral serà de 40 hores setmanals.

### **1. Jornada general reduïda de matí, amb 1512 hores anuals:**

35 hores setmanals, de dilluns a divendres, amb les excepcions que s'hagi de treballar en dissabte.

Entrada: 08'00 (flexibilitat de 30 minuts abans i després, 5 minuts de cortesia)

Sortida: 15'00 (flexibilitat de 30 minuts abans i després; 5 minuts de cortesia).

Torn de berenar: 30 minuts, entre les 10'00 i les 11'30 hores.

La jornada setmanal de 35 hores podrà flexibilitzar-se sempre i quan es respecti el marge de permanència obligatori de 08:30 a 14:30 hores. L'esmentat còmput tindrà caràcter setmanal.

### **2. Jornada de matí i tarda amb dedicació especial, amb 1735 hores anuals:**

40 hores setmanals, de dilluns a divendres.

Horari obligatori: d'obertura del Servei

Permanència obligada: De dilluns a dijous, de 09'00 a 17'00h i divendres, de 09'00 a 14:00 hores. Amb flexibilitat per a la recuperació de 7:30h a 9:00 i de 17:00 a 18:00.

Torn de berenar: 30 minuts entre les 10:00 i les 11'30 hores.

Torn per dinar: 1hora, entre les 14'00 hores i les 16:00 hores, que tindrà la consideració de treball efectiu.

Jornada general els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Les unitats orgàniques a les quals es pretén aplicar aquest horari son totes les oficines que conformen les UIAPS. La determinació del nombre de places afectades i l'aplicació gradual serà determinada al Pla Director que a l'efecte es redacti i negociï.

### **3. Jornada amb dedicació exclusiva, amb 1735 hores anuals:**

40 hores setmanals amb dedicació exclusiva i plena disponibilitat. Limitada absolutament la compatibilitat per a l'exercici d'altres professions. Prohibició absoluta de realitzar serveis extraordinaris retribuïts.

De dilluns a divendres, de 09:00 a 14:00 hores. Permanència obligada.

Flexibilitat per a la realització de la resta de 7:30 a 18:00 hores.

Jornada general reduïda del matí durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

El desenvolupament de les jornades previstes en els apartats 2 i 3 precedents, es farà mitjançant un Pla Director que serà negociat a la Mesa General de Negociació d'aquesta Corporació amb els criteris de voluntarietat, universalitat, renunciabilitat i retribuït. Dits criteris s'han d'entendre d'acord a les següents definicions:

**Voluntarietat:** Accedir lliurement si es desitja. No es penalitzarà als funcionaris que no desitgin treballar amb aquesta opció.

**Universalitat:** Facilitar la incorporació de personal que vulgui accedir a aquest horari, quan quedin vacants i no hi hagi voluntaris dins el departament afectat.

**Renunciabilitat:** Poder renunciar a realitzar aquest horari lliurement, sempre que es faci un mínim d'un any, i preavisant amb un termini mínim d'un mes d'antelació.

**Retribuït:** Perceber les quantitats establertes a l'article 75 apartat 5 punt d).

### **4. Jornada del personal de 1623, 5 hores anuals**

A partir de la signatura del present Pacte, el personal adscrit a les brigades municipals realitzarà una jornada de 37 hores i ½ setmanals, amb el següent horari:

Entrada: 07:00 hores.

Sortida: 14:30 hores.

Amb 10 minuts de cortesia a la sortida, sense flexibilitat horària.

També es reduirà la jornada dels següents col·lectius, Notificadors, Serveis Socials, Control Trànsit, Inspectors Padronals, Biblioteques i Arxiu, Educació, Joventut i Tècnics i Animadors Socioculturals, que ajustaran la nova jornada al seu horari, amb les prerrogatives de flexibilitat i còmput prevists a la jornada 1.

### **Article 30è. Temps de descans diari.-**

Cada funcionari disposarà del temps de descans diari durant la jornada de treball, amb caràcter general de 30 minuts segons les especificacions indicades, que tindrà a tots els efectes la consideració de temps de treball efectiu. La reducció de la jornada habitual de treball suposa així mateix la reducció proporcional del temps efectiu de descans disponible. En tot cas, no es podrà absentar simultàniament més del 50% del personal adscrit a cada unitat ni al servei globalment considerat, essent competència dels caps la vigilància d'aquesta previsió. En cas de conflicte dins d'una mateixa unitat o servei, s'establiran torns rotatoris.

El personal que realitzi funcions de forma continuada i habitual davant pantalles de videoterminals informàtics disposaran d'un descans de quinze minuts cada dues hores. El temps per berenar és compatible a aquests efectes.

Els policies locals que prestin els seus serveis de regulació de trànsit a punts fixos o eventuais seran rellevats del servei cada dues hores i disposaran de seixanta minuts de descans que seran compatibles amb el temps del berenar.

### **Article 31è. Reducció de la jornada habitual de treball.-**

**1. Per guarda legal.** Es podrà concedir una reducció diària per períodes ininterromputs mínims d'un mes d'entre trenta minuts i la meitat de la jornada habitual en els casos prevists a l'apartat k) de l'art. 38 del present Pacte, amb la corresponent reducció de les retribucions.

**2. Per interès particular.** A petició motivada de l'interessat, i sempre que resulti compatible amb la naturalesa del lloc de treball desenvolupat, es podrà concedir el reconeixement d'una jornada diària reduïda ininterrompuda, de les 8 a les 13 h o de les 9 a les 14 h, de dilluns a divendres, percebent el 75 per 100 de les seves retribucions. Aquesta reducció es mantindrà per períodes mínims mensuals.

**3. Per proximitat de l'edat forçosa de jubilació.** Podrà concedir-se una reducció diària per períodes ininterromputs d'un mes, d'entre 30 minuts i la meitat de la jornada habitual als funcionaris als quals falti menys de cinc anys per a complir la edat de jubilació forçosa i en els termes prevists a l'article 30.4 de la Llei 30/84 de 2 d'agost, amb la corresponent reducció de les retribucions, quan les necessitats del servei ho permetin.

**4.** Les reduccions de jornada indicades anteriorment són incompatibles entre sí.

**5.** Durant el període de vacances no es concediran reduccions o restabliments de la jornada de treball. Així mateix no es podran modificar les condicions habituals de feina, a excepció de les relacionades amb la pròpia duració de la jornada.

**6.** No podran concedir-se reduccions de jornada al personal que per les característiques especials del lloc de feina desenvolupat hagi de fer-ho en un horari d'especial dedicació, llevat que es renunciï a aquesta dedicació.

**7.** Les reduccions de la jornada habitual de treball seran compatibles amb els sistemes de flexibilitat prevists sempre que es respectin els horaris de permanència obligada. En cas contrari la flexibilitat es reduirà a 5 minuts de cortesia a l'entrada i/o la sortida.

## **Article 32è. Control horari i targetes d'identificació.-**

A excepció del personal policial i de l'SCIS que vagi uniformat, tots els treballadors municipals que realitzin les seves funcions dins els edificis i dependències municipals, hauran d'anar proveïts durant la seva jornada de la targeta d'identificació personal i dur-la en lloc visible. El Servei de Recursos Humans adoptarà les mesures oportunes per facilitar al personal les targetes. Les targetes del personal de Policia Local i Bombers reuniran així mateix els requisits que reglamentàriament es determinin per l'òrgan competent.

Els treballadors que realitzin funcions d'inspecció o control, o als que s'hagi de facilitar-los l'ús de vehicles o l'aparcament a zones restringides o amb regulació específica, disposaran del Distintiu Acreditatiu adient que serà facilitat pel Servei de Recursos Humans. Aquest distintiu haurà de dipositar-se en acabar la jornada de treball als punts de control que en el seu moment s'indicaran.

Amb l'entrada en vigor d'aquest Pacte, i des del moment de la definitiva implantació del nou sistema de control horari per part del Servei de Recursos Humans, tot el personal tindrà l'obligació de fitxar en els mecanismes de control disposats a les diferents unitats administratives en la jornada de treball a l'entrada, amb motiu de les absències i sortides intermèdies de qualsevol tipus, i a la sortida definitiva. Així mateix es podrà exigir el fitxatge durant la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual de treball. Només en aquells casos que no es pugui disposar del corresponent mecanisme electrònic, s'arbitraran els sistemes de control més adients a l'organització pròpia, el compliment del qual seran responsables els caps immediatament superiors dels afectats. El Servei de Recursos Humans podrà posar a disposició dels diferents caps de departament o servei, els mitjans tècnics adients per a la implantació d'una descentralització del control de la presència i absència del personal assignat.

Les absències de qualsevol tipus requeriran l'avís dins el termini de 24 hores al superior immediat i s'hauran d'acreditar documentalment per part de tot el personal en el termini màxim de 15 dies, comptats des de l'endemà de la finalització de la incidència, davant el Servei de Recursos Humans, llevat que s'hagués implantat en el departament d'adscripció la gestió descentralitzada, que es farà en aquests. Des del Servei de Recursos Humans es dictaran les Instruccions adients per a la gestió específica dels justificants i l'operativitat en els mecanismes electrònics de control en cada cas concret. El temps màxim entre l'abandonament del lloc de feina i el marcatge de sortida no podrà excedir de 5 minuts.

Les faltes de puntualitat i les absències no correctament justificades dins el termini indicat, llevat dels casos que s'acrediti motivadament i amb el vist i plau del superior jeràrquic la impossibilitat de fer-ho, suposaran el descompte automàtic de la part proporcional de les retribucions, sense perjudici de l'aplicació del règim disciplinari previst als apartats l) i p) de l'art. 7.1, com a falta greu, i els apartats a) i b) de l'art. 8, com a falta lleu, ambdós del RD 33/86, de 10 de gener. Les faltes reiterades per motius de salut, encara que justificades, podran ser objecte del control específic previst pel Servei de Supervisió Mèdica. Amb aquesta finalitat, els Departaments amb gestió

descentralitzada hauran de remetre obligatòriament informe al Servei de Recursos Humans al dia immediatament següent al venciment del termini per justificar.

**Article 33è. Pla Anual de Formació.-**

La formació del personal al servei de l'Ajuntament de Palma es defineix com un conjunt d'activitats que volen aconseguir la millora de la competència i de la qualificació dels empleats públics, per tal de fer compatibles la major eficàcia i la millora de la qualitat dels serveis amb la formació individual, la motivació i la promoció professional.

Durant la vigència d'aquest Pacte es crearà l' Escola de Formació.

Dins la primera quinzena del mes de novembre de cada any, l'Ajuntament elaborarà anualment un Pla de Formació en el qual s'inclouran, a més de les activitats formatives que es considerin necessàries per assolir els objectius prevists anteriorment, les derivades dels acords adoptats per la Mesa de Formació Contínua de les Administracions Públiques. Aquest Pla s'aprovarà per l'òrgan competent d'acord amb la proposta que elevarà la Comissió Mixta de Formació una vegada negociada.

Per atendre aquesta finalitat la Corporació disposarà de personal qualificat adient que durà a terme anualment la planificació, el disseny, l'execució i l'avaluació de les activitats formatives que es considerin necessàries. Així mateix disposarà anualment en el pressupost municipal de despeses dels crèdits adients amb finançament propi, a més de les quantitats que s'hi puguin incorporar per subvencions i convenis amb altres institucions.

**Article 34è. Comissions de Formació.-**

1. Comissió Mixta de Formació. Es troba integrada amb caràcter paritari pels representants de l'Administració que en el seu cas es determinin i un representant de cadascuna de les organitzacions sindicals signants del present pacte, té com a missió la participació en el desenvolupament del Pla Anual de Formació i en particular:

- Consensuar amb la Corporació les línies de planificació estratègica de la formació.
- Aprovar la proposta anual de Pla de Formació.
- Determinar els criteris de selecció i assistència dels personal als cursos.
- Col·laborar i supervisar la gestió de les accions formatives.
- Proposar accions formatives concretes i criteris d'actuació en matèria de formació del personal.

2. Comissió Paritària de Formació Contínua. En desenvolupament dels acords nacionals de formació contínua a les Administracions Públiques es constituirà la Comissió integrada pels representants de l'Administració que en el seu cas es determinin i un representant de cadascuna de les organitzacions signants de l'Acord Nacional indicat, i que té com a missió la col·laboració amb la coordinació i participació en el

desenvolupament d'accions formatives que es realitzin a l'empara dels citats acords. Les seves funcions seran les pròpies que preveu la normativa d'aplicació als acords de formació contínua.

#### **Article 35è. Gestió de la formació.-**

Els destinataris del Pla de Formació són el personal propi de la Corporació. Això no obstant, l'Ajuntament en el seu interès de potenciar el desenvolupament d'una Escola d'Administració Local, podrà subscriure convenis específics de col·laboració amb altres institucions. En aquests casos, si bé s'aprofitaran els mitjans tècnics i humans disponibles, les despeses generades es compensaran amb els fons econòmics aportats exteriorment, sense que s'afecti a la gestió pressupostària de la gestió de la formació pròpia. Alternativament es podrà determinar un sistema de participació mitjançant l'abonament de quotes d'inscripció per al personal extern.

La formació tindrà, en general, caràcter voluntari. Tot i així, els treballadors públics disposaran d'un crèdit anual de 40 hores no recuperables per assistir a accions formatives programades per l'Ajuntament dins la seva jornada laboral o per participar a accions formatives convocades per altres institucions, els calendaris i els horaris de les quals coincideixin amb la jornada laboral dels interessats.

La formació tindrà caràcter obligatori i es realitzarà dins la jornada de treball.

L'obligatorietat de la activitat formativa en qüestió vendrà determinada pel Pla de Formació.

#### **Article 36è. Criteris d'accés a les accions formatives.-**

A les accions formatives que convoqui l'Ajuntament de Palma per al seu personal s'especificaran, a més dels objectius, el contingut, la programació i la metodologia, els col·lectius destinataris de la formació, el nombre de places disponibles i els requisits de selecció i admissió dels participants. En aquest sentit, el personal propi de la Corporació tindrà dret a sol·licitar l'admissió a les accions formatives que es programin fora de la seva jornada laboral, l'assignació de la qual s'assignarà d'acord als principis d'igualtat i publicitat.

L'abandonament injustificat un cop iniciada la formació o la manca d'assistència injustificada que superi el 20% de les hores lectives exclourà als inscrits del dret a la certificació d'assistència o d'aprofitament i, en el primer cas donarà lloc a l'exclusió del funcionari de ser admès a accions formatives de participació voluntària durant els dos exercicis següents

L'Ajuntament, d'acord amb la normativa de funció pública d'aplicació a les corporacions locals i seguint la seva planificació estratègica, programarà accions formatives amb caràcter d'assistència obligatòria per a determinats col·lectius o

disposarà la participació d'aquests treballadors a accions formatives convocades per altres institucions a dins o fora de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. En ambdós casos, la formació es realitzarà dins la jornada laboral dels participants. La inassistència no justificada a les accions de formació de caràcter obligatori, tindrà la mateixa consideració que la falta d'assistència a la feina.

La correcta participació del personal a qualsevol acció formativa programada per l'Ajuntament de Palma donarà lloc a l'expedició d'un diploma acreditatiu on hi constaran les hores lectives i/o, si s'escau, els crèdits obtinguts.

**Article 37è. Vacances.-**

1. Tot el personal tindrà dret a gaudir, per any complet de servei efectiu, d'unes vacances retribuïdes d'un mes natural o de vint-i-dos dies hàbils, o els dies que proporcionalment correspongui al temps de servei efectiu, obligatòriament dins el mateix any natural o excepcionalment per les raons que en cada cas s'indicaran fins al darrer dia del mes de febrer de l'any següent. Aquest dret no és renunciable ni abonable. Així mateix, es tindrà dret als dies hàbils addicionals que s'indiquen a continuació en complir els anys de servei efectiu a les Administracions Públiques que així mateix s'indica; en aquest cas el dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al del compliment dels anys de servei:

- De 15 a 19 anys; 1 dia.
- De 20 a 24 anys; 2 dies.
- De 25 a 29 anys; 3 dies.
- A partir de 30 anys; 4 dies.

Als efectes del càlcul es comptabilitzaran els anys de serveis efectius a les Administracions Públiques fins a la data de 31 de desembre de l'any en curs. Aquests dies tindran el caràcter d'hàbils i es podran gaudir addicionats a algun dels períodes vacacionals o per dies hàbils elegits lliurement. Tot això llevat que als horaris especials es prevegi altra cosa.

2. El calendari de vacances del personal es fixarà, d'acord amb els criteris d'aquest article i són els Caps de Servei i Àrea corresponents els responsables del seu compliment, a cada Servei i/o Àrea Municipal en el mes de març, llevat de Policia Local i Bombers que ho faran al novembre. D'aquest calendari s'informarà verbalment i es podrà lliurar còpia des de cada Àrea o Servei a petició dels representants sindicals interessats. Les modificacions del calendari, abans de l'inici del gaudi seran competència dels mateixos serveis. Amb una antelació mínima de 15 dies els Caps de Servei o Àrea seran responsables de lliurar al Servei de Recursos Humans les comunicacions del gaudi efectiu de les vacances, de forma única o fraccionada, que les autoritzarà per silenci administratiu positiu el mateix dia de la recepció o les denegarà expressament i motivada. Les divergències sorgides i denunciades pels Serveis respectius, el personal afectat o els representants sindicals en l'aplicació d'aquest article, es resoldran per una Comissió integrada pels representants signants d'aquest acord.

3. Les vacances es gaudiran normalment i de forma íntegra dins el període comprés entre el dia 16 de juny i 15 de setembre, ambdós inclosos, d'una vegada per mesos naturals o en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius, excloent-hi els dissabtes, diumenges, festius i lliures per torn, podent-se iniciar qualsevol dia de la setmana i del mes. Quan per exigències de l'Ajuntament o necessitats del servei suficientment

acreditades i justificades, s'haguessin de gaudir en període diferent de l'indicat, es tindrà dret a una bonificació d'un nombre de dies igual al 33% del nombre de dies que s'hagin de gaudir fora del citat període d'estiu, els quals s'hauran d'addicionar a algun dels períodes vacacionals. Excepcionalment en aquests casos es podrà aplicar el límit previst a l'apartat primer. Dins el període vacacional no es podran realitzar serveis extraordinaris de cap tipus.

El Personal Policial, indistintament de la modalitat seleccionada, només podrà incloure en els seus períodes vacacionals un cap de setmana de feina en tot l'any.

El Personal de Bombers en torns de 24 hores haurà de considerar, a més de l'anterior, el següent:

- a) Qualsevol referència a dia hàbil s'entén referida a període de treball de 8 hores.
- b) Es podran gaudir les vacances per períodes mínims de 8 hores, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. Alternativament, el personal podrà sol·licitar gaudir les vacances per dies hàbils elegits lliurement sense el límit de 5 dies anterior amb la suficient motivació que ho justifiqui. Aquestes sol·licituds hauran de ser autoritzades expressament, abans del seu gaudi, pel Servei de Recursos Humans.

Pel personal de la Unitat Nocturna, el gaudiment del període vacacional per dies hàbils només estarà condicionat per la seva rotació especial.

5. En els supòsits d'internament en centre hospitalari amb una duració igual o superior a dos dies o de malaltia acreditada facultativament davant el Servei de Recursos Humans amb una duració igual o superior a set dies, ambdós en la situació d'IT o baixa per maternitat, que inclogui dies de vacances, s'interromprà el seu còmput. En aquests casos es podran gaudir les vacances restants en la data de l'alta, i si les necessitats del servei corresponent no ho permeten, s'acordarà amb l'afectat el gaudi en altra data convenient, dins l'any natural o en tot cas dins el límit màxim previst a l'apartat primer.

6. Si per exigències del servei corresponent, degudament acreditades i justificades davant el Servei de Recursos Humans fos necessari interrompre el gaudi de vacances del personal, es tindrà dret, a més dels dies interromputs, a un dia d'increment del nombre de dies que li corresponguin per cadascun dels que s'interrompi. En altres casos no es podran suspendre els períodes de vacances. Les modificacions de les vacances, un cop presentada la corresponent sol·licitud de gaudi davant el Servei de Recursos Humans, només s'autoritzarà si s'acredita documentalment i es justifica motivadament. La situació d'IT abans de l'inici de les vacances s'entendrà causa per modificar les vacances, però en cap cas s'autoritzaran sol·licituds per a dates posteriors als límits fixats a l'apartat primer.

7. El personal adscrit a Banda Municipal de Música gaudirà el seu període vacacional preferentment durant el mes d'agost, llevat dels dies addicionals per anys de servei, que es podran gaudir en altres períodes.

8. El personal interí podrà gaudir les seves vacances en les mateixes condicions que la resta del personal, sempre a partir d'un període mínim d'un mes de servei efectiu i en tot cas, quan les necessitats del servei ho permetin. En cas de conflicte, serà el darrer en escollir període de gaudi. En cas de defunció, es liquidarà l'import de la part pendent de gaudir de vacances de l'any del fet, com si l'hagués treballat complet. Així mateix, en l'any de jubilació es facilitarà el gaudi del període complet de vacances i sempre que la data d'efectes de la jubilació ho permeti.

9. El personal de Policia Local i Cos de Bombers es regiran pel contingut d'aquest article, llevat de la distribució dels torns, criteris d'assignació als mateixos, nombre mínim d'efectius per garantir l'operativitat del servei i els torns dels caps de setmana, que es determinarà a les instruccions internes pròpies dels seus comandaments respectius.

### **Article 38è. Llicències i permisos.-**

Tots els funcionaris subjectes al present Pacte tindran dret a gaudir dels permisos i llicències retribuïdes que a continuació s'especifiquen, prèvia autorització i amb l'obligació de justificar-los, iniciant-se en el dia en què es produeixi el fet causant, llevat que s'indiqui altra cosa:

**a)** Per raó de cada matrimoni civil, quinze dies naturals podent-se iniciar qualsevol dia, però de forma que estigui inclòs el dia de la boda. Si el funcionari ho sol·licita tindrà dret a l'acumulació d'aquesta llicència al període de vacances que li pertorqui, sempre que ho sol·liciti amb trenta dies d'antelació. Es tindrà dret a aquesta llicència per raó de la primera inscripció de parelles de fet al registre oficial constituït a tal efecte.

**b)** Per naixement, acolliment derivat d'entitat oficial pública o adopció d'un fill, el cònjuge o company funcionari tindrà dret a tres dies de treball efectiu, o cinc de treball efectiu si es produeix fóra de l'illa, que s'han d'iniciar el dia del fet causant, o l'immediatament posterior, a l'elecció del funcionari. Això no obstant, si sorgeixen complicacions en el part, cesària o altres causes que obliguin a l'internament clínic de la mare, el cònjuge podrà disposar de tres dies de treball efectiu més a continuació i seguits a la llicència per naixement.

**c)** Per malaltia greu, internament clínic o intervenció quirúrgica de familiars en primer grau i segon grau de consanguinitat i afinitat.

1) Per malaltia greu acreditada facultativament i per internaments clínics superiors a un dia: tres dies de treball efectiu si es produeix a la mateixa illa i cinc dies de treball efectiu si es necessari desplaçar-se fora de l'illa, pels familiars en primer grau de consanguinitat i afinitat i de dos o quatre dies en els casos de familiars en segon grau de consanguinitat i afinitat, que es podran gaudir de manera contínua o alternada coincidint amb l'internament o tots seguits comptats des de el primer dia de treball efectiu posterior al mateix a elecció del funcionari.

- 2) En casos d'internaments ambulatoris i/o d'intervencions quirúrgiques sense hospitalització (inferiors a 1 dia) o d'altres proves que requereixen anestèsia local o general, el dia del fet causant si es justifica, ampliable fins a un màxim de 3 dies ó 5 dies de treball efectiu respectivament, o en el seu cas de 2 ó 4 dies, si s'acredita la necessitat d'atenció postoperatòria.

L'obligació de justificar l'acompanyament s'exclou quan el pacients siguin els fills dels funcionari/a, el cònjuge o pares majors de 60 anys.)

**d)** En cas de defunció del cònjuge, company, pares, pares polítics, fills, fills polítics, néts, avis, germans i germans polítics, tres dies de treball efectiu si es produeix a la mateixa illa i cinc dies de treball efectiu si és necessari desplaçar-se a les altres illes o a la Península, que s'han d'iniciar el dia del fet causant, o l'immediatament posterior, a l'elecció del funcionari.

**e)** Per matrimoni de pares, fills, néts i germans: el dia del fet, si es produeix a la mateixa illa i tres dies de treball efectiu, inclòs el dia del matrimoni, si és necessari desplaçar-se a les altres illes o a la Península.

**f)** Per trasllat de domicili, dos dies de treball efectiu. Aquests dies podran gaudir-se dins el període màxim del mes anterior o posterior en que es formalitzi el canvi d'empadronament i es considerarà el nou domicili com a la direcció real del funcionari a l'efecte de la fitxa de personal.

**g)** Per concórrer a exàmens finals i a d'altres proves definitives d'aptitud i d'avaluació a centres oficials, oposicions i altres processos selectius a qualsevol administració pública durant el dia o dies en què es dugui a terme l'examen. El personal amb torn de nit podrà gaudir aquest permís el dia immediatament anterior si estigués de servei.

**h)** Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. S'entén per aquest deure el següent:

1. Citacions a Jutjats, Tribunals de Justícia, Comissaries de Policia o altres organismes oficials que imposin la compareixença sota la via de compulsió o multa.
2. Participació obligatòria als processos de consulta electoral.
3. Assistència a les reunions o sessions dels òrgans col·lectius de govern preceptius per disposició legal de l'administració local, autonòmica o estatal.
4. Assistència com a membre de tribunals o comissions de valoració en processos selectius o de provisió a les administracions públiques amb nomenament de l'òrgan competent.
5. Qualsevol altre que per la seva incompareixença pugui ocasionar responsabilitat penal, civil o administrativa del funcionari o sigui un deure procedimental inexcusable.

**i) Per maternitat:** les funcionàries tindran dret a un permís de 116 dies naturals ininterromputs per raó de part, ampliables per part múltiple fins a quinze dies més per cada fill, inclòs el segon. La interessada es distribuirà el període de permís, amb la condició que sis setmanes han de ser immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare en podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part restant del permís per tenir cura del fill. Aquesta llicència equival a la situació d'IT per part.

Això no obstant, en el cas que el pare treballi com funcionari d'aquesta corporació, sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, aquesta, en començar el període de permís per maternitat, podrà triar que el pare tingui una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva; en aquest cas de gaudiment simultani d'aquesta llicència, la suma dels períodes del pare i de la mare no podrà superar els 116 dies o, en el seu cas, els corresponents al part múltiple.

Per l'adopció o l'acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un menor de fins a sis anys, aquest dret es podrà gaudir des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o bé des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. El mateix dret es gaudirà en el cas d'un acolliment o adopció de menors majors de sis anys, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinguin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En cas d'una adopció internacional, quan sigui necessari el trasllat previ del pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst en cada cas es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció i els dies de permís s'ampliaran en 15 dies més, per tal de compensar la necessitat de desplaçament a l'estranger. En cas que el pare i la mare treballin, el permís es distribuirà a petició dels interessats, que podran gaudir-la de forma simultània o successiva, però en períodes ininterromputs.

**j) Permís de lactància:** un cop finalitzada la interrupció laboral transitòria per embaràs, la funcionària disposarà d'una hora diària de treball efectiu, que podrà dividir en dues fraccions, durant nou mesos pel concepte d'alimentació, ampliable en cas de part múltiple a una hora més per cada fill, que podrà gaudir-se com absència durant la jornada o com a reducció al principi i/o final d'aquesta.

A petició de l'interessat/da podrà acumular-se l'hora de lactància al final del període de la llicència per maternitat.

El gaudiment d'aquest permís de lactància no invalidarà la possibilitat de gaudir de la flexibilitat horària. Aquest permís podrà ser utilitzat pel pare funcionari, prèvia sol·licitud i justificació per part d'aquest, que haurà d'acreditar la condició de treballadora en actiu de la mare i la seva renúncia per a gaudir d'aquesta llicència.

La treballadora municipal que tingui algun fill adoptat menor de nou mesos gaudirà d'aquest dret fins que el seu fill compleixi aquesta edat.

**k)** El funcionari que per raons de guarda legal hagi de tenir cura d'algun menor de sis anys o major que requereixi especial dedicació, o un disminuït físic, psíquic i/o sensorial amb minusvalidesa acreditada per l'Òrgan competent igual o superior al 33% i que no exerceixi cap activitat retribuïda; tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari d'acord amb la normativa vigent, o a acollir-se al sistema d'horari flexible previst anteriorment.

Tindrà el mateix dret el funcionari que precisi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

**l)** Les funcionàries embarassades podran absentar-se de la feina, amb dret a percebre retribucions, el temps necessari per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, previ avís, amb set dies d'antelació, a la Corporació i tot acreditant la impossibilitat de fer-lo fora d'hores de feina.

**m)** Al llarg de l'any els funcionaris tindran dret a gaudir de set dies de permís retribuït per assumptes particulars no recuperables (o la part proporcional al temps treballat efectiu per a tots els casos de canvi en la situació d'actiu i en el cas de les llicències de l'apartat n) següent, sense perjudici de l'establert a l'article 30 de la Llei 30/84. Quan per raons del servei no puguin gaudir-se dins l'any natural, podran concedir-se fins al 10 de gener següent. Aquests dies no podran acumular-se en cap cas, a les vacances anuals retribuïdes.

Així mateix es tindrà dret a tres dies de permís per assumptes particulars recuperables amb l'aplicació del sistema de jornada amb horari flexible previst anteriorment que es gaudiran amb les mateixes condicions abans indicades.

**n)** Llicències sense retribució. Podran concedir-se llicències no retribuïdes sempre que les necessitats del servei ho permetin en els següents supòsits:

1. Estudis acadèmics reglats a centres oficials i a tots els nivells, amb una duració màxima de dos mesos fraccionables anuals, per períodes mínims d'un dia natural.
2. Participació en organismes de cooperació internacional i ONGs, pels dies naturals que s'acrediti la participació i amb un màxim de dos mesos anuals no fraccionables.
3. Atenció a fills per malaltia, parella, pares, pares polítics, germans i germans polítics, que s'acrediti la convivència, per malaltia greu o disminució física, psíquica o sensorial, amb un màxim de 22 dies de treball efectiu, fraccionable.
4. Per assumptes propis, sense justificar, fins a un màxim de tres mesos acumulables cada dos anys.

La coincidència de més d'un dels supòsits anteriors no podrà excedir de tres mesos anuals.

El període vacacional podrà ser acumulat a les llicències establertes als apartats b), c), d), e), f), g) i i) i n).

En qualsevol cas hauran de ser adequadament justificades les llicències concedides. Transcorreguts quinze dies des del gaudiment de la llicència sense que s'hagi justificat, al primer requeriment al destí sense complimentar es procedirà a la deducció de les retribucions proporcionalment a la seva durada.

Al personal de Servei Contra Incendis i Salvament els serà d'aplicació aquest article amb les següents excepcions:

- a) Qualsevol referència a dia hàbil o de treball efectiu, s'entén referida a un període de treball de 8 hores. Es podran gaudir acumulats en una sola jornada o fraccionats en un màxim de dos torns consecutius, però en tot cas en períodes mínims de 8 hores.
- b) Podrà iniciar-se el gaudiment, a elecció de l'interessat, en qualsevol dels tres períodes de 8 hores que comprèn el dia efectiu en què es produeix el fet causant, si es troba de guàrdia. Només es podrà iniciar el gaudiment a l'inici del torn de guàrdia si el fet es produeix durant els dies de descans per al personal de torns de 24 hores.
- c) El personal amb jornada diària de treball s'adaptarà a les condicions generals del Pacte.
- d) Els dies naturals es gaudiran en igualtat de condicions que la resta de funcionaris.

Als membres de la Policia Local també els hi serà d'aplicació aquest article.

### **Article 39è. Situacions Administratives.-**

Les situacions administratives en què es puguin trobar els funcionaris afectats per aquest pacte i no s'hagin previst en aquest capítol, s'ajustaran estrictament al que prevegi la legislació vigent que sigui d'aplicació. El passi a qualsevol situació diferent de l'actiu generà l'obligació per a l'interessat de cancel·lació dels bestretes reintegrables. No es concediran canvis a situacions diferents, inclosa la IT, durant el termini de compliment de la suspensió disciplinària o derivada de la penal, llevat que s'acrediti documentalment que els fets causants i la sol·licitud fossin anteriors a la data de resolució de la imposició de la suspensió, inclosa la provisional si hagués tingut continuació amb la definitiva.

Es concedirà el passi a la situació administrativa especial per aplicació de l'art. 7.3, en relació amb l'art. 6 de la Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, del Règim Electoral General, al personal que pertany al Cos de Policia Local, per a poder presentar candidatura a eleccions generals, autonòmiques o locals i pel temps que duri la campanya electoral. Un cop hagi tingut lloc el procés electoral, en cas de ser elegit s'haurà de sol·licitar el pas a la situació administrativa de serveis especials, d'acord amb el que prevegi la legislació vigent que sigui d'aplicació.

## **Article 40è. Baixes per I.T.-**

En el cas d'una baixa per malaltia comuna o accident no laboral, l'Ajuntament garanteix l'abonament d'una ajuda per malaltia, per import de la diferència entre la prestació que el funcionari percebria en aquesta situació del sistema de la Seguretat Social i el cent per cent de les retribucions que tingui acreditades en nòmina amb caràcter fix en el moment de produir-se el fet causant, i fins arribar al període màxim fixat a la normativa general de la Seguretat Social.

Això no obstant, aquesta ajuda no s'abonarà, amb la qual cosa les retribucions seran les corresponents a la prestació d'incapacitat temporal a la què tingui dret, quan s'acrediti que el funcionari es troba en qualsevol del següents casos:

1. Incompliment o negativa a sotmetre's als reconeixements mèdics establerts pel Metge del Treball o, en el seu cas, pel metge designat a aquests efectes per l'Ajuntament.
2. Incompliment de l'obligació de presentar, en el termini de 72 hores, davant l'Ajuntament, el corresponent informe oficial de baixa per IT, i/o els de confirmació subsegüents.
3. Per contravenir intencionadament o imprudent les instruccions del metge o metges que l'atenen.
4. Per realitzar qualsevol feina, encara que fou sense retribució, o qualsevol activitat esportiva que no hagi estat terapèuticament indicada pel metge que l'atén i així s'hagi comunicat al Servei de Salut o de Prevenció de l'Ajuntament.
5. Per absentar-se del seu domicili habitual més de dos dies sense autorització del Metge del Treball o del Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament.

El Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament, mitjançant el servei mèdic establert a aquests efectes, podrà citar a revisió o control periòdic a tot el personal municipal que es trobi en situació de baixa, procedint, en el seu cas, a la revisió d'aquesta situació o a iniciar els tràmits necessaris per a sol·licitar la incapacitat en el grau corresponent, en els casos en què sigui legalment possible.

En el cas en què existeixi discrepància entre el criteri del Serveis mèdics municipals o designats per l'Ajuntament i els que aporti el funcionari quant a la procedència de la situació de baixa, es sotmetrà a dictamen de la Inspecció o pel Tribunal Mèdic designat a l'efecte, integrat per tres facultatius de l'especialitat de què es tracti, designats respectivament per l'Ajuntament, l'interessat i per la Conselleria de Sanitat, el règim del qual serà el mateix que el dels tribunals d'oposició. En cas de ser contrari o no confirmatòria de la situació de baixa la resolució que es dicti, amb efectes retroactius a la data de la baixa indeguda, es suspènirà l'abonament de l'ajuda fins al cent per cent de les retribucions.

Les indisposicions per malaltia comú o accident no laboral d'una duració inferior a 4 dies, tindran la consideració de permís per malaltia i s'hauran de justificar en el termini de 72 hores, des del dia del fet causant, mitjançant document expedit pel facultatiu on es justifiquin expressament el fet i els dies en què ha estat impossible assistir al lloc de treball, per tal d'evitar el descompte de la part proporcional de les retribucions.

Les visites mèdiques durant la jornada habitual de treball tindran també la consideració de permís per malaltia i seran pel temps indispensable. De la mateixa forma abans indicada hauran de justificar-se.

**Article 41è. Comissió Mixta de Prestacions Socials.-**

La Comissió Mixta de Prestacions Socials és l'òrgan de participació i consulta intern especialitzat en les matèries d'aquest Capítol que en cada cas s'indiquen i es troba integrada pels representants de l'Administració Municipal i els membres designats pels sindicats signants d'aquest pacte, amb caràcter paritari i en igualtat de condicions. La seva composició serà: per part de l'Ajuntament de Palma, el Regidor de Funció Pública, el Cap de Servei de Recursos Humans i un Cap de Secció del Servei de Recursos Humans; per la part sindical, un representant de cadascuna de les Seccions Sindicals signants d'aquest pacte. La seva composició i nombre dels membres participants per la part sindical s'adaptarà en cada cas al resultat de les eleccions sindicals. Hi actuarà de Secretari el Cap de Secció.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari mensualment i podrà convocar-se extraordinàriament a petició de qualsevol de les parts. La seva constitució tindrà lloc el mes següent de l'entrada en vigor d'aquest Pacte.

**Article 42è. Ajudes sanitàries, assistencials i mèdiques.-**

S'estableixen a l'annex II del Pacte les ajudes mèdiques que escaiguin per despeses de malaltia, pròtesis, aparells ortopèdics, que s'atorgaran si no són cobertes per l'assegurança concertada i dins la partida pressupostària o el fons constituït amb aquesta finalitat. Serà competència de la Comissió Mixta de Prestacions Socials la participació i consulta en aquesta matèria. Les quantitats fixades al barem d'ajudes mèdiques, així com la resta de prestacions i ajudes previstes en aquest capítol s'actualitzaran anualment amb l'IPC general de l'any anterior que publiqui l'Institut Nacional d'Estadística, llevat que concretament s'especifiqui altra cosa.

**Article 43è. Ajuda per minusvalidesa física o psíquica.-**

S'abonarà al personal funcionari afectat per aquest Pacte una ajuda mensual de 180 € per cada fill o familiar al seu càrrec que estigui afectat per una minusvalidesa física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% i acreditada per la Direcció General de Serveis Socials del Govern Balear o organisme públic equivalent o competent per matèria d'acreditació de minusvalidesas. En el cas de coincidència en una mateixa unitat familiar de dos funcionaris en convivència amb els mateixos fills afectats, s'abonarà a cada un d'ells. Aquest subsidi és compatible amb el d'escolaritat; per a percebre'l s'haurà d'acreditar anualment durant el mes de gener que l'afectat no cobra per la suma de tots els conceptes retributius (subsidiis públics, prestació per desocupació, relacions contractuals laborals o de formació, etc) quantitat igual o superior al doble del Salari Mínim Interprofessional establert per a cada any.

#### **Article 44è. Ajudes escolars a fills de funcionaris.-**

S'abonarà una ajuda mensual per guarda de cada fill de 30 € des del mes del naixement i fins al mes anterior de l'inici de l'educació primària. En els casos d'ambdós pares funcionaris, l'ajuda només s'abonarà a un dels dos per fill, a elecció. S'acreditarà amb la presentació davant el Servei de Recursos Humans del Llibre de Família.

S'abonarà una ajuda per escolaritat de 30 € mensuals i per cada fill comprès entre els 6 i 18 anys, durant els mesos de setembre a juny de l'any següent (període escolar) en els casos que s'acrediti l'escolaritat efectiva a principi de cada cicle educatiu. En els casos d'ambdós pares funcionaris, l'ajuda només s'abonarà a un dels dos per fill, a elecció.

Aquestes ajudes podran incrementar-se fins al límit de 250 € en els casos que el fill tingui necessitats educatives especials que no puguin ser cobertes pels programes prevists als respectius centres d'escolarització. Aquesta situació s'haurà d'acreditar amb l'informe emès en cada cas per l'EOE i del centre educatiu respectiu que no pot fer front a les prescripcions de suport educatiu recomanades. La Comissió Mixta de Prestacions Socials estudiarà les sol·licituds que es formulin d'aquesta darrera ajudes amb el criteri bàsic d'abonar el 60% del cost.

Les sol·licituds es presentaran durant tot el mes de setembre de l'any escolar en què els fills comencin l'educació primària i entre els 16 i 18 anys mitjançant el corresponent certificat d'escolarització.

#### **Article 45è. Gratificacions i indemnitzacions per jubilacions.-**

**1.-** Els funcionaris que hagin establert la seva jubilació forçosa a l'edat de 65 anys i que puguin optar per la jubilació avançada, rebran una gratificació per aquest concepte, a partir de l'entrada en vigor d'aquest pacte, segons la taula següent i en el supòsit que facin aquesta opció en les edats que s'esmenten:

Des del dia que compleixin els 60 anys fins al dia abans de complir-ne els 61 .....	26.000 €
Des del dia que compleixin els 61 anys fins al dia abans de complir-ne els 62 .....	22.000 €
Des del dia que compleixin els 62 anys fins al dia abans de complir-ne els 63 .....	18.000 €
Des del dia que compleixin els 63 anys fins al dia abans de complir-ne els 64 . . . . .	15.000 €
Des del dia que compleixin els 64 anys fins al dia abans de complir-ne els 65 .....	11.000 €

Aquestes quantitats es percebran a través de transferència bancària com ingrés de nòmina el mateix mes o el mes següent en que el funcionari presenti en el Servei de Recursos Humans fotocòpia de la resolució de la Seguretat Social per la qual se li concedeixi la percepció de la pensió de jubilació, aplicant-se el descompte de l'IRPF que li correspongui.

**2.-** Per tenir dret a percebre les anteriors prestacions, el funcionari haurà de notificar a la Corporació la seva voluntat de jubilar-se amb una antelació mínima d'un mes al compliment de l'edat respectiva.

**3.-** Si per decisió legal l'edat de jubilació s'avança, aquest barem també s'avançarà segons disposició, sempre que l'òrgan competent assumeixi i autoritzi la jubilació avançada.

**4.-** Les quantitats establertes a l'apartat 1 s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC.

#### **Article 46è. Assegurança de vida.-**

L'Ajuntament es compromet en benefici dels funcionaris de carrera o habilitació nacional a seguir mantenint una assegurança de vida, que cobrirà els riscos que a continuació es detallen i abonant-se durant el primer any de vigència d'aquest Pacte les indemnitzacions que a continuació es detallen:

1. Defunció per qualsevol causa.....	18.576€
2. Invalidesa total per malaltia.....	18.576€
3. Invalidesa absoluta per malaltia.....	29.722€
4. Defunció per causa d'accident.....	27.864 €
5. Invalidesa total per causa d'accident.....	27.864 €
6. Invalidesa absoluta per causa d'accident.....	39.010 €

Aquestes quantitats s'actualitzaran anualment d'acord amb l'IPC real.

Així mateix, l'Ajuntament es compromet a habilitar una partida pressupostària de 75.600 € per tal de cobrir amb les mateixes quantitats que pels funcionaris de carrera, les indemnitzacions que puguin correspondre als funcionaris interins, durant el temps que prestin els seus serveis i sempre que duguin un any de serveis reconeguts en aquesta Corporació, o bé la quantitat proporcional al temps treballat des de la seva contractació, si fos inferior a l'any.

#### **Article 47è. Bestreta per defunció.-**

El cònjuge, els fills o els pares del funcionari mort, tindran dret a un avançament de 4.000 € en el moment de produir-se la defunció, per atendre'n les conseqüències immediates. El consistori abonarà l'avançament en els quinze dies següents al de la defunció amb el compromís exprés de retornar íntegrament la quantitat avançada al mateix temps de cobrar la prima de defunció concertada amb l'entitat asseguradora.

## **Article 48è. Beques d'estudis per funcionaris.-**

Amb la finalitat de fomentar la formació acadèmica del seu personal, amb l'objectiu de millorar les seves possibilitats d'ascens dins la carrera administrativa i professional, i dins els límits de la partida pressupostària prevista per a cada any, l'Ajuntament concedirà beques d'estudi als funcionaris que realitzin els següents estudis a centres oficials:

1. Educació Primària i graduat en educació secundària obligatòria
2. Batxillerat o equivalent
3. Formació Professional o Cicles formatius medis i superiors
4. Accés a la universitat per a majors de 25 anys
5. Estudis universitaris (diplomatures, llicenciatures i doctorats), presencials o a distància.
6. Idiomes en centres oficials.
7. Llibres de text per als quals es concedeixi beca per matrícula o en els casos prevists anteriorment que no tinguin costos de matrícula.

El fons pressupostari per als estudis abans esmentats serà distribuït per la Comissió Mixta de Prestacions Socials amb els següents criteris:

- a) El 100% de les taxes de la matrícula oficial dels següents estudis:
  - Educació secundària obligatòria, Batxillerat, BUP o equivalents.
  - Prova d'accés a la Universitat per a majors de 25 anys. S'abonarà un 30% del cost del curs de preparació a centres oficials per a la prova en el cas que l'Ajuntament no organitzi els adients amb els seus mitjans.
  - Idiomes en centres oficials.
- b) El 100% de les taxes de la matrícula oficial per als següents estudis:
  1. Estudis universitaris superiors i mitjans.
  2. Formació professional i Cicles formatius mitjans i superiors.

Es fixa en tot cas una limitació de 1.500€ per funcionari.

c) Llibres de text. S'abonarà una quantitat a un tant alçat, i com a màxim igual a l'import de les quantitats acreditades en cada cas mitjançant la corresponent factura, que serà el resultat de la repartició entre tots els sol·licitants de la disponibilitat del fons destinat a la partida pressupostària corresponent un cop distribuïts els conceptes anteriors.

Pel que fa als estudis detallats a l'apartat b), i per tal d'incentivar als alumnes que van aprovant les assignatures en les primeres convocatòries, no s'abonarà l'increment de taxes que suposi la 3<sup>a</sup> i següents convocatòries d'una assignatura.

Les sol·licituds podran presentar-se entre l'1 i el 30 de juny del curs acadèmic o escolar corresponent en el Registre General de l'Ajuntament, mitjançant formulari que es podrà retirar a la Unitat Administrativa d'Atenció al Públic, adjuntant-hi certificat de l'abonament de la matrícula on s'especifiqui l'import de la matrícula, el curs, la carrera i/o les assignatures o crèdits que s'hi incloguin, així com les factures corresponents als llibres dels estudis per als quals se sol·licita la beca.

Aquelles que es presentin fora de termini no seran ateses i s'arxivaran sense més tràmits.

Si les sol·licituds superessin l'import del fons social destinat a beques d'estudis, es descomptarà el percentatge necessari de les quantitats destinades als estudis de la lletra c) fins a cobrir l'import dels estudis de la lletra b) i a). Si encara fos insuficient, es descomptarà igualment de la lletra b) fins a cobrir l'import de la lletra a).

#### **Article 49è. Renovació permís de conducció.-**

La corporació es farà càrrec de les despeses necessàries per a l'obtenció i renovació del permís de conducció, als funcionaris que l'hagin de menester de forma obligatòria per a la conducció de vehicles especials d'urgència, segons ordre ministerial del Ministeri de l'Interior, així com als xofers. Així mateix, al personal que, posteriorment a l'ingrés, se'ls canviï de funcions i per al desenvolupament d'aquestes per la Corporació o per Llei s'exigeixi un permís de conducció diferent al requerit inicialment, s'abonaran les despeses d'obtenció i la posterior renovació.

#### **Article 50è. Concessió de crèdits.-**

Tots els funcionaris de carrera amb una antiguitat d'un any tindran dret, si existeix consignació suficient i líquida i es justifica la petició, que:

**1.-** Se'ls concedeixi un avançament de fins a cinc pagues i amb un màxim de 5.500 € que s'haurà de tornar en terminis d'entre sis i vint-i-quatre mesos i sense interessos. No podrà concedir-se cap altre avançament al mateix funcionari fins que no hagi amortitzat l'anterior i hagin transcorregut sis mesos des de la devolució del darrer crèdit.

En el supòsit en què no s'hagi reintegrat la totalitat del préstec o no hagin transcorregut els sis mesos des de la total devolució del darrer crèdit, podran concedir-se avançaments urgents, amb els mateixos requisits i les mateixes condicions, només en els següents supòsits:

- a) Processos d'execució de deutes.
- b) Desnonaments per falta de pagament.
- c) Exercici dels drets de tempteig i retracta del llogater per a l'adquisició de l'habitatge que ocupa, en els casos previstos per la Llei d'arrendaments urbans.
- d) Despeses derivades de processos de separació matrimonial i divorci.
- e) Tots aquells altres que consideri la Comissió Mixta de Prestacions Socials, atesa la seva especial gravetat i disponibilitat de consignació, i en particular al personal funcionari interí quan s'acrediti que la duració del seu contracte abraça el període sol·licitat per a la devolució.

**2.-** En casos molt especials i degudament justificats, hom podrà atorgar un préstec d'un màxim 9.000 € que s'hauran de tornar entre dotze i trenta-sis mesos i sense interès. Per a

salariis íntegres inferiors a 15.000 € es podrà prorrogar la seva devolució. Aquests préstecs només podran cobrir les següents peticions i amb la següent preferència:

- a) Accés a nou habitatge.
- b) Malalties greus no cobertes per la pòlissa mèdica.
- c) Aquelles altres que consideri la Comissió amb motiu de gravetat especial.
- d) Reforma de l'habitatge habitual, prèvia presentació del corresponent permís d'obres i pressupost.

**3.-** Els requisits per a la concessió dels crèdits a) i d) seran els següents:

- a) Que l'habitatge sigui el domicili habitual del funcionari que sol·liciti aquesta modalitat de préstec, la qual cosa s'acreditarà amb el corresponent certificat d'empadronament.
- b) Que hagin transcorregut sis mesos des de la liquidació de l'anterior i s'acrediti la transmissió per qualsevol concepte de l'habitatge habitual anterior i l'accés a un nou habitatge habitual.
- c) Que el pagament a compte de l'habitatge per al qual se sol·liciti el préstec sigui igual o superior a 9.000 €a l'any en què es demani.
- d) Si adquireixen l'habitatge dos funcionaris, matrimoni o parella, el préstec s'atorgarà a un d'ells. L'altre tindrà dret a un préstec ordinari.
- e) En cas de reforma de l'habitatge habitual, s'admetran aquelles sol·licituds que presentin els funcionaris amb habitatge propi. Podrà sol·licitar-se independentment del d'adquisició, sempre que hagin transcorregut sis mesos des de la liquidació d'aquest.

L'òrgan competent en matèria de consulta i participació per a la concessió d'aquests préstecs és la Comissió Mixta de Prestacions Socials.

Els funcionaris que tinguin pendent la devolució d'un préstec hauran de procedir a la seva devolució íntegra abans que se'ls concedeixi qualsevol canvi de la situació d'actiu. En cas de passi a la situació de suspensió, l'amortització de terminis quedarà en suspens fins a la restitució de la situació d'actiu.

#### **Article 51è. Responsabilitat civil.-**

L'Ajuntament es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys i perjudicis ocasionats pel seus funcionaris per l'exercici de les funcions que se li encomanin. Satisfeta la indemnització, la Corporació exigirà als seus funcionaris la responsabilitat per frau, culpa o negligència greu, prèvia instrucció del procediment regulat a la normativa de responsabilitat patrimonial de les administracions públiques.

### **Article 52è. Assistència jurídica.-**

**1.-** Tots els funcionaris que siguin inclosos en processos judicials i resultin perjudicats, inculpats o processats judicialment com a conseqüència de l'exercici de les funcions que se li encomanin, podran 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 funcionari que hagués concertat en l'exercici de la seva funció.

**3.-** El temps que el funcionari ocupi en accions derivades d'actuacions judicials esmentades a l'apartat anterior serà considerat com a temps de treball efectiu si és justificat mitjançant certificat del temps transcorregut.

### **Article 53è. Accidents de circulació.-**

**1.-** Si un funcionari, conduint vehicles de propietat municipal o particulars al servei de l'Ajuntament, sofreix un accident de circulació durant la jornada de treball o seixanta minuts abans o després que hagi finalitzat, l'Ajuntament garantirà les següents cobertures:

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

**b)** Prestar la fiança carcellera que es pogués establir i abonar les costes judicials i els honoraris professionals, inclosos els de perits, que es poguessin produir.

**c)** Si a causa de l'accident el conductor és privat de llibertat, se li respectaran, 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 considerarà motiu de sanció disciplinària, tret del que disposa el paràgraf tercer d'aquest article.

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

**3.-** Si el funcionari és condemnat mitjançant sentència ferma per imprudència temerària o conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents, només hi seran aplicables els apartats a i b del punt primer d'aquest article.

4.- Als funcionaris de la Policia Local i als bombers que, en l'exercici de les seves funcions i amb motiu de la prestació d'un servei sofreixin un accident de circulació i per això siguin condemnats per sentència ferma, els seran aplicables tots els apartats del punt primer del present article, llevat que hi concorrin les circumstàncies de conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

5.- Als funcionaris que sofreixin un accident de circulació dels denominats *in itinere* i per aquest motiu siguin privats temporalment de llibertat se'ls respectarà, mentre duri aquesta privació, la retribució real, llevat que siguin condemnats per sentència ferma.

6.- Si l'accident es produeix amb cotxe particular i fora dels períodes assenyalats als paràgraf primer del present article, es respectarà al conductor, durant la privació del permís de conduir, el salari corresponent al lloc de treball que l'assignà l'Ajuntament dins la categoria, el grup o el subgrup al qual pertany, tret de quan sigui condemnat, per sentència ferma, per imprudència temerària o per conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents.

7.- Els funcionaris que, en acte de servei i conduint vehicles de propietat municipal o particular al servei de l'Ajuntament, sofreixin un accident de circulació de resultes del qual siguin condemnats per sentència ferma a la retirada del carnet de conduir per un període determinat de temps, seran indemnitzats amb la quantitat de 30 € diàries o 500 € al mes com a màxim, que es revisaran anualment d'acord amb l'IPC, sempre que la retirada del carnet de conduir no es degui a imprudència temerària o a conducció sota la influència de begudes alcohòliques o estupefaents. En els casos de funcionaris del Cos de la Policia Local i el Cos de Bombers s'exceptua la causa d'imprudència temerària.

#### **Article 54è. Indemnització especial.-**

L'Ajuntament es farà càrrec de les indemnitzacions que es derivin dels danys materials ocasionats als béns patrimonials dels seus funcionaris de forma intencionada per tercers, com a conseqüència de l'exercici de les funcions que els hi son encomanades, quan els responsables siguin declarats insolvents.

La procedència i la quantia de la indemnització vindrà determinada per l'establert al corresponent procediment judicial o, en el seu defecte, per resolució dictada a l'expedient tramitat pel Servei de Recursos Humans de l'Ajuntament, prèvia aportació de la corresponent factura o informe pericial per part del funcionari, i previs els informes dels departaments municipals que es considerin necessaris; i sense que la indemnització pugui suposar un benefici econòmic per al funcionari.

L'Ajuntament estudiarà la concertació d'una pòlissa d'assegurança per cobrir les indemnitzacions previstes en aquest article. Queden expressament exclosos del que disposa el present article, els casos regulats en els articles 52 i l'apartat 9 de l'art 74 del present Pacte.

**Article 55è. Seguretat i higiene a la feina.-**

En aquesta matèria es donarà compliment al que estableix la normativa de Prevenció de Riscs Laborals i les seves disposicions de desenvolupament reglamentari que, aplicables a les Administracions Públiques i Corporacions Locals, estigui vigent en cada moment, així com a les normes de règim intern que, juntament amb el Reglament Municipal de Seguretat i Salut (RSS) i en el seu desenvolupament, puguin dictar-se per l'òrgan competent.

Igualment es donarà compliment a la normativa interna de caràcter obligatori recollida al Manual de Procediments de Prevenció de Riscs Laborals que té com a finalitat promoure una cultura preventiva en tots el àmbits i departaments municipals així com el salvaguardar les responsabilitats dels diferents responsables funcionals municipals.

**Article 56è. Comitè de Seguretat i Salut (CSS).-**

**1.** El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) és l'òrgan únic, paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions municipals en matèria de prevenció de riscos, essent l'instrument legal al servei de l'Ajuntament i el seu personal per al compliment de les prescripcions legals en aquesta matèria.

El Reglament Municipal (RSS), que haurà de ser aprovat en el termini màxim de 6 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Pacte, no podrà limitar les competències, atribucions i funcions fixades per la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscs Laborals i per les seves disposicions de desenvolupament reglamentari.

**2. Composició.** Estarà format pels Delegats de Prevenció d'una part, i per representants de la Corporació d'altra banda en nombre igual al de Delegats de Prevenció. La junta de personal haurà de comunicar al servei de prevenció de riscos laborals (SPRL) les variacions que es produeixin a la composició dels delegats de prevenció.

A les reunions del CSS participaran amb veu però sense vot els Delegats Sindicals i els responsables tècnics de la Prevenció a l'Ajuntament que no hi siguin inclosos a la composició.

El CSS se reunirà d'acord amb els requisits i la periodicitat fixada al Reglament Municipal (RMSS).

**3. Competències del CSS.** Són les fixades a l'article 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals. La llista indicativa i no exhaustiva de competències és la següent:

- Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció.
- Participar, abans de la posada en pràctica, en els projectes en matèria de planificació, organització del treball, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció.
- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos als centres de treball, realitzant a tal efecte les visites que estimi oportunes.
- Conèixer tots els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions

Se podrà acordar la realització de reunions conjuntes dels CSS d'empreses que desenvolupin els seus treballs als mateixos centres de treball o, reunions dels Delegats de Prevenció i empresaris de les empreses que no disposin dels CSS

#### **Article 57è. Reconeixements mèdics.-**

**1.-** Tot el personal municipal podrà sotmetre's lliurament a un reconeixement mèdic anual, que inclourà la revisió ginecològica a la dona treballadora i les revisions que prevegi el règim general de la sanitat pública per als trams d'edat específics. Aquests reconeixements es podran realitzar durant l'horari laboral. En tot cas es realitzaran amb el respecte a la confidencialitat de la informació relacionada amb l'estat de salut.

**2.-** L'Ajuntament concertarà amb serveis mèdics la realització dels reconeixements esmentats en el punt anterior. Els resultats d'aquests reconeixements es lliuraran en un sobre tancat a l'interessat. El Servei de Prevenció Municipal d'ofici, mai a sol·licitud del servei interessat, podrà sol·licitar informe de conclusions relatives a l'aptitud del funcionari per al desenvolupament del seu lloc de feina o dels factors de risc detectats que puguin fer recomanable l'adopció de mesures de protecció i prevenció.

**3.-** S'efectuarà anualment un reconeixement mèdic esportiu a les persones que hi estiguin obligades per la Corporació, i voluntàriament a la resta de col·lectius, prioritàriament policies i bombers.

**4.-** Es farà un reconeixement mèdic, exhaustiu i sobretot relacionat amb el producte utilitzat, anualment amb caràcter obligatori, a tots els treballadors que pel tipus de feina tenen manipulació o proximitat amb productes tòxics.

#### **Article 58è. Absentisme laboral.-**

L'Ajuntament, en col·laboració amb els delegats de prevenció, adoptarà les mesures oportunes per reduir els nivells d'absentisme laboral.

### **Article 59è. Supervisió mèdica dels permisos de malaltia.-**

Al marge de les funcions atribuïdes legalment i reglamentària al Servei Municipal de Prevenció, aquest Ajuntament disposarà d'un Servei de Supervisió Mèdica que tindrà assignades les funcions de seguiment i control de les indisposicions (també anomenades permisos per malaltia) de tot el personal funcionari.

### **Article 60è. Servei de Supervisió dels processos d'IT.-**

Els funcionaris integrats estan obligats a sotmetre's als controls d'aquests processos d'IT per part dels Serveis d'Inspecció Mèdica de l'entitat privada corresponent; mentre que els funcionaris de nou ingrés estan obligats a fer-ho amb els de la Mútua concertada per l'Ajuntament per disposició del règim general de la Seguretat Social, així com amb els de la Inspecció Mèdica de l'IBSALUT, en el seu cas.

### **Article 61è. Personal amb capacitat disminuïda.-**

1. L'Ajuntament i els representants sindicals són conscients de la situació moral i econòmica en què poden quedar els funcionaris quan disminueixi la seva capacitat física o psíquica per al desenrotllament normal de les funcions pròpies del seu lloc de feina.

Amb la finalitat d'adaptar les condicions de treball a l'estat de salut dels funcionaris, l'Ajuntament, a iniciativa pròpia o del funcionari afectat en els casos en què les funcions desenvolupades comportin un esforç o una especial penositat, després de l'informe favorable del Servei de Salut Laboral o de Prevenció, acceptarà traslladar el personal la capacitat del qual hagi disminuït per raó d'edat, estat de salut, accident, etc. a llocs de treball vacants més adequats a les seves condicions, sempre que reuneixin els requisits de titulació legalment exigits, i sempre que conservin l'aptitud suficient per a l'exercici del nou lloc de treball. En qualsevol cas la Relació de Llocs de Treball haurà de preveure que l'adscripció als citats llocs de treball corresponguin a places del grup de titulació de l'afectat. El trasllat podrà ser revocat si l'interessat manté o incrementa el seu nivell d'absentisme laboral per causa del seu estat de salut.

2. El personal que hagi patit un accident de treball o malaltia professional tindrà preferència absoluta per a la seva readaptació i en el futur seguirà les vicissituds i les modificacions econòmiques que experimenti la seva antiga categoria, tret que ocupi una plaça diferent a la que detingui en propietat. En aquests casos es procurarà l'adscripció a un lloc de feina més adient al seu estat de salut i respectant el seu grup de titulació i el complement de destinació que tingués consolidat.

L'Ajuntament habilitarà els sistemes de promoció interna i reclassificació més adients per facilitar la promoció a altres categories professionals de diferent grup i/o escala del personal que es trobi en aquesta situació.

**3.** Es donarà una nova destinació a les funcionàries en període de gestació quan per prescripció ginecològica es determini la inconveniència d'alguna característica del seu actual lloc de feina.

#### **Article 62è. Llocs de feina de segona activitat.-**

Dins el marc de la Llei 4/1997 reguladora de la segona activitat de les Polícies Locals, el Decret de Batlia 27/05/1998 i l'acord del Ple de 26/04/2002 sobre les condicions que han de regir la provisió de les places que puguin ser ocupades pel personal major de 55 anys del Cos de Bombers i durant els 2 primers anys de la vigència d'aquest Pacte, la Corporació procedirà a l'estudi de la situació de la segona activitat entre els seus treballadors. A l'efecte, es determinaran les categories professionals que potencialment es veuen afectades per aquest fet (incloent-hi en tot cas els col·lectius de Policia Local, Bombers i Personal d'Oficis), així com una descripció real de les necessitats de llocs de feina, amb les seves possibilitats de creixement, que poden ser desenvolupats per personal en situació de segona activitat. Amb aquesta informació es confeccionarà un primer Catàleg de Llocs de Feina en 2ª Activitat, prèvia l'oportuna negociació amb la Mesa General de Negociació. El Catàleg podrà ser objecte de modificació anual amb els requisits i en el moment de l'aprovació de la Plantilla, l'Organigrama municipal i la relació de llocs de treball.

El Catàleg de Llocs de Feina de 2ª Activitat contindrà com a mínim les previsions de la resta de llocs de feina a la Relació de Llocs de Feina, a més de les indicacions de les limitacions funcionals, condicions de salut o altres factors prèviament dictaminats pel Servei de Prevenció Municipal i consultats els departaments de procedència afectats, que poden determinar la inclusió o exclusió d'un treballador com a susceptible de ser destinat als esmentats llocs de feina.

D'acord amb les previsions d'aquest Catàleg, anualment i amb la tramitació de l'Oferta Interna de Provisió de Llocs de Feina, es disposaran els llocs de feina susceptibles de ser ocupats per personal en situació de 2ª activitat. Un cop aprovada la relació d'aquests llocs de feina vacants i dins el mes natural següent, s'obrirà un termini de 15 dies hàbils de presentació de sol·licituds d'ocupació dels llocs de feina indicant l'ordre de preferència per part del personal que durant l'any hagi de sol·licitar el seu pas a aquesta situació. A continuació, el mateix personal haurà de sol·licitar amb els tràmits reglamentàriament determinats per a cada col·lectiu, el seu passí a la situació administrativa d'actiu en segona activitat. Si es concedeix es procedirà a destinar a l'interessat al lloc de feina vacant seguint el seu ordre de preferència i per l'ordre de data de concessió del pas a la situació.

El personal en situació prèvia de 2ª activitat, amb un període mínim de dos anys continuats de permanència a la seva darrera destinació, podrà optar així mateix pel canvi a un altre lloc de feina vacant en els terminis abans indicats. En aquests casos, i per ordre d'antiguitat en el servei efectiu en la Corporació a totes les categories professionals desenvolupades, s'atorgaran els llocs de feina. Els nous llocs de feina vacants s'oferiran al nou personal en aquesta situació en el moment de la destinació si

no obtingués un lloc dels prevists en la seva sol·licitud d'ordre de preferència. Els sobrants s'inclouran en l'oferta de l'any següent com a vacants, llevat que es modifiqués el Catàleg.

En cas d'insuficiència de llocs de feina de 2<sup>a</sup> activitat en base a les sol·licituds presentades, per als casos motivats per raons de salut i pel compliment de l'edat prevista, es podrà concedir igualment el pas a la situació administrativa prevista i adscriure provisionalment a un lloc de feina que determini la Corporació. A l'any següent els afectats tindran prioritat per elegir entre els llocs de feina vacants ofertats.

#### **Article 63è. Situació administrativa de segona activitat.-**

Durant els primers dos anys de la vigència d'aquest Pacte es procedirà igualment a la revisió de les determinacions reglamentàries que regulen a l'Ajuntament de Palma els requisits i condicions del passi a la situació administrativa de segona activitat, amb la finalitat d'adequar-la a la normativa bàsica d'aplicació, a la realitat concreta dels treballadors municipals i per tal de permetre la gestió prevista anteriorment del Catàleg de Llocs de Feina de 2<sup>a</sup> Activitat. En aquesta revisió es donarà el tràmit de participació als representants sindicals dels treballadors amb representació.

La segona activitat amb destinació es regularà de forma que permeti adaptar els interessos dels treballadors amb les necessitats organitzatives de la Corporació, fomentant la negociació del personal en aquesta situació en primer lloc a les pròpies de procedència, i en segon lloc a totes les unitats orgàniques municipals.

La segona activitat sense destinació s'ajustarà als casos prevists en la normativa reguladora bàsica de caràcter estatal o autonòmic vigent o que pugui entrar en vigor.

#### **Article 64è. Traslats per raó d'edat.-**

Les persones majors de 45 anys que realitzin el seu treball en el torn de nit podran passar a realitzar-lo en torn de dia, sempre que se substitueixin per voluntaris. De no haver-n'hi, pel personal de menor antiguitat i prioritat d'accés. En el cas de la Policia Local, podran passar a una unitat en la qual no es faci feina de nit. En aquest supòsit, deixaran de percebre automàticament les quantitats que tinguin assignades per nocturnitat. No es destinaran al torn de nit els majors de 45 anys, llevat que voluntàriament ho sol·licitin.

S'estudiarà conjuntament amb les organitzacions sindicals més representatives i la prefectura de serveis la fórmula idònia per a l'ocupació dels funcionaris majors de 55 anys, de manera que les seves destinacions coincideixin amb les menys conflictives. Aquesta edat es reduirà en la mateixa mesura en què es redueixi l'edat de jubilació forçosa.

Així mateix, el personal de la Policia Local de més de 50 anys, no prestarà servei a calabossos ni de trasllat de detinguts.

**Article 65è. Expedients disciplinaris.-**

El règim disciplinari dels funcionaris es regirà pel que disposa el Reglament de règim disciplinari estatal aprovat pel RD 33/86, de 10 de gener, supletori en aquesta matèria, i per la legislació estatal o autonòmica que el substitueixi, modifiqui o desenvolupi.

- 1.** La suspensió disciplinària preventiva del funcionari al qual s'incoï expedient disciplinari només podrà realitzar-se com a mesura preventiva i d'excepció. Només s'adoptarà excepcionalment quan els fets imputables tinguin un caràcter veritablement greu o quan la permanència del funcionari constitueixi un obstacle real i notori per a la instrucció de l'expedient.
- 2.** En els casos en què s'iniciï procediment sancionador o s'incoï expedient disciplinari a algun funcionari, l'Ajuntament notificarà per escrit, juntament amb la comunicació corresponent, l'explicació detallada del procediment i els seus mecanismes de defensa, fent explícit el dret de sol·licitar assessorament als delegats de personal.
- 3.** En els casos en què es procedeixi a l'obertura d'expedient disciplinari a un funcionari, aquest haurà de conèixer la seva prioritat sobre tercers, el seu inici i la seva resolució sense perjudici del coneixement que consti als que intervenen a la pràctica de diligències prèvies.
- 4.** Les ofenses verbals o físiques de qualsevol mena, l'assetjament sexual i el moral o la discriminació laboral o professional a la feina per part dels companys i superiors es podrà considerar falta greu incardinable dins l'article 7.1 e) del RD 33/86 de 10 de gener, prèvia la instrucció del corresponent expedient disciplinari.

**Article 66è. Drets sindicals.-**

1. La negociació col·lectiva i la participació de la determinació de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Palma s'efectuarà segons les disposicions de la Llei 9/87, modificada per la Llei 7/90 sobre llibertat sindical.
2. A aquests efectes, es constituirà la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Palma, on estaran presents els representants de la Corporació i de les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal i de la Comunitat Autònoma, així com també els sindicats que hagin obtingut el 10% o més dels representants a les eleccions per a la Junta de Personal.
3. Seran objecte de negociació totes les matèries assenyalades al Capítol III de la Llei 9/87, modificada per la Llei 7/90 i les previstes a l'article 6è del present Pacte.
4. L' Ajuntament es compromet a posar en coneixement dels sindicats que formin part de la Mesa General de Negociació la documentació que sol·licitin amb la finalitat de facilitar el desenvolupament de la negociació.
5. La Corporació i els sindicats podran nomenar de mutu acord un mediador en no resultar possible arribar a un acord en la negociació o en sorgir conflictes a l'hora de complir els acords o els pactes.

**Article 67è. Drets generals.-**

Els funcionaris afectats pel present Conveni tindran els drets col·lectius generals que legalment els siguin reconeguts i particularment els del punt primer que a continuació es detallen:

- a) A la lliure sindicació i associació.
- b) A la negociació col·lectiva.
- c) A la reunió.
- d) A l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu i vaga, segons els termes establerts a la legislació.

En la seva relació de feina, els funcionaris tenen dret:

- a) A la promoció i formació professional a la feina, en els termes establerts a la legislació.
- b) A la integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.
- c) Al respecte de la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

### **Article 68è. Lliure sindicació i associació.-**

1. Cap funcionari no podrà ser obligat a sindicar-se o a associar-se, ni ser discriminat per fer-ho.
2. Els funcionaris que ocupin càrrecs electius a nivell autonòmic o estatal a les organitzacions sindicals més representatives podran passar a la situació de serveis especials. Als funcionaris que es trobin en aquesta situació, se'ls computarà el temps en què s'hi trobin a efectes d'ascensos, triennis i drets passius. També tindran dret a la reserva de la plaça i de la destinació que ocupessin, tot això conformement al que estableix la Llei. En tots els casos, rebran les retribucions del lloc de feina o càrrec efectiu que ocupin i no les que els corresponguin com a funcionaris, sense perjudici del dret a la percepció dels triennis que tinguin reconeguts.

### **Article 69è. Dret de reunió.-**

1. Els funcionaris podran exercir el seu dret de reunió a les dependències municipals amb els requisits i condicions que més endavant s'indiquen.
2. Estan legitimats per convocar una reunió de funcionaris i per formalitzar la sol·licitud corresponent d'autorització davant el president de la Corporació:
  - a) els representants de les organitzacions sindicals o professionals més representatius, i
  - b) amb caràcter informatiu, la Junta de Personal.
3. Els requisits per fer una reunió són:
  - a) Formalitzar la pertinent sol·licitud amb una antelació de dos dies hàbils.
  - b) Assenyalar l'hora i el lloc on es farà.
  - c) Trametre l'ordre del dia.
  - d) Citar les dades dels signants de la convocatòria i acreditar llur legitimació per fer-la.
4. Si en el termini de vint-i-quatre hores anteriors a la data de la reunió el president de la corporació no hi fa cap objecció, podrà fer-se sense cap altre requisit posterior.
5. Quan les reunions es facin durant la jornada s'hauran de complir també els següents requisits, que hauran de figurar a la comunicació:
  - a) Que es convoqui la totalitat del col·lectiu de què es tracti.
  - b) Que el temps que ocupin aquestes reunions no superi les dotze hores mensuals, que podran ampliar-se a vint-i-quatre hores en casos excepcionals relacionats amb la negociació de pactes o acords col·lectius o en situació de conflicte col·lectiu.

**6.** Es notificarà en el Servei de Recursos Humans, en el termini de vint-i-quatre hores, l'hora d'acabament de la reunió. Si no es compleix aquest requisit s'entendrà que la reunió ha tingut una durada de tres hores.

#### **Article 70è. Dret de vaga.-**

Es reconeix el dret de vaga als funcionaris públics en aplicació del que preveu l'art. 28.2 de la Constitució espanyola i l'art. 2.2 de la Llei Orgànica de la Llibertat Sindical, llevat del personal adscrit a Policia Locals i els seus auxiliars.

Els requisits per a l'exercici d'aquest dret seran:

- a)** Preavís de la vaga mitjançant escrit presentat al Registre General de la Corporació amb una antelació mínima de 10 dies naturals a la data de convocatòria.
- b)** Constitució d'un Comitè de Vaga, integrat per representants sindicals i de l'administració municipal, que informará la proposta de Serveis Mínims.

En la fixació de Serveis Mínims per garantir el manteniment dels serveis essencials, que serà competència de la Batlia sense perjudici de les atribucions del Comitè de Vaga, es respectarà la Sentència al respecte de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de data 27-05-1989.

Els funcionaris que exercitin el seu dret no meritran ni rebran les retribucions directes ni indirectes corresponents al temps en què s'hagin trobat en aquesta situació, sense que la deducció efectuada tingui en cap cas la consideració de sanció disciplinària ni afecti al règim de prestacions socials ni de permisos.

#### **Article 71è. Junta de Personal.-**

- 1.** La Junta de Personal es l'òrgan representatiu col·legiat del conjunt dels funcionaris.
- 2.** La composició i les facultats dels membres de la Junta de Personal són els establertes i reconegudes a la normativa vigent.

#### **Article 72è. Drets dels membres de la Junta de Personal.-**

Els membres de la Junta de Personal tindran els drets següents:

- a)** Emetre informe amb caràcter previ a l'adopció de tots els acords i resolucions sobre premis i sancions.
- b)** Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical editats per associacions legalitzades, respectant els marges legals del dret d'expressió.

A fi de facilitar i difondre aquest dret, es disposarà d'uns taulers d'anuncis facilitats per l'Ajuntament i que es col·locaran a tots els centres de treball. Els esmentats taulers tindran un pany de maleta, les claus del qual seran custodiades pel secretari de la Junta.

c) Els membres de la Junta per facilitar el desenvolupament de les seves funcions tindran accés a la utilització del material d'oficina, de les fotocopiadores i maquinària anàloga durant l'horari laboral de les oficines.

### **Article 73è. Garanties dels membres de la Junta de Personal.-**

Els membres de la Junta de Personal tindran les següents garanties:

- a) No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació, durant el seu mandat i durant l'any següent a la seva expiració.
- b) Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un dels membres de la Junta de Personal, si així ho vol, serà el darrer a ser canviat de torn o traslladat.
- c) Audiència en els supòsits que se segueixi expedient disciplinari a un dels membres de la Junta, sense perjudici de la de l'interessat que es regula en el procediment disciplinari.

### **Article 74è. Competències i facultats de les seccions sindicals.-**

1. Les Seccions Sindicals d'aquells sindicats que ostentin la “major representativitat” a nivell estatal o autonòmic de conformitat a les disposicions del Títol III de la Llei Orgànica 11/85, de 2 d'agost de Llibertat Sindical, o que hagin assolit un mínim del 10% de representants en la Junta de Personal, gaudiran dels següents drets i facultats:

- a) Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials que els afectin i plantejar-les davant la corporació i la Junta de Personal.
- b) Convocar reunions en les condicions de l'article 69 d'aquest Pacte.
- c) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen, els d'aquella a la qual estan afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la corporació i la seva organització.
- d) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Administració posi a disposició de la Junta de Personal. Els delegats sindicals estaran obligats a guardar el sigil professional en aquelles matèries en què legalment escaigui.
- e) Ser informats, a través de llurs delegats sindicals, de les propostes d'acord en matèria de personal.
- f) Assistir a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.
- g) Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.
- h) Per facilitar i difondre aquest dret, els delegats sindicals disposaran de taulers d'anuncis facilitats per l'Ajuntament que s'instal·laran a tots els centres de treball.
- i) Ser escoltats per la corporació després de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular, especialment a les sancions a aquests darrers.
- j) Recaptar les cotitzacions dels seus afiliats en el lloc d'ocupació. Quan la secció sindical de l'Ajuntament ho sol·liciti, aquest estarà obligat a efectuar el descompte de la

quota sindical en nòmina dels treballadors afiliats, amb les suficients garanties d'identitat i la conformitat de l'interessat.

**k)** Designar tres delegats sindicals.

**l)** Assistir amb veu a les sessions que faci la Comissió de Funció Pública, quan aquesta hagi de tractar assumptes que afectin el règim i les condicions de treball dels funcionaris. Podran fer constar les seves opinions en acta.

La corporació trametrà la informació sobre les matèries que es tractaran a l'ordre del dia de la Comissió amb la mateixa antelació que en els grups polítics integrants.

**m)** Plantejar i negociar davant els òrgans corresponents de la corporació tots els assumptes que escaiguin en matèria de personal, règim de prestació dels serveis, condicions de seguretat i higiene en l'àmbit de la feina i règim d'assistència, seguretat i previsió social que siguin competència de la corporació.

**n)** Disposar, per cadascun dels delegats sindicals legalment acreditats, d'un crèdit de quaranta hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions durant la jornada laboral, prèvia comunicació per escrit presentada davant el superior jeràrquic, el qual tindrà l'obligació de remetre-la de manera immediata al Servei de Recursos Humans. No es computarà en aquest crèdit d'hores el temps que es dediqui a reunions convocades per la corporació. Així mateix, no s'aplicarà el límit d'horari esmentat quan es negociï la revisió del present pacte ni les hores que es dediquin a les sessions de negociació.

**ñ)** Després d'haver-ho comunicat a la corporació, podran acumular-se les hores dels delegats sindicals en un o en diversos membres, sense sobrepassar el màxim legal total. Aquests membres podran ser rellevats de la feina sense perjudici de les seves retribucions amb reserva de plaça i destinació.

**o)** Disponibilitat de crèdit horari de 40 hores mensuals per a l'administració de les inspeccions in situ als distints centres de treball.

**p)** Les seccions sindicals signants comptaran amb una borsa de 240 hores de lliure disposició per al desenvolupament i seguiment d'aquest Pacte.

**2.** Les Seccions Sindicals d'aquells sindicats que no siguin "més representatius" a nivell estatal o autonòmic, però que hagin obtingut qualche representant a la Junta de Personal sense arribar al 10 % dels membres, tindran els següents drets i funcions:

**a)** Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques i socials que els afectin i plantejar-les davant la corporació i la Junta de Personal.

**b)** Convocar reunions fora de les hores de feina, amb els requisits de l'article 69 d'aquest Pacte.

**c)** Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representen, els d'aquella a la qual estan afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la corporació i la seva organització.

**d)** Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Administració posi a disposició de la Junta de Personal. Els delegats sindicals estaran obligats a guardar el sigil professional en aquelles matèries en què legalment escaigui.

**e)** Ser informats, a través de llurs delegats sindicals, de les propostes d'acord en matèria de personal.

**f)** Assistir a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut, amb veu però sense vot.

**g)** Difondre lliurement publicacions i anuncis de caràcter sindical.

- h)** Per facilitar i difondre aquest dret, els delegats sindicals disposaran de taulers d'anuncis facilitats per l'Ajuntament que s'instal·laran a tots els centres de treball.
- i)** Ser escoltats per la corporació després de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al seu sindicat en particular, especialment a les sancions a aquests darrers.
- j)** Recaptar les cotitzacions dels seus afiliats en el lloc d'ocupació. Quan la secció sindical de l'Ajuntament ho sol·liciti, aquest estarà obligat a efectuar el descompte de la quota sindical en nòmina dels treballadors afiliats, amb les suficients garanties d'identitat i la conformitat de l'interessat.
- k)** Designar un delegat sindical .

**3.** Les seccions sindicals constituïdes per treballadors afiliats a un sindicat que no ostenti la major representativitat a nivell estatal o autonòmic, ni compti amb cap representant en la Junta de Personal, només podran convocar reunions fora de les hores de feina, amb els requisits de l'article 68 d'aquest Pacte, així com recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les seves hores de feina, sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.

**4.** Les seccions sindicals no tindran obstacles en les seves tasques d'afiliació i d'activitat sindical pròpies, sempre que no pertorbin el normal desenvolupament productiu.

**5.** A les reunions convocades per la secció sindical d'empresa, podran assistir-hi representants del sindicat corresponent

**6.** Els delegats de les seccions sindicals tindran les següents garanties:

- a)** No poder ser discriminat en la seva promoció economicoprofessional per raó, precisament, de l'exercici de la seva representació.
- b)** Quan s'hagi d'organitzar un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti un delegat sindical, aquest, si així ho vol, serà el darrer a ser traslladat o canviat de torn.
- c)** En el supòsit d'obertura d'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus haurà de ser escoltat, a més de l'interessat, l'altre delegat sindical de la secció o el seu suplent.

**Article 75è. Retribucions.-**

1. Els funcionaris de l'Ajuntament de Palma, mitjançant els representats sindicals legalment establerts, tenen dret a negociar els augments salarials anuals, amb les limitacions fixades pels Pressuposts Generals de l'Estat.

2. Les retribucions del personal funcionari afectat pel present pacte es componen de bàsiques, complementàries i indemnització per residència. Les bàsiques seran les que es determinin per cadascun dels grups de titulació prevists a la legislació bàsica de la funció pública a la corresponent Llei de Pressuposts Generals de l'Estat. Les retribucions complementàries són: el complement de destinació, el complement específic, ambdues de caràcter periòdic determinades per a cada lloc de feina a la Relació de Llocs de Feina, i que s'actualitzaran així mateix d'acord amb les previsions que en faci la citada Llei de Pressuposts; les gratificacions per serveis extraordinaris i el complement de productivitat, aquestes darreres de caràcter no periòdic ni fixo.

El complement de productivitat actualment percebut pel col·lectiu de la policia Local s'estendrà durant la vigència d'aquest Pacte a la resta de col·lectius municipals i per aquest col·lectiu anterior de policia local, la quantia prevista per a l'any 2006 s'incrementarà en 60.000€

3. A partir del 01-01-2005, la indemnització per residència serà la determinada per l'Acord subscrit entre els sindicats majoritaris i el Govern de l'Estat, i successius acords econòmics que se'n derivin.

En cas en què finalitzi l'esmentada negociació i no s'hagi aconseguit la igualtat amb el plus de residència que venen percebent els funcionaris de les Illes Canàries Majors, l'Ajuntament aportarà fins a un màxim de 300.000€ per pal·liar la diferència que pugui existir, els quals seran distribuïts de forma proporcional.

4. Les pagues extraordinàries dels funcionaris d'aquest Ajuntament seran les que preveu la legislació vigent en matèria de retribucions del personal funcionari. Així mateix s'estableix una gratificació complementària de caràcter extraordinari que serà retribuïda a tot el personal, inclòs el de segona activitat sense destinació, en el mes de març i pel mateix import que correspongui a la paga extraordinària en cada cas.

Igualment s'estableix una gratificació complementària de caràcter extraordinari que serà retribuïda a tot el personal, inclòs el de segona activitat sense destinació, en el mes de setembre i per l'import corresponent al sou base i a l'antiguitat. El pagament d'aquesta gratificació es realitzarà de la següent forma: A l'any 2006 sols se'n percebrà el 25%, a l'any 2007 es percebrà el 50% i a l'any 2008 ja el 100%.

**5.- Descripció específics:**

**a)Nocturnitat.** S'abonarà a aquell personal que realitzi tota la seva jornada habitual dins la franja horària de 22 hores a 06 hores, o la part proporcional en el cas en què

es realitzi només una part de la jornada, segons les següents:

- Policia Local: 250 €
- Oficial PL: 270 €
- Sergent PL: 290 €
- Inspector PL: 310€

El personal de Policia Local que per raons del servei sigui requerit a prestar tota o part de la seva jornada de treball en horari nocturn estarà sotmès a les mateixes condicions retributives i laborals de la Unitat Nocturna, i d'aquelles unitats que facin torns de nit o part d'ella.

**b) Gratificacions per renúncia a dia lliure.**

La quantitat mensual a percebre pel personal adscrit a la Policia Local amb jornada de vuit hores i que estigui afectat, segons resolució de l'òrgan competent, per la corresponent renúncia al dia lliure que correspondria per l'excés de jornada, s'estableix en les quantitats que segons categories s'indiquen a continuació.

- PL: 106,23 €
- Oficial: 114,72 €
- Sergent: 127,27 €
- Inspector: 138,94 €

**c) Gratificació als bombers.** La gratificació mensual del personal adscrit al Servei Contra Incendis i Salvament per excés de jornada renunciant a 2 dies lliures corresponents, que es cobrarà sense reduccions pels dies d'absentisme per motius de salut, s'estableix en les quantitats que segons categories s'indiquen a continuació:

- Bombers: 212,44 €
- Bombers-conductors: 226,50 €
- Caporals: 234,22 €
- Sergents: 268,15 €
- Suboficials 268,16 €
- Oficials 268,16 €

**d) Jornada de matí i tarda.** Seran les quantitats mensuals indicades segons el grup de titulació que correspongui a la categoria professional del funcionari. Aquestes quantitats s'inclouran al complement específic:

Grup	Jornada matí i horabaixa dedicació especial. Opció 2	Jornada dedicació exclusiva. Opció 3
A	455,37€	683,05€
B	422,85€	634,28€
C	390,33€	585,50€
D	357,82€	536,72€
E	324,36€	487,94€

El personal afectat per jornada de matí i tarda, a més de la prolongació de jornada, incrementarà el valor actual del seu complement específic amb les quantitats que preveu aquest apartat per al seu grup de titulació.

## **6.- Gratificacions per serveis extraordinaris**

Es considera servei extraordinari el que es produeix com a conseqüència de la realització de les feines pròpies del personal fora de la seva jornada habitual de treball. Seran motius justificats per a la realització d'aquest tipus de servei: causes de força major, períodes punta de treball, absències imprevistes, canvis de torn, així com la prolongació de la jornada habitual per raons de necessitats urgents e imprevisibles del servei.

La realització d'aquest tipus de servei, en cap cas tindrà la consideració d'habitual o continuat.

El seu caràcter serà restrictiu, de manera que els diferents responsables dels Departaments i Serveis municipals tindran l'obligació de reduir la realització d'aquests serveis extraordinaris fora de la jornada habitual de treball mitjançant l'equilibri i distribució dels recursos humans que tinguin adscrits.

Cada Servei o departament, amb la finalitat d'evitar perjudicis entre el personal dels diferents sistemes de jornada; serà el responsable d'organitzar la realització d'aquests serveis per evitar el màxim possible que es concentrin en el personal adscrit a una determinada jornada. Per aquest motiu, intentarà equilibrar la necessitat de la seva realització entre les diferents jornades de treball.

En tot cas, la realització dels serveis extraordinaris requerirà la presentació de l'oportú informe de motivació i justificació emès pels caps de servei i departament amb el vist i plau del Regidor de l'Àrea corresponent.

La Corporació es reserva la facultat de dictar normes complementàries per a la seva correcta gestió, així com per a la justificació de la documentació relativa a l'autorització i abonament d'aquests serveis.

### **Fórmula de càlcul de les gratificacions per serveis extraordinaris.-**

**a.** El preu de l'hora realitzada fora de la jornada normal de treball es calcularà mitjançant la següent fórmula:

$$\text{Hora servei extraordinari} = \frac{(\text{Total retribucions anuals} - \text{antiguitat}) \times 175}{\text{hores anuals} \times 100}$$

**b.** Les hores realitzades fora de la jornada normal de treball, siguin festives o nocturnes, s'abonaran amb un 35% d'increment sobre l'anterior fórmula.

c. No obstant, respecte dels policies de la nocturna, excepte que tradicionalment i per necessitats del servei perllonguin la seva jornada habitual, el temps extra realitzat durant la jornada diürna es calcularà sobre les retribucions corresponents a la seva categoria, però en jornada diürna.

## **7.- Solapaments Bombers**

La gratificació mensual d'aquest personal per compensar l'actual sistema de relleu i la rotació als Subparcs de Bombers, que implica la realització d'uns serveis a més de la jornada habitual de feina, s'estableix per un màxim de 35 solapaments anuals, d'una hora de durada cadascun, en les quantitats que segons categories s'indiquen a continuació:

- Bombers: 91,80 €
- Bombers-conductor: 96,90 €
- Caporal: 102,00 €
- Sergent Bombers: 107,00 €

## **8.- Reten Bombers.**

Es preveu un sistema de gestió de retén de bombers que compensarà la realització i el cobrament dels serveis extraordinaris. L'esmentat retén es realitzarà dins una jornada equidistant un mínim de 24 hores del serveis realitzats i a realitzar. L'equivalència prevista és de 10 hores = 150 €/mensuals. El retén suposa la disponibilitat no presencial i l'accés serà de caràcter voluntari.

Durant la vigència d'aquest Conveni es podrà estendre aquest sistema a altres col·lectius amb els mateixos fins, principalment a la Policia Local, Brigades, etc.

## **9.- Festivitat.**

El dia festiu treballat pels funcionaris es compensarà, a elecció de l'interessat, bé amb una quantitat de 113,92 € o bé amb vuit hores lliures (o set hores, en el cas de policies amb jornada de set hores) en dia laborable i una quantitat de 42,64 € en tot cas es respectarà el descans corresponent al dia festiu. Únicament es compensarà el festiu als funcionaris que facin un dia de treball efectiu complet o la major part de la seva jornada dins el dia festiu, entenent-se aquests pels catorze anuals.

El funcionari haurà d'optar per una de les dues opcions durant el mes de gener i mantenir-la tot l'any.

## **10.-Jutjats.**

- a) L'assistència preceptiva als requeriments dels òrgans judicials de funcionaris d'aquest Ajuntament, com a conseqüència de la seva relació de servei, tindrà el caràcter de temps efectiu treballat i se n'haurà de facilitar la compareixença, que es justificarà amb la citació o requeriment oficial i l'hora d'acabament segellada a les oficines administratives del Jutjat o Tribunal. L'assistència habitual de funcionaris d'aquest Ajuntament - principalment policies locals-

fora de la jornada laboral, provoca que es canviïn els torns fixats amb antelació perquè el personal assisteixi en el seu dia de descans al Jutjat. Per evitar aquests canvis de torn laboral, es garanteix respectar els torns i compensar l'assistència fora de la jornada laboral segons la fórmula d'abonament dels serveis extraordinaris.

- b) Només el personal de la Unitat Nocturna de la Policia Local podrà optar entre gaudir d'un dia lliure per cada compareixença judicial, o sol·licitar l'abonament de la gratificació corresponent en concepte de serveis extraordinaris fora de la jornada habitual de treball, que en qualsevol cas serà per un mínim de 2,5 hores.
- c) Pel que fa a la resta de llicències, permisos i situacions de malaltia, es recorda l'obligació de compareixença als requeriments judicials, essent criteri del funcionari optar per no gaudir de la llicència o gaudir-ne i justificar la incompareixença davant el Jutjat o Tribunal. En cap cas no s'abonaran gratificacions per compareixença en dies de llicència, permís o situacions de malaltia, si bé en el cas de dies de llicència i permís es podrà compensar amb un dia de descans.

## **11.- Indemnitzacions**

**1.** Quan per necessitats del servei l'Ajuntament obligui a fer un determinat desplaçament que impliqui la utilització del vehicle propi, s'establirà una indemnització per quilometratge considerada des del lloc de feina fins al punt on s'hagi de prestar el servei. Aquesta indemnització es fixarà en la quantitat de 0'19 € per km. determinada mitjançant l'ordre ministerial corresponent

En cas d'accident de circulació al supòsit anterior, l'Ajuntament no abonarà cap quantitat en concepte de reparació del vehicle particular, en estar inclòs un percentatge destinat a l'assegurança del vehicle dins la quantia del quilòmetre.

**2.** Els treballadors que prestin el seu servei als llocs de feina més endavant esmentats percebran com a indemnització una quantitat per dia efectivament treballat equivalent al producte dels quilòmetres, també relacionats, pel valor que es fixi per a la indemnització per quilometratge.

Els llocs de feina i quilòmetres són els següents:

- a) Son Reus: 20 km/dia.
- b) Viver Municipal de Plantes: 15 km/dia.
- c) Castell de Bellver: 9 km/dia -10 km/dia per a la Muntada.
- d) Mercapalma: 16 km/dia
- e) Biblioteca Sant Jordi: 20 Km/dia  
Biblioteca S'Arenal: 30 km/dia  
Biblioteca de Genova: 11 Km/dia  
Biblioteca de Sa Indioteria: 11 Km/dia

- Biblioteca del Terreno: 7 Km/dia
- f) Aeroport: 22 km/dia.
  - g) Policia Platja de Palma: 22km/dia
  - h) Oficina Meravelles: 26 km/dia
  - i) Son Toells: 16 km/dia
  - j) Son Pacs: 12 km/dia.
  - k) CMSS Litoral: 14 km/dia
  - l) UIAP S' Arenal: 30 km/dia
  - m) UIAP Coll d'en Rabassa: 14 km/dia
  - n) CMSS Est: 8 km/dia.
  - ñ) UIAP Son Ferriol: 12 km/dia
  - o) Centre Cultural Sant Jordi: 24 km/dia.
  - p) Centre Cultural Son Ximelis: 14 km/dia.
  - q) Centre Cultural El Terreno: 7 km/dia
  - r) Biblioteca Son Rapinya: 9 km/dia.

A raó de 0'18 €/km.

Només en els casos de creació d'un NOU CENTRE DE TREBALL, l'Ajuntament estudiarà i sotmetrà a la consideració de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància si els treballadors que siguin destinats a aquest nou centre tenen dret a cobrar una indemnització per desplaçament i el nombre efectiu de Km. Percebran aquesta indemnització des de la data en què siguin destinats al nou centre.

## **12.- Conducció.**

La realització de treballs de conducció per part d'aquells que no els tinguin entre les seves funcions, degut a necessitats esporàdiques com a conseqüència de la substitució per vacances, baixes, permisos, llicències, etc. d'aquells que amb caràcter normal condueixen vehicles municipals (xofers o els qui ho fan per raó del mateix servei, policies locals, bombers-conductors, notificadors) dóna dret a percebre una gratificació de 4,45/€per dia de conducció.

Aquesta quantitat, en còmput mensual, no podrà excedir de la quantitat que correspon a la conducció habitual.

## **13.- Gratificacions dies del cap de setmana.**

La realització de la jornada completa de treball efectiu en dissabte o diumenge, es compensarà amb una gratificació de 30 €/dia.