

fijaron su residencia permanente en este continente, integrantes de las comunidades baleares legalmente constituidas o de aquellas en avanzado estado de constitución.

3. Los requisitos que deberán cumplir los participantes en la Operación son los siguientes:

- Ser natural de las Illes Balears o descendientes de mallorquines, menorquines, ibicencos o formenterenses.
- Residir de manera permanente en Latinoamérica.
- Gozar de buena salud para la realización de un viaje de larga duración.

4. Se reservará una cuota de plazas, en el grupo de edad avanzada, de hasta un máximo del 20%, para cónyuges o familiares de personas que hayan estado seleccionadas, si estas, aun que no tengan ningún impedimento para la realización de un viaje de larga duración, tienen alguna secuela menor de discapacidad que necesite algún tipo de asistencia o apoyo que les pueda prestar un familiar. En el grupo de los jóvenes se destinará una cuota de hasta dos asistentes, no pudiendo suponer un incremento en el número de participantes, salvo los supuestos especiales debidamente autorizados y justificados, con las mismas condiciones.

5. Las personas seleccionadas para participar en la Operación retorno tienen que comprometerse a viajar en la fecha y en el vuelo que la Conselleria de Presidencia determine, de conformidad con la empresa o las empresas contratadas para la gestión de los viajes y los traslados.

Artículo 3. Solicitudes.

1. Las solicitudes para participar en la Operación retorno serán formalizadas por la persona interesada mediante un impreso normalizado (adjunto a la presente orden) y deberán dirigirse al Consejero de Presidencia del Govern de las Illes Balears.

2. La presentación de las solicitudes se realizará, preferentemente, en la sede de las comunidades radicadas en Latinoamérica, donde se facilitará, si se solicita, la copia debidamente fechada y sellada, a la persona interesada.

Se admitirá cualquier otra forma de presentación de la solicitud, de conformidad con la legislación vigente. Las solicitudes tramitadas por fax o cualquier otro medio informático o telemático se admitirán sin perjuicio de la obligación de tramitar, por correo, los originales correspondientes.

3. Los impresos normalizados se facilitaran en la sede de las comunidades asentadas en Latinoamérica y de la Consejería de Presidencia, (Plaza de las Atarazanas número 4. 07012 . Palma.).

Artículo 4. Documentos a aportar.

Las personas que soliciten participar en la Operación retorno deberán adjuntar a la instancia una fotocopia de la siguiente documentación:

- DNI, pasaporte u otro documento de identidad.
- Documento de demostración de origen : certificado de nacimiento o bautismo, si no se desprende de otros documentos.
- Los solicitantes integrantes del grupo de jóvenes deberán presentar las declaraciones juradas y/o las memorias que manifiesten su descendencia y sus lazos o vínculos con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, además de la documentación indicada en los otros apartados de este artículo.
- Documentación económica (declaración de bienes y rentas) de la unidad familiar (personas que conviven con el solicitante en la misma vivienda)
- Declaración de la situación laboral actual y definición de la ocupación.
- Cualquier otro documento que se considere pertinente.

Artículo 5. Plazo para la presentación de las solicitudes.

1. El plazo para la presentación de las solicitudes para participar en la Operación retorno, finalizará el 10 de agosto de 2001.

2. Las solicitudes recibidas en las comunidades baleares asentadas fuera del territorio, una vez acreditadas, tendrán que enviarse a la Consejería de Presidencia antes del día 20 de agosto de 2001.

3. Las solicitudes presentadas directamente ante la Consejería de Presidencia, antes del 10 de agosto, se enviarán a las diferentes comunidades baleares al objeto que estas efectúen los trámites correspondientes en un plazo no superior a tres días, a contar desde la recepción, por cualquier conducto ordinario, informático o telemático.

Artículo 6. Organismo competente para la instrucción del procedimiento.

El director general de Relaciones Institucionales será el organismo competente para instruir el procedimiento de selección de los participantes en la Operación retorno.

El organismo designado tramitará el expediente correspondiente y examinará la documentación presentada, que el solicitante deberá completar, si así se le requiere para esta finalidad, en el plazo de diez días, con la indicación que si no enmienda o completa el expediente se entenderá que desiste de su solicitud, archivándose sin ningún otro trámite.

Artículo 7. Criterios de selección.

La selección tendrá en cuenta la edad, el origen y la situación económica

de los solicitantes conforme a lo siguiente:

1. En el grupo de edad avanzada tendrán prioridad las personas de más edad que sean naturales de Mallorca, Menorca, Ibiza o Formentera.

2. En el grupo de jóvenes tendrán prioridad aquellos que sean descendientes directos de familiar, en primer grado, natural de Mallorca, Menorca, Eivissa o Formentera. La selección se priorizará a partir de la consideración de los grados de consanguinidad.

3. Entre las personas incluidas en las situaciones descritas en los apartados anteriores se establecerá la preferencia por aquellas que nunca han regresado o que hace mucho tiempo que no lo hacen, o que nunca han conocido la tierra natal de sus progenitores.

4. Entre los descendientes de mallorquines, menorquines, ibicencos i formenterenses, tendrán prioridad las personas de más edad y las que no han visitado nunca las Illes Balears o hace mucho tiempo de ello, en relación con el grupo de edad avanzada.

5. En caso de empate se seguirá el criterio económico, y tendrán preferencia aquellos que se encuentren en situación económica de mayor desventaja.

La selección de un beneficiario oriundo de las Illes Balears implicará, también, la del cónyuge o pareja legalmente establecida, si también es balear o descendiente de baleares y ha solicitado participar en la Operación cumpliendo, además, el resto de los requisitos de la convocatoria.

Artículo 8. Propuesta de resolución.

Una vez completados los expedientes y elaborados los informes que se consideren oportunos, el director general de Relaciones Institucionales propondrá la relación de personas para la adjudicación de plazas para participar en la Operación retorno así como la relación de suplencias, en su caso. La fecha máxima de presentación de la propuesta de resolución será la del 5 de setiembre de 2001 .

Artículo 9. Resolución.

El Consejero de Presidencia resolverá, en el plazo de los tres días siguientes a la propuesta de resolución, la adjudicación de las plazas para participar en la Operación retorno. La resolución se notificará inmediatamente a las personas interesadas.

La notificación de la resolución informará a las personas interesadas de los gastos que corren por cuenta de la Consejería de Presidencia, del régimen de alojamiento y estancia, del programa y las fechas aproximadas del viaje, así como de los requisitos que se consideren necesarios para su participación (pasaporte, documentación, información de renuncia, etc....)

Disposición final

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (BOIB).

Palma, 28 de junio de 2001

EL CONSELLER DE PRESIDÈNCIA
Antoni Garcías i Coll

(Ver Anexos en versión catalana)

— o —

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Núm. 14035

Resolución del Director General de Treball i Salut Laboral por la que se hace público el convenio Colectivo del "Personal laboral del Ayuntamiento de Palma".

Direcció General de Treball i Salut Laboral
Ordenación Laboral (Convenios colectivos).
Expediente: 75 (Libro 2, asientos 15 y 16).-
Código del convenio: 07/00652.-
CONVENIO COLECTIVO DEL: "PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA"

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores del: "PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA" (Pça. de Cort 1, PALMA), han suscrito su CONVENIO COLECTIVO, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99).

RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la

Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la indicada comisi6n negociadora.

2.- Publicar esta resoluci6n y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 26 de Junio de 2001

El Director general de Treball i Salut Laboral
Fernando Galán Guerrero

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PALMA
AÑO 2001
Palma, a 5 de Abril de 2001

ARTÍCULO PRELIMINAR

Las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Palma son:

a) El Ayuntamiento representado por: D. Juan Fageda Aubert, Ilmo. Sr. Alcalde y Dña. Teresa Jiménez García, Regidora Delegada de Funci6n Pública, Poblaci6n y Trabajo.

b) La representaci6n legal de los trabajadores compuesta por los siguientes miembros del Comit6 de Empresa: D. Bernat Mesquida Amengual, Dña. Bienvenida MartÍnez Nájera y D. Bartolomé Flaquer Borrás.

Artículo 1. Ámbito de aplicaci6n.- Las disposiciones contenidas en el presente convenio afectarán al personal Laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Palma de Mallorca, con las excepciones que en el mismo se contienen.

Artículo 2. Ámbito temporal.- El presente convenio colectivo estarÁ vigente hasta el 31 de Diciembre de 2003 y tendrÁ efectos a partir del 1 de Enero de 2001, independientemente de su publicaci6n en el Boletín Oficial de la Comunidad Aut6noma y serÁ prorrogado si ninguna de las dos partes formulase petici6n de revisi6n alguna dentro de los primeros tres meses del año de la finalizaci6n de su vigencia, salvo a efectos econ6micos, en que podrÁ ser objeto de revisi6n anual negociada.

Artículo 3. Vinculaci6n a la totalidad.- Las clÁusulas de este convenio forman un todo orgÁnico e indivisible no pudiendo aplicarse s6lo parcialmente.

Artículo 4. Jornada laboral.- La jornada laboral serÁ de 40 horas semanales para el personal afecto a la Tabla Salarial II; y de 36 horas semanales para el colectivo de trabajadores laborales que est6n asimilados en cuanto a sus funciones a los funcionarios que realizan la jornada de 36 horas, que a efectos salariales estarán acogidos a la Tabla I.

Esta última jornada estarÁ sujeta a las modificaciones que sufra la de los funcionarios. Si el incremento de la jornada de estos últimos significara una repercusi6n econ6mica, ésta se aplicarÁ en la misma proporci6n al personal laboral incluido en la Tabla Salarial I. En este caso se respetarÁ la diferencia con la Tabla II.

Por necesidades del servicio podrÁ transformarse la jornada del personal acogido a la tabla menor hasta un mÁximo del diez por ciento del mismo, durante la vigencia de este convenio.

La variaci6n de la jornada de 40 horas a la menor significarÁ el respeto a la Tabla Salarial II. Dicha variaci6n s6lo se podrÁ efectuar para cubrir esporÁdicamente casos de enfermedad y vacaciones.

Flexibilidad horaria:

Exceptuando al personal operativo (brigadas de Mantenimiento), el personal disfrutarÁ de flexibilidad horaria en las siguientes condiciones:

- Entrada: 7'30 h. a 8'30 h.
- Salida: 14'30 h. a 15'30 h.

Se respetarÁ la permisibilidad horaria de 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

El personal de las brigadas de Mantenimiento tendrÁ una jornada diaria de 8 horas, con entrada a las 6'30 h. y salida a las 14'30 h.

Artículo 5. Horas extraordinarias.- Ante la grave situaci6n de paro existente y con el objeto de favorecer la creaci6n de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mÍnimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresi6n
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realizaci6n.
- c) Horas extraordinarias necesarias para el servicio, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carÁcter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa: Prestaci6n voluntaria por parte del trabajador afectado, excepci6n hecha de los montajes de tinglados para festejos,

siempre que se avise su realizaci6n el dÍa anterior.

La realizaci6n de horas extraordinarias y estructurales no podrÁ ser superior a ochenta al año.

Estas serÁn retribuidas con el 75% sobre el salario real que le correspondería a cada hora ordinaria de su jornada laboral.

Si la hora extraordinaria fuera nocturna o festiva, el incremento sobre el salario se calcularÁ sobre el valor de la hora nocturna o festiva.

Artículo 6. Plus festividad y nocturnidad.- Se considerarán horas festivas las comprendidas entre las 0 horas y las 24 horas del dÍa seÑalado como festivo; el incremento por la prestaci6n de este Servicio serÁ del 35% sobre la base salarial, excluida la antigüedad.

Se considerarán horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas; el incremento serÁ del 35% sobre la base salarial excluida la antigüedad.

A aquellos trabajadores afectados por este Convenio, cuyo horario finalice con posterioridad a las 6 horas, se les conceptuarÁ como nocturnidad el exceso.

Artículo 7. Salario.

Niveles	TABLA I	TABLA II
	Sueldo Base	Sueldo Base
0	223.082	247.549
1	174.642	193.795
2	145.348	161.499
3	138.864	154.290
4	128.057	142.283
5	116.617	129.572
6	110.960	123.284
7	106.563	118.402
8	102.172	113.523

Los salarios serÁn devengados mensualmente.

Artículo 8. Antigüedad.- De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, la antigüedad se computarÁ de acuerdo con la siguiente tabla.

Años relaci6n laboral	Porcentaje	
	trienios	Porcentaje acumulado
3	1	5
6	2	10
9	3	15
12	4	20
15	5	25
18	6	30
21	7	35
24	8	40
27	9	45
30	10	50
33	11	55
36	12	60

Los trienios se computarán a partir del 1 de enero del año en que cumplan.

Artículo 9. Pagas extraordinarias.- Se establecen tres pagas extraordinarias distribuidas en las siguientes fechas: 31 de marzo, 31 de mayo, 30 de noviembre. Dichas pagas serÁn abonadas a raz6n del haber mensual que perciba el trabajador.

A los efectos anteriores, se considera haber mensual la suma de Base, Antigüedad y Plus de convenio, siempre que lo haya.

Artículo 10. Plus por trabajos t6xicos, penosos o peligrosos.- El porcentaje aplicable a estos pluses serÁn del 20% sobre el salario base, y su percepci6n serÁ por dÍa trabajado en dicha situaci6n.

El Comit6 de Salud Laboral determinarÁ las supuestas incidencias en cada caso, y harÁ las propuestas oportunas.

En el caso de posibles desacuerdos por alguno de estos conceptos, se decidirÁ por la autoridad laboral competente.

Artículo 11. Kilometraje.- Si excepcionalmente, por necesidades del servicio, se acuerda la utilizaci6n de vehÍculo propio para desplazamientos originados por la prestaci6n de servicios, se devengarÁ un tanto por kil6metro desde el centro de trabajo al lugar determinado, en la misma cuantía que se fije en cada caso por el Ayuntamiento para los funcionarios.

Los trabajadores que presten sus servicios en los centros que mÁs adelante se expresarán, percibirán, como indemnizaci6n, una cantidad por dÍa efectivamente trabajado, equivalente al producto de los kil6metros, que tambi6n se dirán, por el valor que resulte fijado en cada caso por el Ayuntamiento para el apartado anterior.

Los centros de trabajo y kil6metros son los siguientes:

- a) Son Reus, 20 kms. dÍa.

- b) Vivero Municipal de Plantas, 8 kms. día.
- c) Castillo de Bellver, 4 kms. día.
- d) Son Pacs, 8 km. día.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio surgieran centros de trabajo distintos de los existentes en la actualidad, se estudiará en la comisión de la Función Pública la solución aplicable.

Artículo 12. Dietas y media dieta.- En caso de desplazamiento de un trabajador a otro Municipio o Provincia, para la prestación de un servicio por cuenta del Ayuntamiento de Palma, éste le abonará por el concepto de dietas o medias dietas, idéntica cantidad que la regulada o que se regule para los funcionarios de este Ayuntamiento.

Artículo 13. Plus de conducción.- Aquellos trabajadores que teniendo, sin ser determinantes de su función, caso de los conductores u operarios-conductores, entre las responsabilidades definidas para su categoría profesional, la conducción de vehículos municipales ligeros, percibirán por día de conducción un plus de 666 ptas.

Asímismo quienes por necesidades del servicio y sin responsabilidad específica de su categoría, voluntariamente conduzcan un vehículo municipal además de realizar su propio trabajo, percibirán, por día de conducción, un plus de igual cuantía.

Este plus experimentará en lo sucesivo el mismo incremento que el equivalente de los funcionarios.

Artículo 14. Plus de trabajos ajenos.- Los conductores que por necesidades del servicio realicen trabajos ajenos a su categoría, percibirán un plus de 666 ptas. por día trabajado en las condiciones aludidas.

La expresada cantidad experimentará en lo sucesivo el mismo incremento que el salario base de la categoría.

Artículo 15. Quebranto de moneda.- El plus en concepto de quebranto de moneda equivalente al 8% del salario base del nivel 5 según el convenio, para todos aquellos trabajadores que tengan bajo su responsabilidad el manejo de metálico de fondos sociales, queda suprimido excepto para aquellas personas que lo vinieran percibiendo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 16. Vacaciones.-

1.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un mes de vacaciones al año, que se podrán disfrutar de una sola vez o en períodos mínimos de una semana o quince días, según el interés de cada trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El personal con contrato temporal disfrutará de este derecho con carácter proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

2.- En la primera quincena de marzo de cada año, el Servicio de Recursos Humanos elaborará el plan de vacaciones de todo el personal laboral y funcionario de la Corporación, según las propuestas remitidas por los respectivos jefes responsables, los cuales las habrán elaborado a la vista de las peticiones formuladas en tal sentido por los trabajadores y las necesidades del servicio. A continuación la propuesta se someterá a los representantes sindicales. El acuerdo final o en su defecto la propuesta de acuerdo, se elevará a la Alcaldía a primeros de mayo para su aprobación y para que los interesados conozcan el plan antes del día 10 de dicho mes.

3.- Las vacaciones se disfrutarán normalmente y de forma íntegra dentro del período comprendido entre el día 16 de Junio y el 15 de Septiembre, ambos inclusive. Cuando por exigencias del Ayuntamiento o necesidades del servicio se disfrutaran entre el día 1 de Enero y el 15 de Junio o entre el 16 de Septiembre y el 31 de Diciembre, los trabajadores tendrán derecho a la bonificación de 10 días naturales. En el supuesto de que esta exigencia o necesidad sea por alguno de los períodos de quince días, la bonificación será de cinco días naturales. Cuando, por este motivo no se pudieran disfrutar dentro del año correspondiente, excepcionalmente se podrán disfrutar dentro del primer trimestre del año siguiente.

4.- Aquellos trabajadores que lo deseen podrán solicitar el disfrute de días laborales elegidos libremente, no excediendo éstos del cómputo medio que les correspondería de hacerlo en período normal con días naturales (es decir, 22 días), con la autorización de la Alcaldía.

5.- Si el trabajador, durante las vacaciones, sufriera un internamiento clínico o una enfermedad grave acreditada facultativamente ante la Corporación, se retrasarán las mencionadas vacaciones hasta la fecha de alta, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso contrario se podrán disfrutar una vez concluido el calendario de vacaciones del personal, de acuerdo con las necesidades del servicio.

6.- Si por exigencias del servicio y cuando ya no fuera posible cubrirlo con personal que no esté disfrutando de sus vacaciones, fuera necesario interrumpir las de un trabajador, éste tendrá derecho a un día de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya interrumpido, que deberán sumarse al período

vacacional.

Excepto los supuestos anteriormente expresados, una vez aprobados los períodos vacacionales mediante el Plan de Vacaciones, éstos no podrán ser interrumpidos bajo ningún concepto. La modificación de las vacaciones, una vez aprobado el correspondiente Plan, se limitará a los casos en que se acredite suficientemente la necesidad del cambio y la organización del servicio lo permita. Se considerará causa justificada a estos efectos la baja por I.T.

Artículo 17. Licencias retribuidas.- El personal, ya sea fijo o eventual, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas y por la duración que se señala en los casos siguientes:

a) Matrimonio: 15 días naturales. De solicitarlo, y con treinta días de antelación, tendrá derecho a la continuación de esta licencia, al período de vacaciones que le corresponda.

b) Nacimiento o adopción de un hijo, el cónyuge o compañero tendrá derecho a 3 días hábiles si se produce en la misma isla, ampliables a 5 si es necesario desplazarse a otra isla o a la Península. En caso de que concurren enfermedad grave, se ampliará hasta 5 y 7 días respectivamente.

c) Por enfermedad grave o internamiento clínico (excluido el supuesto de que el motivo del internamiento sea un nacimiento) del cónyuge, compañero, padres, hijos, nietos, abuelos y hermanos, o por intervención quirúrgica sin hospitalización de los hijos menores de seis años en los casos en que el médico certifique que necesitan atenciones postoperatorias en su domicilio, tres días hábiles si se producen en la misma isla, ampliables a cinco días hábiles si es necesario desplazarse fuera de la isla. Si se produjera la muerte de los mencionados, se guardaría la misma relación de tres días en la isla y cinco días si fuera preciso desplazarse a las otras islas o a la Península.

d) En caso de defunción del cónyuge, compañero, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos, tres días hábiles si se producen en la misma isla y cinco días hábiles si es necesario desplazarse a las otras islas o a la Península, que se habrán de iniciar el día del hecho causante, o el inmediatamente posterior, a elección del funcionario.

e) Matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos: un día hábil si se produce en la misma isla, y tres si es necesario desplazarse a otra o a la Península.

f) Por asuntos propios, 7 días, no acumulables a las vacaciones.

g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración.

h) Para traslado de domicilio: 2 días.

En los apartados b), c) y d), se podrá solicitar la continuación de los días de licencia establecidos en el presente artículo con el disfrute de un mínimo de 15 días del período anual de vacaciones.

Artículo 18. Licencias no retribuidas.- Todo trabajador fijo tendrá derecho anualmente a solicitar un período de licencia no retribuido de un mínimo de cinco días naturales hasta el máximo de un mes. Este permiso no es compatible ni acumulable a la excedencia voluntaria especial regulada en la letra b) del art. 37 del presente Convenio.

Artículo 19. Funciones del Comité de Empresa o del Delegado de Personal.- La organización técnica y práctica del trabajo es facultad del Ayuntamiento, sin perjuicio de las funciones del Comité de Empresa o del Delegado de Personal en la vigilancia y control de las siguientes materias:

Primera.- Ser informado de cualquier puesto de trabajo de nueva creación.

Segunda.- Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuanto a la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo.

Tercera.- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, comunicando al Ayuntamiento las posibles infracciones en esta materia.

Cuarta.- Participará junto con el Ayuntamiento en todo lo que afecta a la clasificación profesional del personal.

Quinta.- Ser informado acerca de los cambios de puestos de trabajo que se realicen en el Ayuntamiento, así como de los traslados de personal laboral.

Sexta.- Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta de grave o muy grave, y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 20. Derechos y garantías del Comité de Empresa o del Delegado de Personal.- Serán derechos y garantías del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, en su caso, los siguientes:

1º Local. El Ayuntamiento facilitará un local en las debidas condiciones y con las instalaciones oportunas.

2º Derecho de reunión. El derecho de reunión, dentro y fuera de las horas de trabajo en el local sindical, no estará supeditado a ningún tipo de requisito, salvo de la disponibilidad del tiempo sindical de cada miembro que el Comité o Delegado tenga.

3º Tiempo sindical. El tiempo sindical será el que establece la normativa vigente por miembro del Comité o Delegado Sindical. Para hacerlas efectivas bastará con la previa comunicación por escrito al Ayuntamiento (salvo los casos de imposibilidad o urgencia, en que la comunicación escrita podrá presentarse con posterioridad). Dichas horas podrán ser acumuladas y transferidas a los diversos delegados de las secciones sindicales.

Las horas dedicadas a la negociación del Convenio no se contabilizarán en el cómputo antes mencionado.

Después de comunicarlo al Ayuntamiento, este tiempo sindical podrá acumularse en uno o varios Delegados o miembros del Comité, pudiendo quedar relevado del trabajo sin rebasar el máximo legal atribuido al conjunto de Delegados o Comité.

4º Derecho de comunicación y publicaciones. El Ayuntamiento pondrá a libre disposición de los comités un tablón de anuncios en cada dependencia. Asimismo garantizará la libre circulación de los miembros del Comité y Delegados en las dependencias del mismo, pudiendo informar a los trabajadores sin perjuicio del normal desarrollo productivo.

5º Garantías. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) No poder ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquél.

b) Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un Delegado o miembro del comité, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave, y para la validez de la misma, se notificará por parte del Ayuntamiento, mediante escrito razonado al Comité de Empresa o restantes Delegados, quien a su vez emitirá informe o será oído. Las garantías establecidas en este apartado se mantendrán hasta dos años del cese.

6º Las asambleas. El Ayuntamiento autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de una asamblea mensual y un máximo también de 22 horas anuales.

Dichas asambleas serán de todos los trabajadores del Ayuntamiento, condición que podrá ser modificada de mutuo acuerdo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Alcaldía con una antelación de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha y hora de la misma y su orden del día.

La Alcaldía, por razones fundamentales podrá modificar la fecha de su celebración y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo previsto a 24 horas.

Artículo 21. Derechos y garantías de la Sección Sindical.

1. Sección Sindical. Los sindicatos podrán constituir en el Ayuntamiento la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuenten con afiliados debidamente acreditados en el seno de la Plantilla.

El número de delegados de la Sección Sindical será de acuerdo con la siguiente proporción: de 20 hasta 100 afiliados, un delegado sindical; de 101 hasta 500 afiliados, 2 delegados.

Los delegados sindicales podrán acumular horas entre sí, y con los miembros del Comité de Empresa.

La Sección Sindical representará los intereses de sus afiliados ante la Dirección del Ayuntamiento.

2. La Sección Sindical tendrá los siguientes derechos y garantías:

1º Afiliación: Las Secciones Sindicales no se verán obstaculizadas en sus tareas de afiliación y de expansión ideológica que le son propias, siempre que no perturben el normal desarrollo productivo.

2º Cobro de cuotas: Las Secciones Sindicales, podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados con comodidad. Cuando una Sección Sindical lo solicite de la empresa, ésta vendrá obligada a efectuar el descuento de la cuota en nómina del trabajador afiliado, con las garantías de identidad oportunas y la conformidad del interesado.

3º Reunión de la Sección Sindical: La empresa permitirá reuniones de sus afiliados a una Sección Sindical, fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrán asistir previa notificación a la empresa, responsables de las Secciones Sindicales.

4º Propaganda: Las Secciones Sindicales de Empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su Central Sindical.

5º Medidas disciplinarias: En el supuesto de medidas disciplinarias por falta grave o muy grave contra cualquier afiliado, la Empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical a que pertenezca.

6º Tablón de anuncios: Las Secciones Sindicales Legalmente constituidas, dispondrán de un Tablón de anuncios propio para sus publicaciones.

7º Tiempo sindical: El Delegado o Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un máximo de 33 horas/mes retribuidas a salario real. En el caso de que dicho Delegado ostente la cualidad de miembro del Comité de empresa, podrá utilizar ambos créditos de horario, sin que las 33 horas de la Sección Sindical se puedan acumular de un mes para otro.

8º Garantías: Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su delegación, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquél.

b) Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un Delegado Sindical, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria al Delegado de la Sección Sindical, por falta grave o muy grave, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al Sindicato Local al que pertenezca, quien podrá emitir informe o ser oído en caso de no acuerdo a la Autoridad Laboral competente.

9º Tiempo no retribuido: Las Secciones Sindicales podrán designar uno o varios representantes que, para funciones concretas, podrán disponer para el conjunto de ellos de un máximo de cinco días anuales de licencia no retribuida siempre previa notificación y posterior justificación.

10º Excedencia: Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa para funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Dicha excedencia durará mientras dure el mandato conservando su puesto de trabajo.

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

Artículo 22. Seguridad e Higiene en el trabajo.- En esta materia se dará cumplimiento a lo que establece la normativa de Prevención de Riesgos Laborales que, aplicable a las Administraciones Públicas y Corporaciones Locales, esté vigente en cada momento.

Artículo 23. Ayuda por insuficiencia física o psíquica.

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, que tenga a su cargo hijos con insuficiencia física o psíquica, tendrá derecho a una ayuda mensual de 25.000'-ptas. por hijo en tales condiciones.

La citada ayuda es compatible con la de escolaridad que se cita en el artículo siguiente.

Para los hijos de trabajadores que precisen de una educación especial en razón de condicionamientos físicos o mentales, el Ayuntamiento abonará el 60% de los gastos de dicha educación además de los normales por escolaridad, sin que en caso alguno pueda superar dicha suma de 35.000'-ptas. mensuales.

Artículo 24. Ayuda por escolaridad.- Se establece una ayuda por escolaridad de 3.258'- ptas. mensuales + IPC, y por cada hijo comprendido entre los 0 y 18 años.

El trabajador deberá acreditar la escolaridad efectiva de los hijos cuando comiencen los estudios de Primaria y de los que tengan entre 16 i 18 años. Esta ayuda se percibirá desde Septiembre a Junio.

Tendrán el mismo derecho los trabajadores que hayan procedido a adopción legal, en los mismos términos que se indica en los párrafos anteriores.

Artículo 25. Becas de estudios para personal laboral.- El Ayuntamiento, dentro de los límites de la partida presupuestaria, concederá becas de estudio a trabajadores que realicen los siguientes estudios en centros oficiales:

- Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
- Formación profesional.
- Curso de Orientación Universitaria.
- Estudios universitarios (diplomaturas, licenciaturas y doctorados).
- Idiomas en centros oficiales.

El fondo presupuestario para los estudios antes mencionados, será distribuido por la Comisión Especifica de Fondo Social con los siguientes criterios:

- a) El 100% de la matrícula oficial de los siguientes estudios:
 - Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
 - Curso de Orientación Universitaria.
 - Acceso a la Universidad (25 años). En el supuesto de acceso a la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) se abonará la misma cantidad que para el acceso a la Universidad.
 - Idiomas en centros oficiales.
- b) El 100% de la matrícula oficial para los siguientes estudios:
 - Títulos superiores.
 - Títulos medios.
 - Formación profesional.

Las solicitudes podrán presentarse a partir del día 1 de Junio y hasta el 30 del mismo mes y año en el Registro General del Ayuntamiento, mediante un formulario que podrá retirarse en la Unidad Administrativa de Atención al Público, adjuntando certificado del abono de la matrícula donde se especifique el importe de la matrícula, el curso, la carrera y/o las asignaturas que se incluyan en ella, así como las facturas correspondientes a los libros de los estudios para los

que se solicita la beca.

Las que se presenten fuera de plazo no serán atendidas y se archivarán sin más trámites.

Si las solicitudes superasen el importe del fondo social destinado a becas de estudios, se descontará el porcentaje necesario de las cantidades destinadas a los estudios de la letra b), hasta cubrir el importe de los estudios de la letra a).

Una vez abonadas las matrículas correspondientes a un ejercicio, si existe sobrante éste será destinado a una bolsa de estudios para la adquisición de los libros necesarios para el curso, previa justificación.

Artículo 26. Ayudas médicas.- Se establecerán como anexo de Convenio las ayudas médicas que procedan por gastos de enfermedad, prótesis, aparatos ortopédicos, psiquiatría, etc., que se otorgarán mientras no sean cubiertas por la Seguridad Social. Dicho anexo se negociará conjuntamente con los funcionarios.

Artículo 27. Bajas por I.T.- Para todo trabajador afectado por este Convenio, en caso de enfermedad o accidente, el Ayuntamiento le complementará durante el tiempo que se encuentre en situación de baja por Incapacidad Transitoria, hasta el período máximo de 18 meses, la diferencia hasta completar el cien por cien del sueldo real que perciba.

No obstante lo anterior, esta ayuda no se devengará (con independencia de la apertura del correspondiente expediente disciplinario, en su caso), cuando se acredite que el trabajador se encuentra en cualquiera de los siguientes casos:

- incumplimiento o negativa a someterse a los reconocimientos médicos establecidos por el Departamento de Salud Laboral o Servicio de Prevención o, en su caso, por el médico designado a estos efectos por el Ayuntamiento.

- incumplimiento de la obligación de presentar, en el plazo de 72 horas, ante el Ayuntamiento, el correspondiente parte oficial de baja por I.T., y/o los de confirmación subsiguientes.

- por contravenir intencionada o imprudentemente las instrucciones del médico o médicos que le atienden.

- por realizar cualquier trabajo, aunque fuese sin retribución, o cualquier actividad deportiva que no haya sido terapéuticamente indicada por el médico que le atiende y así se haya comunicado al Servicio de Salud o de Prevención del Ayuntamiento.

- por ausentarse de su domicilio habitual más de dos días sin comunicación al departamento de Salud Laboral o Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

El Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento, mediante el servicio médico establecido a estos efectos, podrá citar a revisión o control periódico a todo el personal municipal que se encuentre en situación de baja.

En el caso de que exista discrepancia entre el criterio de los Servicios médicos municipales o designados por el Ayuntamiento y los que aporte el trabajador, en cuanto a la procedencia de la situación de baja, se someterá a dictamen de la Inspección o del Tribunal Médico designado al efecto, integrado por tres facultativos de la especialidad de que se trate, designados respectivamente por el Ayuntamiento, el interesado y por la Consellería de Sanidad, cuyo régimen será el mismo que el de los tribunales de oposición. En caso de que la resolución que se dicte sea contraria o no confirmatoria de la situación de baja, con efectos retroactivos a la fecha de la baja indebida se suspenderá el abono de la ayuda hasta el cien por cien de las retribuciones.

El importe de los descuentos que se produzcan en aplicación del presente artículo, se destinará a incrementar otros fondos sociales, según decida la Comisión Paritaria de Seguimiento y Vigilancia del Convenio.

Artículo 28. Préstamo.- Todo el personal laboral fijo con una antigüedad superior a un año tendrá derecho, si existe consignación suficiente y líquida, y se justifica la petición, a que:

1.- Se le conceda un anticipo de cuatro pagas con un máximo de 500.000,- ptas. a devolver en un plazo no superior a catorce meses, si es por dos pagas, y a dieciocho meses, si es por cuatro pagas, y sin intereses.

No podrá concederse otro anticipo al mismo trabajador en tanto no haya amortizado el anterior y hayan transcurrido seis meses desde la devolución del último crédito.

En el supuesto de que no se haya reintegrado la totalidad del préstamo o no hayan transcurrido los seis meses desde la total devolución del último crédito, podrán concederse anticipos urgentes, con los mismos requisitos y condiciones, sólo en los siguientes supuestos:

- Procesos de ejecución de deudas.
- Desahucios por falta de pago.
- Ejercicio de los derechos de tanteo y retracto del inquilino para

adquisición de la vivienda que ocupa, en los casos previstos en la Ley de Arrendamientos Urbanos.

d) Gastos derivados de procesos de separación matrimonial y divorcio.

e) Todos los demás que considere la Comisión de Préstamos, considerada su especial gravedad y disponibilidad de consignación.

2.- En casos muy especiales y debidamente justificados, se podrá otorgar un préstamo de un máximo de novecientos mil pesetas a devolver en 30 meses y sin interés. Para salarios íntegros inferiores a 2.000.000,- ptas. se prorrogará un año más su devolución. Dichos préstamos tan sólo podrán cubrir las siguientes peticiones y con la siguiente preferencia:

- Acceso a nueva vivienda.
- Enfermedades graves no cubiertas por la póliza médica.
- Aquellas otras que considere la Comisión correspondiente con motivo de gravedad especial.
- Reforma de la vivienda habitual, previa presentación del correspondiente permiso de obras y presupuesto.

3.- Los requisitos para la concesión del préstamo/vivienda serán los siguientes:

a) Que la vivienda sea el domicilio habitual del trabajador que solicite esta modalidad de préstamo.

b) Que el préstamo sea por una sola vez.

c) Que el pago a cuenta de la vivienda para la que se solicite el préstamo sea igual o superior a 900.000,- ptas. en el año en que se solicite.

d) Si la vivienda la adquieren dos trabajadores, matrimonio o pareja, el préstamo se otorgará a uno de ellos. El otro tendrá derecho a un préstamo ordinario.

e) En caso de reforma de la vivienda propia, se admitirán aquellas solicitudes que presenten los trabajadores con vivienda propia.

f) Se establecerá una Comisión cuya composición será igual al resto de comisiones, en la que se tratarán, previamente a su resolución municipal, las peticiones que se formulen en materia de préstamos especiales.

En caso de solicitar excedencia un trabajador que tenga un préstamo concedido, antes de conceder ésta, deberá devolver el crédito íntegramente.

Artículo 29. Jubilación anticipada.

1º.- Los trabajadores laborales fijos afectados por el presente convenio, y con una antigüedad mínima en la empresa de diez años, que soliciten jubilación voluntaria, tendrán derecho a percibir

las siguientes cantidades:

Desde el día que cumplan los 60 años hasta el día anterior a cumplir los 61	3.500.000,-
Desde el día que cumplan los 61 hasta el día anterior a cumplir los 62	3.000.000,-
Desde el día que cumplan los 62 hasta el día anterior a cumplir los 63	2.500.000,-
Desde el día que cumplan los 63 hasta el día anterior a cumplir los 64	2.000.000,-
Desde el día que cumplan los 64 hasta el día anterior a cumplir los 65	1.500.000,-

2º.- Las gratificaciones antes especificadas que se produzcan dentro del año 2001, se abonarán con cargo a las respectivas partidas presupuestarias para personal funcionario y laboral, por riguroso orden de preferencia temporal y hasta el agotamiento de las mismas, siempre que por los interesados se haya preavisado como mínimo con tres meses de antelación de la intención de optar por la jubilación anticipada.

3º.- Una vez agotadas las correspondientes partidas, las jubilaciones que se produzcan devengarán el derecho a la percepción de la gratificación en el primer mes de vigencia del presupuesto del siguiente ejercicio.

4º.- A fin de poder prever presupuestariamente las cantidades a consignar en el presupuesto del año 2002 y 2003 para esta finalidad, aquellos empleados que tengan intención de acogerse durante alguno de tales períodos al presente Plan, deberán comunicarlo por escrito antes del 31 de septiembre de cada uno de tales años a la Sección de Sociales del Servicio de Recursos Humanos. Los que así no lo hicieran quedarán, en cuanto al devengo y al cobro de la gratificación o premio por jubilación anticipada a lo dispuesto en el punto 3º.

Artículo 30. Accidentes de circulación.

1º En caso de que algún trabajador esté realizando un servicio del Ayuntamiento, conduciendo vehículos de propiedad municipal o particular cuya relación laboral sea regulada por el presente convenio, sufriera un accidente de

circulación durante su jornada laboral, o treinta minutos antes de comenzar o después de finalizar ésta, por parte del Ayuntamiento: a) se abonarán los honorarios de su defensa letrada ante los Juzgados, Tribunales u Organismos competentes; b) se presentará la fianza carcelaria que pudiera señalarse y se abonarán las costas judiciales y los honorarios profesionales, incluso de peritos; c) si de resultados del accidente se privara temporalmente al conductor de libertad o del permiso de conducir, se le respetará mientras dure la privación, el salario real que viniera percibiendo; d) la privación de libertad o del permiso de conducir a resultados de lo que en este artículo se contempla no será considerada en ningún caso motivo de sanción, independientemente de la resolución que, en orden a su culpabilidad o inocencia en el accidente, dicten los organismos competentes, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo de este artículo.

2º Durante el período en que el conductor se vea privado del permiso de conducir, el Ayuntamiento podrá destinarle a tareas propias de otra categoría, aunque el accidente se hubiera producido en coche particular, fuera de los períodos señalados en el apartado anterior.

3º Lo dispuesto en este artículo afectará también a aquellos trabajadores con categoría laboral distinta de conductor que, por encargo del Ayuntamiento realicen esporádicamente funciones propias de tal categoría.

4º En el caso de que el conductor resultara condenado, por sentencia firme, por imprudencia temeraria o conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas, sólo serán de aplicación los apartados a) y b) del presente artículo.

5º Los trabajadores que en acto de servicio y conduciendo vehículo de propiedad municipal o particular al servicio del Ayuntamiento, sufrieran un accidente de circulación y de resultados del mismo fueran condenados por sentencia firme a la retirada del carnet de conducir por un período determinado de tiempo, serán indemnizados con la cantidad de 2.765'-ptas. (+IPC) diarias o 66.400'-ptas. (+IPC) al mes como máximo, siempre y cuando la retirada del carnet no sea debida a imprudencia temeraria o por conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas o droga.

Artículo 31. Accidente in itinere.- Para todo trabajador, con permiso de conducir, que, in itinere, sufriera un accidente de circulación, y de resultados del mismo se le privara temporalmente de libertad, se le respetará durante las diligencias previas el salario real que viniera percibiendo.

Artículo 32. Ropa de trabajo.- La Corporación garantiza en cualquier momento la uniformidad de los trabajadores.

La ropa de trabajo que debe ser facilitada a los trabajadores se especificará en el anexo del presente Convenio. Dicho anexo se negociará conjuntamente con los funcionarios.

Artículo 33. Revisiones médicas.-

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual por cuenta y cargo del Ayuntamiento en el lugar y por los medios que éste estime oportunos. Dichas revisiones estarán supervisadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 34. Dotación de herramientas.- Se dotará a todos los trabajadores de las herramientas adecuadas, en cada caso y sección de trabajo. Estas herramientas, propuestas por el Jefe de Servicio de Mantenimiento, se deben acoger a las más estrictas normas sobre seguridad en el trabajo; en caso contrario, no se podrá exigir al trabajador sobre responsabilidad alguna en cuanto a la calidad del mismo ni en su rendimiento.

Artículo 35. Trabajos para el personal con capacidad disminuida.

1º El Ayuntamiento, a petición de los respectivos interesados, destinará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente o enfermedad profesional, a puestos de trabajo más adecuados a sus condiciones físicas.

2º Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo.

3º Con carácter especial, el personal que por trabajos penosos, al llegar a la edad de 55 años tenga su capacidad disminuida, tendrá la facultad de solicitar un puesto auxiliar en el mismo departamento donde preste sus servicios o en puesto similar, y se le abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y de categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente, hasta la fecha de su jubilación.

4º Dicha situación se determinará previo el sometimiento a examen físico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias del servicio. En el caso de que el dictamen médico permitiere continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente.

5º En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe del Servicio de Prevención.

Artículo 36. Formación Profesional.- De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la promoción y formación profesional en el trabajo, el personal laboral fijo afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios según las clases de formación que se indican a continuación.

1º Estudios para la obtención de un título académico o profesional.- (Formación reglada impartida por centros del MEC u homologadas).

DERECHOS

A) A permisos retribuidos para concurrir a exámenes en el día de su celebración.

B) A una preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el centro.

2º El personal laboral fijo tendrá derecho a asistir a las actividades contempladas en el Plan de Formación del Ayuntamiento en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 37. Excedencia.- Los trabajadores fijos acogidos al presente convenio podrán disfrutar de las siguientes excedencias:

a) Forzosa. A la que deberá acogerse el trabajador que haya sido designado para ocupar un cargo público cuyo ejercicio le impida prestar sus servicios en la empresa.

Este tipo de excedencia comporta la conservación del puesto de trabajo y además el período de excedencia se tiene como trabajado a efectos del computo de antigüedad del trabajador en la empresa.

Cuando el trabajador cese en su cargo público deberá solicitar el reingreso durante el mes siguiente al referido cese, pues en caso contrario se entenderá que renuncia a dicho puesto.

b) Voluntaria especial. Para poder acceder a ella, han de concurrir los requisitos siguientes:

a) ser trabajador fijo y llevar trabajando un año como mínimo en la empresa,

b) no haber disfrutado otra excedencia en la misma empresa en los cuatro años anteriores,

c) la duración de la misma no puede ser inferior a seis meses ni superior a un año.

La especial regulación de esta modalidad de excedencia viene dada por el proceso de funcionarización llevado a cabo en este Ayuntamiento y a resultados del cual, actualmente, todos los puestos de trabajo son de funcionario. Atendido ello, el Ayuntamiento se compromete a que las excedencias voluntarias que reúnan los requisitos expuestos en el presente artículo, supondrán la reserva del puesto de trabajo del empleado laboral que la solicite hasta el tiempo máximo de un año, pudiendo ser cubierto durante el período de la excedencia el puesto de trabajo en cualquiera de las formas temporales o provisionales que permite el ordenamiento jurídico.

Si transcurrido el plazo máximo indicado de un año el empleado no reingresa, su puesto podrá ser cubierto por el Ayuntamiento de manera definitiva.

c) Para atender al cuidado del hijo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la administración, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá

derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 38. Trabajos de superior categoría.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a 6 meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la Alcaldía la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 39. Asistencia jurídica.- Todos los contratados laborales de esta Corporación, que sean procesados judicialmente como consecuencia del desempeño de las funciones que le hubieran sido encomendadas por la empresa, previa autorización del Ilmo. Sr. Alcalde, podrán libremente nombrar abogado y procurador de entre los que habitualmente ejercen en Baleares al objeto de defensa de sus intereses y responsabilidades civiles y penales en que hubiera podido incurrir.

Cumplidos los trámites del apartado anterior, los gastos de fianza, costas judiciales y responsabilidades civiles, serán abonadas por el Ayuntamiento, siendo deducidas las cantidades que fueren cubiertas por póliza de seguro del contrato laboral que en el ejercicio de su función profesional tuviere concertado. Asimismo, el Ayuntamiento podrá reclamar de sus trabajadores la responsabilidad por fraude, culpa o negligencia grave, previa instrucción del correspondiente procedimiento regulado en la normativa patrimonial de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Durante la vigencia del presente convenio se aplicarán al personal laboral los mismos incrementos retributivos en términos homogéneos, cualitativa y cuantitativamente en cuanto a conceptos e importes, que se apliquen a los funcionarios, de acuerdo con lo que dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado y disposiciones complementarias que lo desarrollen.

Segunda.- Hasta la elaboración del referido anexo de ropa de trabajo se garantiza la uniformidad existente hasta el momento.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto por la Reglamentación Nacional de Oficinas y Despachos aprobada por la OM de 31-10-72, o normativa que la sustituya, modifique o complemente, la legislación general en materia laboral, y por el Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de clasificación profesional, se tendrán en cuenta las definiciones de las distintas categorías contenidas en el anexo del presente convenio, y, con carácter supletorio, las contenidas en el Convenio Marco u Ordenanza aplicable al oficio desempeñado por el trabajador de cuya clasificación se trate.

Segunda.- Comisión paritaria de Vigilancia e Interpretación.- Como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio se constituirá una comisión paritaria integrada por tres representantes de la Corporación y tres trabajadores. Dicha Comisión se designará a la firma del presente Convenio. La Comisión, que podrá recabar los asesoramientos que crea convenientes, se reunirá con carácter obligatorio a petición de una de las partes en el plazo máximo de 10 días. Se levantará acta en cada una de las reuniones nombrándose un Secretario al efecto.

Se establecerá en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento.

Los acuerdos y asuntos tratados por la Comisión se harán públicos en los Centros de trabajo de la Corporación.

Tercera.- Las cuantías correspondientes a los art. 26 y 28 del presente texto se negociará conjuntamente con los funcionarios a partir de la firma del presente Convenio.

Cuarta.- Se establece un complemento salarial para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio de 6.413'-ptas./mensuales. Dicho complemento sufrirá los mismos incrementos que el resto de las retribuciones salariales.

TABLA DE EQUIVALENCIA DE CATEGORIAS PROFESIONALES Y SUS RESPECTIVOS NIVELES RETRIBUTIVOS

CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL RETRIBUTIVO
TITULADO SUPERIOR	0

TITULADO MEDIO	1
AYUDANTE DE OBRA	2
EDUCADOR DE CALLE	2
JEFE DE TALLER	2
ENCARGADO	3
CONTRAMAESTRE	3
CAPATAZ	4
JEFE DE EQUIPO	4
OFICIAL 1ª	5
OFICIAL SEPULTURERO	5
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	5
OFICIAL 1ª HERRERO	5
OFICIAL 1ª FONTANERO	5
AUXILIAR INFORMADOR	5
ALMACENERO	6
OFICIAL 2ª	6
TRABAJADORES FAMILIARES	6
PEON ESPECIALIZADO-CONDUCTOR	6
CONTROL TAQUILLA Y VIGILANCIA C.BELLVER	6
OFICIAL 3ª	7
ESPECIALISTA	7
AYUDANTE	7
PEON ESPECIALIZADO	8

CONTROL TAQUILLA Y VIGILANCIA

Es el trabajador que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad, realiza las siguientes funciones:

Cobrar los tickets de entrada al Castillo de Bellver y liquidar los ingresos del día con la Recaudación Municipal.

Vigilar los accesos al Castillo y sus instalaciones, tanto interiores como exteriores, controlando las entradas y salidas de visitantes.

Colaborar en la información al Público, trabajos de mantenimiento y otros que no requieran una especial cualificación.

EDUCACIÓN

Diplomado de EGB: Es el trabajador que, ostentando el título de diplomado en EGB o título que le capacite para ejercer de Profesor de EGB, tiene encomendada la organización, seguimiento y evaluación de las actividades y servicios del Departamento de Dinámica Educativa, realizando, entre otros, los trabajos, tareas y funciones que conllevan el desarrollo y cumplimentación de los siguientes programas para las escuelas: Servicios pedagógicos, dotación de infraestructura, recursos educativos y subvenciones, etc.

AYUDANTE DE LABORATORIO

Es el trabajador que, estando en posesión del título de Formación Profesional de 2do. Grado (Rama Química, especialidad «Análisis y Procesos Básicos» o Rama Sanitaria, especialidad «Laboratorio», realiza los siguientes trabajos:

- 1.- Mantenimiento del orden de productos.
- 2.- Control de la limpieza del material.
- 3.- Preparación de reactivos, medios de cultivo, etc.
- 4.- Asistencia de Técnico Superior en las funciones que le delegue.
- 5.- Realización de análisis de naturaleza sencilla.

SERVICIOS SOCIALES

Técnico Superior: Es el trabajador que estando en posesión del título de Licenciado en cualquiera de las ciencias sociales tiene encomendadas tareas de planificación, programación y asesoramiento de los servicios sociales.

Psicólogo: Es el trabajador que estando en posesión del título de Licenciado en Psicología tiene encomendada la realización de trabajos o actividades propias a su profesión en el ámbito de intervención social. Su trabajo se centrará en la intervención individual y familiar y en el trabajo de asesoramiento y ayuda a grupos y colectivos sociales con problemática psico-social:

- Discriminación de la mujer.
- Protección de la infancia.
- Drogodependencia.
- Personas disminuidas
- Personas mayores con dificultades sociales.

Asistente Social: Es el trabajador que estando en posesión del título de Asistente Social puede tener encomendadas entre los propios de su titulación los siguientes trabajos o funciones:

- Atención comunitaria en diversas barriadas de Palma, pudiéndosele encomendar la coordinación y administración de dichos servicios.

- Tareas de divulgación, estudio, documentación y administración de los servicios sociales.
- Colaborar en la planificación de nuevos servicios.
- Información, orientación y, en su caso, tramitación al ciudadano en todo lo relacionado con Servicios Sociales privados y públicos.

Trabajadores Familiares: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del título de Graduado Escolar, y habiendo realizado un curso de Trabajador Familiar con el correspondiente diploma o documento acreditativo, realizan entre los de su especialización y con carácter preferente los siguientes trabajos:

- Sustituir en tareas domésticas a personas mayores, a personas disminuídas y a familias que necesitan un refuerzo para su hijos.

Auxiliar Informador: Es el trabajador que estando en posesión del título de Graduado Escolar o equivalente, tiene atribuido además, de los trabajos propios a la categoría profesional de auxiliar administrativo (categoría a la que está asimilado), la información a los usuarios del Centro de Servicios Sociales.

Educado de Medio Abierto: (Educador de Calle). Es el trabajador que ostentando el título de Formación Profesional de segundo grado FP2 o equivalente, lleva a cabo entre otros trabajos los siguientes:

- Realización de actividades con grupos infantiles y juveniles al objeto de evitar la marginación y anomía de los mismos, y seguimiento individual de niños y jóvenes con dificultades sociales.

BRIGADA DE ALUMBRADO PUBLICO

Jefe de Equipo: Es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc. en número no inferior a tres ni superior a ocho. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir con la misión encomendada. Vehículo ligero es todo aquel que puede ser conducido con carnet de clase B.

Oficial Primera: Corresponden a esta categoría los que con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Está capacitado entre otros en las operaciones y cometidos siguientes: montaje de instalaciones y elementos auxiliares, ejecución de los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de alta y baja tensión, ejecución de todo tipo de instalaciones de alumbrado, investigación de averías y su reparación, construcción de aquellas piezas, como grapas ménsulas, etc. que se relacionan con el montaje de las líneas y para reparación de las mismas, etc.

Oficial Segunda: Son aquellos que, con los conocimientos teórico-prácticos del oficio de electricista, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

Oficial Tercera: En esta categoría se incluye a quienes procediendo de Peones Especializados y con conocimiento general del oficio adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los Oficiales de Primera y Segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúan aisladamente otros de menor importancia bajo la dirección de ellos.

Peones Especializados: Se dedican a funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos que impliquen peligrosidad.

BRIGADA DE ALBAÑILERIA (PAVIMENTACION, CIRCULACION, FESTEJOS)

Oficiales de Primera: Corresponden a esta categoría los que con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.

Es el trabajador que ejecuta toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos, bóvedas y trabajos similares relacionados con la albañilería, así como también los referentes a cubiertas, enfoscados y maestros, colocación de miras, recibos de aceros, reparación de solados y revocos; sabrá asimismo realizar fábricas de ladrillos a cara vista, hornacinas, corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas, estando facultados para construir andamios sencillos. Deberá conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.

Oficiales de Segunda: Son aquellos que con los conocimientos teóricos prácticos del oficio de albañilería, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o con una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo entender los planos o croquis más elementales.

Sabrá colocar ladrillos que no sean finos, enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, hacer enfoscados, tabicados forjados de pisos, muros en general, rellenos de mientos y hacer andamios sencillos. Sabrá igualmente hacer todos los trabajos de las categorías inferiores.

Oficiales de Tercera o Ayudantes: En esta categoría se incluye a quienes procediendo de aprendices o de Peones especializados y con conocimiento general del oficio adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los Oficiales de 1 y 2 en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectuen aisladamente otros de menos importancia bajo la dirección de aquellos.

Estará capacitado para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los Oficiales; su cometido específico será amasar morteros y yesos, cortar y preparar ladrillos untarlos y entregarlos en debida forma al oficial, para su colocación; aplomar mochetas y limpieza y lagueado, así como otros trabajos elementales de albañilería, mediante los cuales se capacite para las categorías superiores.

Peones Especializados: Se dedican a funciones concretas y determinadas que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos que impliquen peligrosidad, y que se relacionan, con carácter indicativo, seguidamente:

En las obras en general: Los Vigilantes de obra, albañilería: El Calero, el Peón de derribos en altura, Peón de desmontes peligrosos, Peón hormigonero, los dedicados al trabajo de hormigonera, montacargas y tornos de manos. Estuquistas revocadores; el que tiene a su cargo apagar la cal y hacer las pastas de color sobre muestras que le hayan sido dadas, así como toda clase de envuellos. Hormigón armado: El que se ocupa de apisonar o enrasar; el que maneja las vibradoras; el que tiene a su cargo el manejo, limpieza y engrase de alguna de las máquinas hormigoneras, grúas, montacargas, etc. Los mezcladores de hormigón a brazo. Escultores decoradores: el que se dedica a amasar escayola y barro, fundir cola y ayuda a vaciar piezas grandes. Poceros: El Peón de maniobra de las máquinas y herramientas, a cuyo cargo estará el manejo, limpieza o engrase de las que pueden utilizarse. En obras públicas: Asfaltadores y Alquitranadores, trabajos en cámaras de presión, encimentación y hormigonado; manejo de martillos perforadores para la rotura de pavimentos, embreadores; los dedicados a movimientos de masa en calderas para asfaltar y betunes; los machacadores con maza y porrillos, y en general, los que intervengan en el cuidado de puesta en marcha de hormigoneras, gruas y otros aparatos mecánicos sin que se les exija conocimientos de la mecánica de los mismos. Y los ocupados en la limpieza del alcantarillado.

PARQUE MÓVIL

Encargado: Es el técnico que dirige los trabajos del taller mecánico con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indica al obrero la forma de ejecutar aquellas, posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina del taller, con práctica completa de su cometido. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir con la misión encomendada. Vehículo ligero es todo aquel que puede ser conducido con carnet de clase B.

Oficiales Mecánicos: Son aquellos trabajadores que ejecutan las modalidades del oficio siguientes: mandrinador, fresador, rectificador, rectificador, cepillador, correista, taladrista, tornero, afilador, engrasador, soldador.

ALMACENES GENERALES

Encargado: Es el responsable máximo de los Almacenes y sus funciones serán las de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias de los almacenes, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada, redactando los partes de entrada y salida. Tendrá responsabilidad en las obligaciones de su cargo y ordenará el trabajo entre los almaceneros que de él dependan, así como de los peones a sus órdenes. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir la misión encomendada. Vehículo ligero es todo aquel que puede ser conducido con carnet de clase B.

Almacenero: A las órdenes del encargado desempeñará las funciones de recepción y despacho de materiales y mercancías, distribución de las mismas en estantes o dependencias, corriendo a su cargo las oportunas anotaciones en los libros de registro o ficheros de movimiento de cada jornada, así como la confección de libros de entrada y salida.

Peones Especializados: Los dedicados a aquellas funciones concretas y determinadas que sin constituir un oficio, exigen sin embargo cierta práctica y especialidad para conocer la identidad de los materiales que se almacenan o expiden, con atención a aquellos trabajos que puedan implicar peligrosidad.

BRIGADA DE JARDINERÍA

Encargado: Son los que con conocimiento de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción, con responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal, control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal. Conducirá el vehículo ligero municipal necesario para cumplir con la misión encomendada. Vehículo ligero es todo aquel que puede ser conducido con carnet de clase B.

Oficiales de Primera:

1.- Jardineros: Es el trabajador que tiene un dominio total del oficio y ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, cultivo y reposición de plantas con iniciativa, responsabilidad y perfección realizando incluso las operaciones más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de todas las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle, y de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas alimétricas, y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz, ha de marcar las directrices para el trabajo de los especialistas y estar en posesión de los conocimientos precisos para la utilización de toda la maquinaria necesaria para la realización y conservación de jardines, cultivo y siembra.

2.- Maquinista: Efectúa el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tren de siega, etc.

Como los chóferes, debe conocer la máquina y con responsabilidad de su buen funcionamiento, cuidado, limpieza y conservación. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimismo asimilado a efectos retribuidos al Oficial de Primera.

Oficial de Segunda:

1.- Oficial de Segunda Jardinero: Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín y en los viveros, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer cultura general, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación en la producción y cultivo de las plantas en viveros.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

Desfondo, cavado o escarda, tanto a mano como a máquina.
Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
Arranque, embalaje y transporte de plantas.
Plantación y transporte de cualquier género y tamaño de plantas.
Riego en general.
Limpieza de plantaciones, viveros y jardines.
Poda de árboles en sus diversas especies.
Recorte y limpieza de ramas y frutos.
Poda, aclareo y recorte de arbustos.
Siega, tanto a mano como a máquina.
Multiplicación de plantas.
Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
Enmacetado y repicado de planteles.
Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.

2.- Tractorista: Conduce tractores de más de 30 CV y máquinas afines. Al igual que los demás son responsables de los vehículos a ellos confiados. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Segunda.

En sucesivas negociaciones o por medio de acuerdos, si se producen, de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, se desarrollará la descripción de funciones de las categorías profesionales no contempladas entre las que anteceden.

— o —

CONSEJERÍA DE OBRAS PÚBLICAS, VIVIENDA Y TRANSPORTES

Núm. 14133

Orden de subvenciones para la redacción de instrumentos de planeamiento urbanístico

Dentro de la política territorial y urbanística que desarrolla el Govern, uno de los aspectos más importantes es el que se refiere a las medidas de coordinación y cooperación con las demás administraciones de las islas, especialmente en lo que se refiere a las entidades locales.

En relación con esto, una de las preocupaciones del Govern es la necesidad de impulsar la redacción de instrumentos de planeamiento urbanístico modernos y adaptados a los recientes cambios que, en esta materia, se han ido produciendo. Estos instrumentos, que son la herramienta básica a través de la cual se materializa buena parte del modelo territorial, suponen un esfuerzo presupuestario importante a los diferentes municipios de las islas.

Actualmente, después de haberse aprobado las Directrices de Ordenación Territorial y diversos Planes Directores Sectoriales, se está tramitando la aprobación de los Planes Territoriales Insulares y la que será la futura Ley del Suelo de las Illes Balears. Estas razones evidencian el interés del Govern en que, de forma progresiva y relativamente rápida, se produzca la adaptación de los instrumentos de planeamiento urbanístico a todas estas innovaciones normativas.

Desde el año 1994, año en el que se aprobó la Orden del Consejero de Obras Públicas y Ordenación del Territorio de 26 de abril de 1994, por la cual se establece el régimen de subvenciones a las entidades locales para la redacción del planeamiento urbanístico, el Govern ha ido otorgando subvenciones a los distintos entes locales aunque, a lo largo del tiempo, han ido surgiendo diferentes problemas de carácter técnico en la aplicación de la Orden.

Por esta razón, se ha optado por una Orden nueva, adaptándola a los cambios que se han producido en la legislación aplicable en la materia y poniendo solución a los problemas que la aplicación de la Orden antigua ocasionaba.

Teniendo en cuenta que para el ejercicio 2001 hay, en la partida presupuestaria 17501 511C01 76000 00000, cincuenta millones de pesetas destinados a esta finalidad y de conformidad con lo que prevé el apartado 4 del artículo 32 del Decreto 102/1998, de 13 de noviembre, con el informe previo de los servicios jurídicos correspondientes, dicto la siguiente

ORDEN

Artículo 1. Objeto.

1. Es objeto de la presente Orden aprobar las bases que regulan el régimen de ayudas del Govern de las Illes Balears a las entidades locales de las islas para la redacción de instrumentos de planeamiento urbanístico.

2. Podrán ser objeto de subvención, siempre que en el momento de la solicitud no hayan sido aprobados inicialmente, los instrumentos de planeamiento siguientes:

- Los Planes Generales de Ordenación Urbana.
- Las Normas Subsidiarias de ámbito municipal.
- Los proyectos de delimitación del suelo urbano.
- Planes especiales, especialmente los de reforma interior, los de dotación de servicios y los de protección de conjuntos histórico-artísticos.

En cualquier caso, los instrumentos previstos en este párrafo, para poder ser subvencionados, deberán hacerse sobre la cartografía actualizada que suministra el Govern de las Illes Balears y los planos se realizarán en soporte informático vectorial con la información correctamente georeferenciada en coordenadas UTM.

3. Nos serán objeto de subvención las modificaciones puntuales de los instrumentos enumerados en la párrafo anterior, pero sí sus revisiones y las modificaciones que tengan por objeto la adaptación de los instrumentos indicados en la normativa estatal o autonómica o en el planeamiento superior de carácter territorial o de cualquier otra clase.

Artículo 2. Beneficiarios.

Podrán optar a estas ayudas los ayuntamientos, consejos insulares y otras entidades locales para la redacción de instrumentos de planeamiento urbanístico.

Artículo 3. Cantidades de las ayudas.

1. La Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes abonará, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, una ayuda económica que consistirá en una subvención, por importe determinado, que se fijará mediante la aplicación de una serie de porcentajes a distintos tramos del coste efectivo de los trabajos, con la inclusión del IVA, de acuerdo con la siguiente escala:

- Para los primeros cinco millones de pesetas, hasta el 80%.
- De cinco millones una peseta a quince millones de pesetas, hasta el 70%.
- De quince millones una peseta a treinta millones de pesetas, hasta el 50%.
- Resto superior a treinta millones una peseta, hasta el 5%.