



**Ajuntament  
d'Eivissa**

## ORDRE DEL DIA

- 1r. Lectura i aprovació, si s'escau, de l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.
- 2n. Aprovació Conveni Col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports.
- 3r. Aprovació Pressupost General any 2010.
- 4rt. Aprovació Plantilla de Personal any 2010.
- 5è. Aprovació Relació Llocs de Treball any 2010.

**ACTA DE LA SESSIÓ CELEBRADA, AMB CARÀCTER EXTRAORDINARI, PER L'EXCM. AJUNTAMENT PLE, EL DIA 15 DE DESEMBRE DE 2009.**

### **ASSISTENTS:**

#### **Sr. Alcaldessa-Presidenta:**

Sra. Lurdes Costa Torres

#### **Srs. Regidors:**

Sr. Santiago Pizarro Simon  
Sr. Vicente Torres Ramón  
Sr. Vicente Ferrer Barbany  
Sra. Sandra María Mayans Prats  
Sr. Marcos Costa Tur  
Sra. Irantzu Fernández Prieto  
Sr. Juan Manuel Rubio Córdoba  
Sra. Vicenta Mengual Lull  
Sr. Rafael Ruiz González  
Sr. Enrique Francisco Sánchez Navarrete  
Sra. Virtudes Marí Ferrer  
Sr. Antonio Prats Costa  
Sra. María del Pilar Marí Torres  
Sr. Jaime León Díaz de Entresotos Cortés  
Sr. Rafael Triguero Costa  
Sra. Carolina Cava de Llano Carrió  
Sr. Alejandro Marí Ferrer  
Sra. Olga Martínez Parra  
Sra. Adrián Trejo de la Rosa

#### **Srs. que falten amb excusa:**

Sr. Ricardo Pedro Albín Pascual

#### **Secretari-Acctal.:**



Sr. Joaquim Roca Mata

**Interventor-Acctal:**

Sr. Mario Añibarro Juan

**ACTA NÚM. 16/09**

A la Casa Consistorial d'Eivissa, a les dotze hores del dia quinze de desembre de dos mil nou; sota la Presidència de la Sra. Alcaldessa-Presidenta, Sra. Lurdes Costa Torres, es reuneixen els Srs. Regidors expressats al marge per tal de celebrar sessió extraordinària de l'Excm. Ajuntament Ple, en primera convocatòria, per a la qual han estat citats de forma reglamentària.

Actua de secretari el Llettrat de la Corporació que subscriu.

**DESENVOLUPAMENT DE L'ORDRE DEL DIA**

**1.- Lectura i aprovació, si s'escau, de l'esborrany de l'acta de la sessió anterior:**

No s'aprova l'Acta de la sessió anterior, per no estar encara transcrita.

**2n. Aprovació Conveni Col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports:**

Donat compte de la proposta d'acord del Regidor d'Esports, del tenor literal següent:

**“PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DEL NOU CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESPORTS DE L'AJUNTAMENT D'EIVISSA**

Havent-se procedit a la denúncia del conveni col·lectiu del personal laboral d'aquest Patronat Municipal d'Esports amb registre d'entrada a la Conselleria de Treball i Formació amb data 28 d'octubre de 2008 dins el termini reglamentari establert al Conveni.

Atès que per sessió celebrada el dia 7 de maig de 2009 es constitueix la Comissió negociadora del Conveni Col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports.

Vista l'Acta de la Comissió negociadora del Conveni Col·lectiu de la sessió celebrada el dia 10 de novembre de 2009 on s'aprova el text del nou conveni col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa.

Vist que la Junta Rectora del Patronat Municipal d'Esports, a la sessió celebrada el dia 1 de desembre de 2009, va aprovar el text del nou conveni col·lectiu i va acordar la seva elevació al Ple de l'Ajuntament d'Eivissa amb el tenor literal següent:

**“CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES DEL AJUNTAMENT D'EIVISSA**

ÍNDICE

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Interpretación y Vigilancia



- Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio
- Artículo 6. Desaparición de la personalidad jurídica del contratante
- CAPÍTULO I: CLASIFICACIÓN Y CATALOGACIÓN**
- Artículo 7. Relación de categorías profesionales del PMDE
- Artículo 8. Funciones generales de las categorías profesionales
- CAPÍTULO II: PROVISIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO**
- Artículo 9. Contratación
- Artículo 10. Selección de personal
- Artículo 11. Provisión de vacantes
- Artículo 12. Promoción Profesional e interna
- CAPÍTULO III: SISTEMA RETRIBUTIVO**
- Sección 1ª. Régimen retributivo
- Artículo 13. Incremento retributivo
- Sección 2ª. Conceptos retributivos
- Artículo 14. Sistema retributivo
- Artículo 15. Conceptos retributivos
- Artículo 16. Horas extraordinarias
- Artículo 17. Indemnización por razón de servicio. Dietas y desplazamientos
- Artículo 18. Complemento de Productividad
- Artículo 19. Ámbito de aplicación
- Artículo 20. Asignación del Complemento de Productividad
- Artículo 21. Sistema de evaluación de la Productividad
- CAPÍTULO IV: TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y CONDICIONES DE TRABAJO**
- Sección 1ª. Jornada laboral y condiciones de trabajo
- Artículo 22. Jornada laboral
- Artículo 23. Descansos
- Sección 2ª. Vacaciones
- Artículo 24. Vacaciones
- Sección 3ª. Licencias y permisos
- Artículo 25. Permisos del personal del PMDE
- Artículo 26. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género
- Artículo 27. Excedencias
- Artículo 28. Asistencia y justificación de ausencias
- Artículo 29. Legislación aplicable
- Sección 4ª. Calendario Laboral
- Artículo 30. Calendario Laboral
- CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES**
- Artículo 31. Segunda actividad
- Artículo 32. Incentivos a la Jubilación Anticipada
- Artículo 33. Cese progresivo de actividades
- Artículo 34. Incapacidad sobrevenida
- Artículo 35. Riesgo durante el embarazo
- Artículo 36. Retribuciones en situación de Licencia por enfermedad
- Artículo 37. Póliza de seguro de responsabilidad civil
- Artículo 38. Indemnización por muerte o invalidez
- Artículo 39. Seguro de accidentes de circulación
- Artículo 40. Renovación del permiso de conducir
- Artículo 41. Asistencia Jurídica
- Artículo 42. Anticipos y préstamos



- Artículo 43. Ayudas Asistenciales por educación infantil
- Artículo 44. Ayuda Asistencial por escolaridad
- Artículo 45. Ayudas Asistenciales por incapacidad
- Artículo 46. Ayudas Asistenciales sanitarias
- Artículo 47. Ayudas Asistenciales por enfermedad celíaca
- Artículo 48. Planes y Fondos de Pensiones
- CAPÍTULO VI: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL
- Artículo 49. Formación Profesional
- Artículo 50. Asistencias a cursillos y recuperación de horas lectivas de formación
- CAPÍTULO VII: DERECHOS Y DEBERES. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN
- Artículo 51. Libertad Sindical
- Artículo 52. Régimen disciplinario
- CAPÍTULO VIII: SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL
- Artículo 53. Seguridad, Higiene y Salud Laboral
- Artículo 54. Delegados/as de Prevención
- Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud
- Artículo 56. Reconocimientos médicos
- Artículo 57. Ropa de trabajo
- DISPOSICIONES ADICIONALES
- Disposición Adicional Primera
- Disposición Adicional Segunda
- DISPOSICIONES FINALES
- Disposición Final Primera
- Disposición Final Segunda
- ANEXO I TABLAS SALARIALES
- ANEXO II PLAZOS MÁXIMOS DE DEVOLUCIÓN ANTICIPOS REINTEGRABLES
- ANEXO III TABLA DE EQUIVALENCIA A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1 Objeto**

1. El presente Convenio tiene como objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral del Patronato Municipal de Deportes del Ajuntament d'Eivissa, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.
2. Este Convenio ha sido negociado al amparo de lo que dispone la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas convencionalmente aplicables al personal laboral.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional y territorial**

1. El presente Convenio afectará a la totalidad de personal que preste sus servicios en el PATRONATO MUNICIPAL DE DEPORTES DE EIVISSA (desde ahora PMDE).
2. El personal afectado por el presente Convenio, tendrá la obligación de prestar sus servicios en cualquiera de las dependencias, instalaciones o servicios dependientes del PMDE, oído el Comité o delegación sindical, así como cumplir las funciones que les sean encomendadas por el PMDE en cualquier competición u organización dependiente del mismo, siempre que les sean propias de su categoría profesional.
3. El ámbito territorial del presente Convenio será la demarcación territorial del municipio de Eivissa, así como fuera del mismo si el trabajo consiste en la realización de un servicio para el PMDE.

### **Artículo 3. Ámbito temporal**

1. El presente Convenio Colectivo deberá ser aprobado por la Junta Rectora del PMDE, posteriormente elevado al Pleno del Ajuntament d'Eivissa para su aprobación y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010, sin perjuicio de su publicación en el BOIB (Butlletí Oficial de les Illes



Balears) por parte de la autoridad laboral competente y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

2. En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes el Convenio se entenderá prorrogado por periodos sucesivos de un año a partir del 31 de diciembre de 2012, manteniendo vigente su contenido.

3. Esta denuncia deberá realizarse por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha del vencimiento del presente Convenio mediante escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad laboral competente.

#### **Artículo 4. Interpretación y Vigilancia**

1. En el plazo de un mes desde la aprobación de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria formada por tres representantes del Patronato, designados por la Junta Rectora, y por el mismo número de representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, más una persona encargada de asesorar en su caso, para cada una de las partes.

2. La Comisión Paritaria realizará funciones consultivas y de mediación y, específicamente, interpretará, estudiará y vigilará el cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, que le sean planteadas a instancia de parte, quedando excluidos aquellos temas que interfieran la potestad de autoorganización u otras competencias del Patronato.

3. Solución extrajudicial de conflictos. En caso de divergencia o imposibilidad de resolver una cuestión la Comisión Paritaria de Seguimiento planteará la cuestión al órgano de solución extrajudicial de conflictos de las Illes Balears (TAMIB).

#### **Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio**

1. Una vez entre en vigor, este Convenio que vincula a las partes concertantes constituye un todo orgánico e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y, como tal, ha de ser objeto de consideración conjunta, global y en cómputo anual; y por lo tanto, ninguna de las obligaciones y contraprestaciones mencionadas y pactadas en este Convenio puede ser aisladamente considerada.

2. En el supuesto de que por decisión judicial firme o por normativa sobrevenida se dejara sin efecto o se modificara alguna de las estipulaciones del Convenio, se aplicará la normativa sobrevenida y posteriormente en el término de un mes, se reunirá la Comisión Paritaria para su valoración. Cualquiera de las partes afectadas podría solicitar la adecuación del Convenio a la misma, en el término de un mes y previo informe de la Comisión Paritaria.

3. El presente Convenio es de aplicación prevaleciente y deroga el anterior.

4. Las condiciones de los Convenios pueden ser superadas por condiciones más favorables que se puedan establecer, ya sea por Convenio entre el PMDE y la representación legal del personal laboral o por establecerse legalmente nuevas mejoras de implantación obligatoria en el ámbito del presente Convenio.

#### **Artículo 6. Desaparición de la personalidad jurídica del contratante**

1. En caso de extinción del PMDE o que los servicios que presta el PMDE fueran objeto de cesión o contrata a otra empresa, entidad o institución, las trabajadoras y los trabajadores afectos a los referidos servicios se podrán subrogar a la empresa, entidad o institución por decisión municipal, en cuyo caso lo serán en las condiciones laborales, económicas y sociales en que se estuviesen desempeñando sus puestos de trabajo en el momento de la subrogación, estableciéndose expresamente tal obligación por el PMDE o el Ajuntament en el Pliego de Condiciones de la cesión del servicio o contrato.

2. En el supuesto de extinción de la empresa, entidad o institución concesionaria de un servicio del ámbito funcional del presente Convenio, el personal subrogado a la misma en virtud del párrafo anterior pasará de nuevo a la plantilla del PMDE, si el PMDE sigue prestando ese servicio.

3. No obstante, y siempre que exista mutuo acuerdo entre el PMDE y la persona trabajadora afectada, ésta podrá permanecer en la plantilla del PMDE cuando se produzca la subrogación por cesión o contrato de un determinado servicio a una empresa, entidad o institución.

#### **CAPÍTULO I: CLASIFICACIÓN Y CATALOGACIÓN**



## **Artículo 7. Relación de categorías profesionales del PMDE**

### **CATEGORÍA:**

Dirección - Gerencia  
Técnico/a de Deportes  
Monitor/a Responsable de Área  
Monitor/a Coordinación Natación  
Monitor/a- Socorrista Natación  
Auxiliar Administrativo/a  
Capataz  
Operario/a 1  
Operario/a 2

## **Artículo 8. Funciones generales de las categorías profesionales**

### **1. Dirección - Gerencia:**

Corresponde a quien gestiona directamente el Patronato Municipal de Deportes, que le encomienda la Dirección General de todas las instalaciones deportivas municipales.

Ostenta la dirección administrativa del Patronato.

Los Estatutos le determinan la función de coordinar junto al personal técnico del Patronato la elaboración de los planes de actividades para su presentación a la Junta Rectora. Supervisar las actividades del personal técnico al servicio del Patronato y asesorar a la Junta Rectora en temas de su especial competencia.

### **2. Técnico/a de Deportes:**

Se trata de una persona con licenciatura en Educación Física y Deportes que ejerce una actividad técnica, desarrollando planes de actividades de competencia del Patronato Municipal de Deportes, elaborando planes de promoción, escuelas municipales, deporte escolar, etc. Realizando una supervisión de todas las actividades deportivas que se programan o desarrollen bajo la tutela del Patronato.

### **3. Monitor/a Responsable Área y Monitor/a de Coordinación de Natación:**

Técnico/a que ejerce su actividad en un área de actividad concreta, siendo responsable del servicio técnico, de mantenimiento y utilización del área que le está encomendada.

Ostentará una titulación de grado medio que le obliga a programar y desarrollar su actividad y servicio en el área específica, siendo tutelada dicha programación y actividades por el personal técnico superior y la propia dirección del PMDE.

### **4. Monitor/a Socorrista de Natación y Monitor/a Deportivo:**

Técnico/a que ejerce su actividad concreta en el área de trabajo que le ha sido asignada. Realizará programación específica de su campo, en coordinación y tutela de la persona que figure como Entrenador Nacional o el personal técnico deportivo superior.

Deberá desarrollar los trabajos que le asignen o determine el personal técnico superior. Ejerce una labor teórica - práctica dentro o fuera de la instalación. Propuestas de programación y apoyo técnico en las actividades.

En cuanto al específico de Socorrista realizará labores de vigilancia, salvamento y prevención de accidentes, así como preparación y realización de actividades de animación.

### **5. Auxiliar Administrativo/a:**

Realización de actividades específicas de su campo de trabajo, procesos administrativos, inscripciones, cobros, contabilidad, estadística, correspondencia, uso de ordenadores o terminales, atención a las personas usuarias, control administrativo del área o áreas que se le encomienden.

El trabajo será supervisado o controlado por el personal administrativo superior o en su caso por la gerencia o dirección de la instalación.

### **6. Capataz:**

Tendrá la responsabilidad de coordinar y ordenar los trabajos y funciones del personal operario. Es responsable de todas las áreas de mantenimiento de las instalaciones deportivas municipales tanto en infraestructuras como en maquinaria y utensilios para el desarrollo del trabajo. Hará cumplir las



normas de control y vigilancia en el acceso a las instalaciones deportivas y comprobar que las personas usuarias hacen uso correcto de las instalaciones de acuerdo con las normas establecidas.

#### **7. Operarios/as 1 y 2:**

Trabajos concretos y específicos en los vestuarios. Puerta: comprobará y hará cumplir las normas de control y vigilancia en el acceso a las instalaciones deportivas. Vigilancia: comprobará que las personas usuarias hagan uso correcto de la instalación de acuerdo con las normas establecidas. Mantenimiento en general de las instalaciones deportivas. Encendido y apagado de la iluminación, pistas, campos, piscinas, etc. Utilización de maquinaria de mantenimiento, mano de obra y reparación, preparación de actividades en las instalaciones. Tareas de pintado, construcción y reparación de obras menores, etc. Colocación y retirada de aparatos deportivos.

### **CAPÍTULO II: PROVISIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 9. Contratación**

1. En todos los casos, el contrato de trabajo se deberá celebrar por escrito. En el momento de la firma, se entregará una copia de dicho contrato a la persona trabajadora, procediendo posteriormente y en el plazo de una semana a hacerle entrega de la copia sellada por la correspondiente oficina de empleo.

2. En todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos, será obligatoria, junto con la firma de la empresa y de la persona trabajadora, la de una persona representante, entendiéndose por ésta, los miembros de la secciones sindicales, comité de empresa y delegación de personal, salvo en el caso que el trabajador o trabajadora manifieste su negativa a la presencia sindical.

3. El PMDE siempre que lo considere oportuno podrá iniciar el proceso de contratación exterior, de acuerdo con las modalidades previstas en la normativa laboral vigente.

4. El período de prueba de los contratos queda establecido en tres meses.

#### **Artículo 10. Selección del personal**

1. La selección de personal sujeto a este convenio se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito.

2. Cuando se produzca una vacante o la creación de un puesto de trabajo de cualquier categoría, el PMDE convocará las pruebas que sean consideradas oportunas para cubrir dichas vacantes.

#### **Artículo 11. Provisión de vacantes**

1. Cuando se produzca la creación de un nuevo puesto de trabajo o una vacante producida por una jubilación, invalidez o cese de la trabajadora o trabajador, sin perjuicio de las atribuciones del PMDE en la redistribución de efectivos y antes de proceder a su cobertura mediante contratación temporal se tendrán en cuenta las peticiones de movilidad personal, por lo que la dirección de personal tendrá abierto un registro permanente para presentar dichas solicitudes, que se presentarán en el registro general del PMDE.

2. En el supuesto de existir varias peticiones, se resolverá mediante resolución motivada del PMDE, previo conocimiento y audiencia a las partes interesadas y de los representantes del personal laboral, pudiendo la representación legal del personal presentar informes al respecto.

#### **Artículo 12. Promoción Profesional e interna**

1. Promoción profesional. Siempre que estime necesario cubrir las vacantes, el PMDE convocará las oportunas pruebas para cubrir dichas vacantes entre los trabajadores y trabajadoras del grupo profesional que pueda cubrir la vacante o el nuevo puesto de trabajo.

2. Promoción interna. Igualmente, si el PMDE lo estima oportuno, en los casos en que un nuevo puesto de trabajo o una vacante no pueda ser cubierta entre el personal del grupo profesional, convocará un proceso de selección mediante la promoción interna o cambio de grupo profesional entre el personal laboral de inferior categoría.

3. Para tomar parte en los procesos selectivos de promoción interna del apartado 2, las personas candidatas deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Poseer la titulación exigida para el grupo profesional al que deseen acceder.

b) Tener una antigüedad mínima de dos años en el grupo profesional al que pertenezcan al día de



finalización del plazo de presentación de solicitudes.

c) Estar en servicio activo o en alguna de las situaciones contractuales que permite la legislación vigente con reserva a puesto de trabajo.

### **CAPÍTULO III: SISTEMA RETRIBUTIVO**

#### **Sección 1ª. Régimen retributivo**

##### **Artículo 13. Incremento retributivo**

El incremento de las retribuciones del personal del PMDE durante el periodo de vigencia del presente Convenio será el que se fije en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las mejoras que legalmente se puedan pactar.

#### **Sección 2ª. Conceptos retributivos.**

##### **Artículo 14. Sistema retributivo**

El sistema retributivo del personal laboral del PMDE estará constituido por los siguientes ítems:

- a) El Sueldo Base
- b) La antigüedad
- c) Complemento del Puesto de Trabajo consolidado
- d) La Indemnización por residencia
- e) Pagas extraordinarias
- f) El Complemento de Productividad en el que se incluyen dos componentes: Productividad de rendimiento y Productividad de actividad.
- g) Complemento de nocturnidad
- h) Complemento de festividad
- i) Las horas extraordinarias que retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal
- j) Las indemnizaciones por razón del servicio

##### **Artículo 15. Conceptos retributivos**

1. Sueldo base: Es la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades, según la categoría profesional y cuya cuantía anual aparece en el Anexo I de este Convenio. La cuantía mensual exacta se establecerá atendiendo al tiempo de servicios prestados hasta el día de devengo, deduciendo proporcionalmente el importe correspondiente.

2. Antigüedad: El plus de antigüedad está destinado a retribuir la permanencia del personal en el PMDE. Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán una cantidad mensual equivalente al 7,5% del sueldo base mensual correspondiente a su categoría por cada quinquenio de servicios prestados en el PMDE. En cuanto a su devengo, un quinquenio que se perfecciona después del día primero de un determinado mes, surte sus efectos desde el primero del mes siguiente.

En el caso de que un trabajador o trabajadora preste sus servicios sucesivamente en distintas categorías tendrá derecho a seguir percibiendo los quinquenios devengados en las anteriores aplicándose el porcentaje sobre el sueldo base de cada una de las categorías en que se haya perfeccionado dichos quinquenios. Cuando un trabajador/a cambie de categoría antes de completar un quinquenio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio en la nueva categoría a que pase a pertenecer.

3. Complemento del Puesto de Trabajo consolidado: El complemento de puesto de trabajo consolidado está atribuido a los puestos de trabajo en función de sus características o de las condiciones de la prestación del servicio que corresponda al mismo, siendo un complemento salarial de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en los puestos que los tengan asignados.

Se percibirá en 12 mensualidades y la cuantía anual aparece en el Anexo I de este Convenio.

La cuantía mensual exacta se establecerá atendiendo al tiempo de servicios prestados hasta el día de devengo, deduciendo proporcionalmente el importe correspondiente.





4. La Indemnización por residencia: Se percibirá en 12 mensualidades y la cuantía anual para cada categoría profesional aparece en el Anexo I de este Convenio.

La cuantía mensual exacta se establecerá atendiendo al tiempo de servicios prestados hasta el día de devengo, deduciendo proporcionalmente el importe correspondiente.

5. Pagas Extraordinarias: Las pagas extraordinarias del personal acogido a este Convenio se devengarán en los meses de junio y diciembre en la cuantía de una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento consolidado.

A los efectos de lo previsto en este punto, la paga de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

La cuantía exacta se establecerá atendiendo al tiempo de servicios prestados hasta el día de devengo, deduciendo proporcionalmente el importe correspondiente.

Las trabajadoras y trabajadores en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional.

En el caso de cese del servicio activo, o de renovación contractual derivada de un cambio de categoría, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos de la persona trabajadora en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

6. Complemento de nocturnidad: Aquellos trabajadores y trabajadoras que dentro de su jornada laboral semanal presten sus servicios en horarios comprendidos entre las 22:00 horas y las 06:00 en verano y las 21:00 horas y 07:00 horas el resto del año, tendrán derecho a percibir el complemento de nocturnidad cuya cuantía equivaldrá a un 25% del valor de la hora diurna por cada hora realizada en dicho horario.

7. Complemento de festividad: Aquellas trabajadoras y trabajadores que dentro de su jornada laboral semanal presten sus servicios en festivos o domingos tendrán derecho a percibir el complemento en concepto de festividad equivalente al 75% sobre el valor de la hora ordinaria por cada hora de servicio realizada en dicho periodo.

#### **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

1. Las Horas Extraordinarias retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. El PMDE se compromete a seguir la política de reducir al máximo la realización de los servicios extraordinarios aunque se realizarán aquellas que sean exigidas por el carácter de servicio público de las actividades desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras.

3. Las Horas Extraordinarias que se realicen se abonarán al mes siguiente de su realización. Los servicios extraordinarios se realizarán en el mismo Puesto de Trabajo del que sea titular la persona trabajadora.

4. Los servicios extraordinarios y de mutuo acuerdo con la Dirección del Servicio y el trabajador/a, también se podrán compensar mediante días libres compensatorios en la proporción de 2 horas por hora trabajada si la cobertura del servicio se hace en días no festivos y en turno de mañana o tarde y de 2 horas y 30 minutos por hora trabajada si lo es en festivos o nocturnos.

5. Siempre que sea posible, el PMDE tratará de repartir entre el personal de cada dependencia, bajo el criterio previo de la profesionalidad y posterior de la voluntariedad y equidad de repartición, los servicios extraordinarios a realizar con igualdad entre el personal de cada dependencia.

6. La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando una copia del resumen mensual a la persona trabajadora y otra a la representación sindical.

7. Para determinar el precio de las horas extras se aplicará los siguientes incrementos:

Hora extra: 75% sobre el valor de la hora ordinaria

Hora extra festiva: 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

Hora extra nocturna: 25% sobre el valor de la hora extra.



**Artículo 17. Indemnización por razón de servicio. Dietas y desplazamientos**

1. Las eventuales indemnizaciones por razón del servicio se abonarán de acuerdo con aquello establecido en el real decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio según el cuadro de equivalencias determinado en el anexo III de este Convenio.

**Artículo 18. Complemento de Productividad**

1 - El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa del personal en su trabajo.

2 - En ningún caso las cuantías asignadas en concepto de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. El Complemento de Productividad, de acuerdo con la legislación vigente, en ningún caso será de cuantía fija ni de cobro periódico, ni generará ningún derecho personal adquirido para sus beneficiarios/as.

3 - Con la aplicación del Complemento de Productividad se pretende:

- a) Fomentar la iniciativa y el trabajo bien hecho de los empleados y las empleadas.
- b) Mejorar el funcionamiento de la organización y aumentar el grado de satisfacción de las personas usuarias en relación a los servicios prestados.
- c) Estimular una mejor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.
- d) Promover las prácticas de gestión orientada a los resultados e incorporar progresivamente la dirección por objetivos.
- e) Mejorar los sistemas de dirección y los procesos de gestión.
- f) Desincentivar el absentismo laboral y la falta de puntualidad

**Artículo 19. Ámbito de aplicación**

1. El Complemento de Productividad podrá ser asignado a todo el personal laboral en activo del PMDE.

2. El Complemento de Productividad no será de aplicación al personal en situación administrativa de suspensión de funciones.

3. El personal que cada periodo acredite un nivel suficiente de productividad en el ejercicio de las funciones de su puesto de trabajo tal como se regula en este artículo, percibirá seis veces al año, el Complemento de Productividad.

**Artículo 20. Asignación del Complemento de Productividad**

Para el año 2010 y siguientes, el complemento de productividad será la suma de estos dos componentes

1. Productividad de rendimiento:

Año 2010, 150 € / bimensual

Año 2011, 200 €/ bimensual

Año 2012, 350 €/ bimensual

2. Productividad anual de actividad: Su cuantía anual para cada una de las categorías profesionales vendrá determinada en el Anexo I de este Convenio, y será incrementada para los años de vigencia de este convenio, de acuerdo a lo establecido en la ley de presupuestos generales del Estado para las retribuciones complementarias de sus respectivos años.

**Artículo 21. Sistema de evaluación de la Productividad**

1. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo, siendo los criterios para la asignación de la productividad los siguientes:

a) Productividad de actividad:

Son condiciones indispensables para percibir la productividad de actividad:

- Tener una antigüedad mínima en el puesto de trabajo de 6 meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente.

- No haber sido sancionado/a por comisión de falta muy grave con resolución firme durante el periodo objeto de evaluación.

b) Productividad de rendimiento.



Son condiciones indispensables para percibir la productividad de rendimiento:

- Tener una antigüedad mínima en el puesto de trabajo de 2 meses completos, previos a la apertura del periodo de evaluación correspondiente.
- No haber sido sancionado/a por comisión de falta grave o muy grave durante el periodo objeto de evaluación.
- No haber tenido durante el periodo de evaluación bimensual, ninguna de las siguientes situaciones:
  - Haber faltado al trabajo más de 4 días a causa de baja por incapacidad temporal
  - Haber faltado al trabajo más de 2 días a causa de indisposición o ausencia injustificada
  - Tener alguna falta leve por impuntualidad.

2. La evaluación de la productividad se realizará por la dirección del PMDE a través de los medios con que cuenta el PMDE para su control.

3. La evaluación de la productividad se realizará bimensualmente, siguiendo la siguiente distribución:

- 1er. periodo de evaluación: Enero, Febrero
- 2º periodo de evaluación: Marzo, Abril
- 3er. periodo de evaluación: Mayo, Junio
- 4º periodo de evaluación: Julio, Agosto
- 5º periodo de evaluación: Septiembre, Octubre
- 6º periodo evaluación: Noviembre, Diciembre

4. El primer día hábil de los meses de Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, Noviembre y Enero la Dirección del PMDE emitirá un informe de productividad del personal a su cargo, indicando el cumplimiento o no de los requisitos de cada apartado. Dicho informe se enviará al Departamento o Servicio encargado de la confección de las nóminas del PMDE antes del día diez del mes correspondiente.

5. El pago de la productividad calculada para cada periodo se realizara en la nómina correspondiente a los meses de Marzo, Mayo, Julio, Septiembre, Noviembre y Enero.

#### **CAPÍTULO IV: TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **Sección 1ª. Jornada laboral y condiciones de trabajo**

##### **Artículo 22. Jornada Laboral**

1. La jornada laboral será de un máximo de treinta y cinco horas semanales, repartidas en cinco días.

2. Dado el carácter público de las instalaciones, el PMDE podrá obligar al personal a prestar sus servicios en domingos y/o festivos con las compensaciones del 25% en horas nocturnas y 75 % en domingos y festivos.

3. El personal del PMDE podrá acogerse a una reducción del 50% de la jornada laboral, con la disminución de las retribuciones correspondientes, siempre que se den las tres condiciones siguientes:

- A) Que las necesidades del servicio lo permitan.
- B) La persona trabajadora tenga cumplidos 50 años de edad.
- C) La persona trabajadora tenga 15 años de trabajo efectivo en la empresa.

4. El PMDE facilitará, en la medida de lo posible, la adaptación de los horarios de trabajo con el fin de poder conciliar la vida personal, laboral y familiar.

##### **Artículo 23. Descansos**

1. El personal laboral, que realiza un horario continuado dentro de una jornada laboral ordinaria, disfrutará de una pausa de 20 minutos diarios, computables como trabajo efectivo.

2. El descanso semanal queda establecido con carácter general en dos días a la semana.

3. Cuando un día de descanso semanal coincida con un festivo, se entenderá disfrutado el día de descanso, señalándose, de mutuo acuerdo entre la persona responsable de servicio y la persona trabajadora, otro día para el disfrute del festivo.



## **Secció 2ª. Vacacions**

### **Artículo 24. Vacaciones**

1. Toda la plantilla afectada por este Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días o la parte proporcional en caso de tener una antigüedad menor de un año.

En el primer mes de cada año se deberá confeccionar el calendario de vacaciones. En cualquier caso la persona trabajadora deberá conocer con dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones.

2. El empleado y la empleada que cumpla los períodos de prestación de servicios que se señalan a continuación, tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días adicionales de vacaciones:

Un día hábil de vacaciones adicional si tiene quince años de servicio;

Dos días hábiles de vacaciones adicionales si tiene veinte años de servicio;

Tres días hábiles de vacaciones adicionales si tiene veinticinco años de servicio;

Cuatro días hábiles de vacaciones adicionales si tiene treinta años de servicio o más.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda.

## **Sección 3ª. Licencias y permisos**

### **Artículo 25. Permisos del personal PMDE**

Los permisos del personal del PMDE serán los siguientes:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día. Por traslado a otro municipio, 3 días.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas y tratamiento de reproducción asistida siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente a razón de una hora diaria.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer en el hospital a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando la persona trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de 1/3, 1/2 o 1



hora de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda. Si la reducción de la jornada es de una hora esta se aplicará al inicio o al final de la jornada.

Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, siete días.

Además de los días de libre disposición establecidos, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir 18 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada 3 años de antigüedad cumplidos a partir de los 24 años de antigüedad.

18 años	2 días
21 años	2 días
24 años	3 días
27 años	4 días
30 años	5 días
33 años	6 días
36 años	7 días
39 años	8 días
42 años	9 días
45 años	10 días

El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento de los años de antigüedad de servicio determinado.

l) Por matrimonio: La licencia por razón de matrimonio podrá disfrutarse por un periodo máximo de 15 días, anterior o posterior a la celebración del mismo a elección de la persona trabajadora.

#### **Artículo 26. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género**

1. Los permisos del personal del PMDE por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género serán los siguientes:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la hija o hijo y, por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de la hija o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del



servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor en adopción o acogimiento y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección de la persona trabajadora, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor en adopción o acogimiento.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

En los casos previstos en los apartados a, b, y c el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a



su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezca.

e) El personal con hijos o hijas menores de 12 años a su cargo podrán pactar con el PMDE, la elección del turno y horario de trabajo sin reducción de jornada.

### **Artículo 27. Excedencias**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Son excedencias voluntarias:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar
- c) Excedencia por cuidado de familiares
- d) Excedencia por razón de violencia de género
- e) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público
- f) Excedencia voluntaria por motivos de salud
- g) Excedencia voluntaria incentivada
- h) Excedencia por estudios

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

No obstante para las excedencias voluntarias del personal laboral fijo con cinco años de antigüedad, solicitadas con una duración superior a dos años, serán de aplicación las condiciones de reincorporación al puesto y reserva de plaza en las mismas condiciones que al personal funcionario del Ajuntament. Para la aplicación de este apartado la concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará condicionada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

#### a) Excedencia voluntaria por interés particular:

El personal fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad, y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar:



Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores y trabajadoras fijos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario o funcionaria de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares:

El personal fijo tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 tres años, los trabajadores y trabajadoras fijos para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada persona causante. Cuando una nueva persona causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos personas trabajadoras generasen el derecho a disfrutarla por la misma persona causante, el PMDE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las trabajadoras y trabajadores en esta situación podrán participar en la formación organizada o concertada por el PMDE.

El personal laboral interino podrá disfrutar de esta excedencia, si bien la reserva del puesto de trabajo se mantendrá únicamente mientras este puesto no se provea de forma reglamentaria.

d) Excedencia voluntaria por razón de violencia de género:

Las trabajadoras fijas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

El mismo derecho tiene el personal laboral fijo declarado judicialmente víctima de cualquier tipo de violencia, cuando lo necesite para hacer efectiva su protección.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.





e) Excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público:

Se declarará en situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público al personal laboral fijo cuando acceda a otro cuerpo o a otra escala de cualquier administración pública o cuando pase a prestar servicios en organismos y entidades públicas y no corresponda la declaración de otra situación administrativa, sin perjuicio de lo que establezcan las normas sobre incompatibilidades. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

f) Excedencia voluntaria por motivos de salud:

El personal laboral fijo podrá solicitar la excedencia voluntaria cuando lo necesite durante los procesos de recuperación como consecuencia de una enfermedad o accidente, por un periodo no superior a tres años, en los términos y en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

g) Excedencia voluntaria incentivada:

El personal laboral fijo tiene derecho a la excedencia voluntaria incentivada en los supuestos y las condiciones que establezca la normativa básica estatal o si esta no la regula, la normativa autonómica de desarrollo.

h) Excedencia por estudios:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por razón de estudios al personal laboral fijo con las siguientes condiciones:

- Por estudios relacionados con el puesto de trabajo
- Se reservará el puesto de trabajo por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años

**Artículo 28. Asistencia y justificación de ausencias**

1. El trabajador o trabajadora que no pueda asistir a su puesto de trabajo por enfermedad lo notificará lo antes posible o por lo menos durante los primeros 30 minutos de la jornada al superior jerárquico de su dependencia.

2. En caso de baja por enfermedad, el personal laboral tendrá que presentar en el Registro de entrada del PMDE el "comunicado médico de baja", en un máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica de la Seguridad Social, así como semanalmente el "comunicado de confirmación de incapacitación temporal".

3. El personal laboral deberá presentar el "comunicado de alta médica" en el Registro de entrada del PMDE durante el primer día hábil siguiente a la fecha de expedición.

**Artículo 29. Legislación aplicable**

1. En todo aquello relativo a permisos no regulado en esta sección se estará a lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

**Sección 4ª. Calendario Laboral**

**Artículo 30. Calendario Laboral**

1. Las fiestas anuales estarán reguladas por el calendario laboral establecido anualmente por el Govern de les Illes Balears, en las que se incluirán las dos fiestas locales que establecerá el Ajuntament d'Eivissa.

2. Este calendario laboral se dará a conocer con posterioridad y en el plazo de una semana después de la publicación del calendario laboral por parte del Govern de les Illes Balears.

3. El PMDE expondrá un ejemplar en un puesto visible de cada centro de trabajo.

**CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES**

**Artículo 31. Segunda actividad**

El PMDE se ajustará a la legislación vigente respecto a los supuestos y condiciones para realizar una segunda actividad.

**Artículo 32. Incentivos a la Jubilación Anticipada**

1. En el marco de su potestad de autoorganización, el PMDE podrá llevar a cabo planes de incentivación de la jubilación anticipada, en los términos que se determinen y de acuerdo con la legislación vigente.

2. No obstante y hasta la elaboración de dichos planes, el personal laboral que solicite



voluntariamente su cese por jubilación y tengan un mínimo de 15 años de antigüedad y cumplan los requisitos de la legislación vigente, tendrán derecho a percibir a cargo del PMDE una indemnización en la cuantía mínima que se establece a continuación siempre y cuando se jubilen en la fecha en que cumplen la edad:

- a) Jubilación a los 60 años: 14.000 euros
- b) Jubilación a los 61 años: 12.000 euros
- c) Jubilación a los 62 años: 8.000 euros
- d) Jubilación a los 63 años: 6.000 euros
- e) Jubilación a los 64 años: 5.000 euros

### **Artículo 33. Cese progresivo de actividades**

1. El personal del PMDE a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación, podrán obtener a su solicitud y condicionada a las necesidades del servicio, la reducción de su jornada de trabajo hasta la mitad, con la correspondiente reducción de retribuciones establecida por la legislación vigente.

2. La concesión de la jornada reducida será efectiva por un período de 6 meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por períodos semestrales hasta la jubilación de la persona trabajadora, salvo que ésta solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

3. La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o dos tercios de la establecida con carácter general, a elección de la persona trabajadora, recibiendo ésta una retribución equivalente al 60 por 100 y 80 por 100, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos del puesto de trabajo consolidado correspondientes al puesto que desempeña.

4. En todo aquello no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Artículo 34. Incapacidad sobrevenida**

1. El personal del PMDE que pase a una situación de Incapacidad Permanente en el Grado de Total podrá ser adscrito/a, siempre que sea posible y con arreglo a la normativa en vigor, a otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones derivadas de la disminución de su capacidad funcional, siempre que el PMDE disponga de un trabajo adecuado para sus nuevas condiciones.

### **Artículo 35. Riesgo durante el embarazo**

1. Al amparo de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de los Riesgos Laborales, tras la modificación introducida por la Ley 39/1999, el PMDE se compromete a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de las empleadas embarazadas a cualquier riesgo que pudiera perjudicar su salud o la del feto.

2. En el caso de que mediante los procedimientos legalmente establecidos se certifique que las condiciones o el tiempo de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, se procurará proporcionarle un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3. En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatibles, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su categoría, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

4. Si dicho cambio de puesto no fuera posible, se le concederá a la trabajadora la licencia por riesgo durante el embarazo, y recibirá las prestaciones económicas a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social que están establecidas en la legislación vigente.

### **Artículo 36. Retribuciones en situación de Licencia por enfermedad**

1. Las prestaciones económicas a que tendrán derecho los empleados de este PMDE cuando se encuentren en los supuestos que dan lugar a la concesión de una licencia por enfermedad, se ajustarán a lo establecido en la normativa que les sea de aplicación.

2. En caso de incapacidad transitoria (IT) por enfermedad o accidente, debidamente autorizada por



la autoridad médica competente y acreditada con la presentación de los comunicados oficiales de baja o confirmación, el PMDE completará las prestaciones hasta el importe íntegro de las retribuciones que le corresponden a la persona trabajadora mientras continúe en esta situación. Todo esto, sin perjuicio del PMDE a verificar el estado de enfermedad o accidente.

**Artículo 37. Póliza de seguro de responsabilidad civil**

1. El PMDE mantendrá contratada una póliza de cobertura de las indemnizaciones que se vean obligados de satisfacer el personal empleado del PMDE por daños causados a terceras personas por el desarrollo de sus funciones al servicio del PMDE, que no puedan ser imputables a imprudencia temeraria con infracción de reglamentos, negligencia o ignorancia inexcusable, dolo o mala fe, infracción o incumplimiento voluntario de las normas.

2. Esta póliza de seguro cubrirá el pago de las costas y gastos judiciales, incluyendo las fianzas que puedan ser exigidas a la persona asegurada para garantizar su responsabilidad.

**Artículo 38. Indemnización por muerte o invalidez**

1. En el caso de muerte derivada de contingencia laboral, el artículo 171.2. de la Ley General de la Seguridad Social establece una indemnización a los beneficiarios correspondientes.

2. En el caso de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez la Ley General de la Seguridad Social y su normativa de desarrollo establecen las indemnizaciones y prestaciones procedentes, así como las condiciones para obtenerlas.

3. Aparte de lo establecido en los dos apartados anteriores, el PMDE concertará una póliza de seguro de vida colectiva que cubrirá el riesgo de muerte o invalidez para los próximos años en concordancia con el Decreto 135/95 de 12 de diciembre de la Conselleria de la Funció Pública del Govern de les Illes Balears, Art. 11 del BOCAIB de fecha 26 de diciembre de 1995 con los siguientes importes mínimos de indemnizaciones.

a) 12.000 euros en caso de muerte natural de la persona trabajadora afectada por el presente convenio.

b) 24.000 euros en caso de muerte accidental derivada de contingencia laboral de la persona trabajadora afectada por el presente Convenio.

c) 40.000 euros en caso de invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez cuando sea derivada de contingencia laboral de la persona trabajadora afectada por el presente Convenio.

**Artículo 39. Seguro de accidentes de circulación**

1. En caso de que un trabajador o trabajadora prestando sus servicios al PMDE conduciendo un vehículo de propiedad municipal, del PMDE o particular, sufriera un accidente de circulación durante su jornada de trabajo o treinta minutos antes o después de ésta y en el cumplimiento estricto de sus funciones, el PMDE le garantizará la siguiente cobertura de responsabilidades:

a) Proporcionar, si es preceptivo, una defensa letrada ante Juzgado u Organismo Público correspondiente siempre y cuando dicha contingencia no esté cubierta total o parcialmente, en las pólizas de seguro de los propios vehículos implicados en el accidente en cuyo caso la responsabilidad del PMDE sería subsidiaria.

b) Prestar fianza carcelaria que pudiera señalarse y abonar las costas judiciales y los honorarios profesionales que pudieran originarse, incluso del peritaje, siempre y cuando dicha contingencia no esté cubierta total o parcialmente, en las pólizas de seguro de los propios vehículos implicados en el accidente en cuyo caso la responsabilidad del PMDE sería subsidiaria.

c) La privación de libertad o del permiso de conducir a resultas de lo que en este apartado se contempla, no será considerado motivo de sanción disciplinaria.

1. En caso de que la persona trabajadora resultara condenada por sentencia firme, por imprudencia temeraria, negligencia, infracción voluntaria de las normas o conducción bajo influjo de bebidas alcohólicas o estupefacientes, no le serían de aplicación las garantías contempladas en el punto anterior y en consecuencia debería retornar al PMDE el importe de dichas garantías, en un plazo máximo de 3 meses.

2. En el caso de privación del permiso de conducir el personal del PMDE cuyo puesto tenga como



requisito la posesión del mismo será asignado a otro puesto de trabajo de distinta categoría o función mientras se prolongue dicha situación, siempre y cuando no se aprecie imprudencia temeraria, negligencia o infracción voluntaria de las normas en cuyo caso será objeto de las pertinentes sanciones disciplinarias.

**Artículo 40. Renovación del permiso de conducir**

El PMDE se hará cargo de las tasas oficiales derivadas de la renovación de los carnés necesarios para la conducción de vehículos oficiales, siempre y cuando la posesión de dichos carnés sea un requisito para el ejercicio de las tareas del puesto de trabajo.

**Artículo 41. Asistencia Jurídica**

1. Todo el personal de la plantilla que como consecuencia del desempeño de sus funciones, sea objeto de inculpación o proceso judicial o sean objeto de injurias, vejaciones o malos tratos por cualquier persona física o jurídica, podrán de común acuerdo con el PMDE:

a) Designar profesionales de la abogacía y la procuraduría entre las personas que ejercen en Baleares, al objeto de plantear la legítima defensa de sus intereses y responsabilidades penales y civiles siempre y cuando no hayan sido rechazados por la persona trabajadora alegando motivos justificados. En este caso se nombrará por la persona afectada de acuerdo con el PMDE.

b) Disponer del pago de los honorarios de abogacía y procuraduría acordados, los gastos de fianza, costas judiciales, y responsabilidad civil abonadas por el PMDE siendo, en su caso, deducidas las cantidades que fueran cubiertas por cualquier póliza de seguros que pudiera ser de utilidad al caso.

c) Considerar como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que la persona empleada invierta en las acciones derivadas de las actuaciones judiciales referidas en los párrafos anteriores siempre que se justifique mediante certificados que acrediten el tiempo transcurrido.

2. En caso de que en el juicio o mediante investigación interna se determinara que el trabajador o trabajadora ha cometido negligencia, infracción de las normas, imprudencia temeraria, actuación bajo los efectos del alcohol o sustancias estupefacientes u otros hechos similares, que pudiesen haber motivado la inculpación o proceso judicial o el resto de acciones descritas en el apartado anterior, no le serían de aplicación las garantías contempladas en el apartado anterior y en consecuencia debería retornar al PMDE el importe de dichas garantías.

**Artículo 42. Anticipos y préstamos**

1. Todo el personal con más de 12 meses de antigüedad, en activo o con excedencia por hijos, tendrá derecho a que se le concedan anticipos reintegrables, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestaria. En el caso del personal no fijo, el plazo de devolución deberá estar dentro del plazo de la relación contractual.

2. El personal que cumpla las condiciones citadas en el punto anterior tendrá derecho a la concesión de un anticipo de hasta seis pagas como máximo entendiéndose como paga el importe mensual correspondiente al sueldo base, el Complemento del Puesto de trabajo consolidado, la antigüedad y la Indemnización por residencia menos la parte correspondiente a la seguridad social y al IRPF.

3. El reintegro del importe se realizará de acuerdo a las categorías profesionales previstas en este convenio y el plazo de devolución será el que se establece en el Anexo II de este Convenio.

4. No podrá ser concedido otro anticipo a la misma persona trabajadora en tanto no haya sido amortizado el anterior.

5. El PMDE procurará establecer convenios con entidades financieras para la obtención de préstamos para su plantilla en las mejores condiciones posibles.

**Artículo 43. Ayudas Asistenciales por educación infantil**

1. El PMDE concederá a su personal, con antigüedad superior a 6 meses en activo y que tengan hijos/as en edades comprendidas entre los 0 y 3 años, ayudas compensatorias a los gastos realizados, previa justificación de éstos, en concepto únicamente de guardería. En el caso de los gastos de escuela de verano se concederá ayuda al personal con antigüedad superior a 12 meses y para hijos/as entre 3 y 6 años.

2. La cuantía de estas ayudas será de un máximo de 95 euros mensuales por cada hijo o hija.



3. No se percibirán estas ayudas en el caso que la persona solicitante reciba por otras vías ayudas similares, salvo que el importe de éstas no ascienda a la suma de 95 euros mensuales por ocho meses al año, por cada hija o hijo, y en tal caso tendrá derecho a percibir la diferencia a lo que se regula en el presente artículo.

4. Si los gastos realizados por la persona solicitante para la asistencia a las guarderías no llegaran a la cantidad establecida en el presente artículo, sólo tendrán derecho a resarcirse de su importe.

5. En el supuesto de que el padre y la madre fueran personas trabajadoras de este PMDE sólo se concederá la ayuda regulada en este artículo a una de ellas.

#### **Artículo 44. Ayuda Asistencial por escolaridad**

1. El PMDE concederá en cada ejercicio económico becas de estudio al personal con antigüedad superior a 12 meses (en activo o con excedencia por hijos/as), sus cónyuges e hijos o hijas, de 180 euros anuales para cada escolar cuando se trate de estudios de Educación Infantil y Primaria en centros oficiales reconocidos o equiparables y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

2. No se percibirá esta ayuda en caso de que se conceda una ayuda asistencial por educación infantil por el mismo concepto y para la misma hija o hijo, ni si se obtiene otra ayuda por el mismo concepto de otras instituciones.

3. El PMDE concederá en cada ejercicio económico becas de estudio al personal con antigüedad superior a 12 meses en activo, o con excedencia por hijos/as a su cargo, sus cónyuges e hijos/as, de 205 euros anuales para cada escolar cuando se trate de estudios de ESO, Bachillerato y/o equivalentes en centros oficiales reconocidos o equiparables y se tendrá que acreditar la matriculación e inscripción en el respectivo centro.

4. El PMDE concederá en cada ejercicio económico becas de estudios al personal con antigüedad superior a 12 meses en activo o con excedencias por hijos/as a su cargo, a sus cónyuges e hijos/as, la cantidad de 205 euros anuales cuando se trate de estudios de ciclo formativo de grado medio o superior que se cursen en la isla. En el caso de estudios de ciclo formativo de grado superior cursado fuera de la isla la cantidad anual será de 500 euros. Las becas de este apartado se concederán una vez por la misma asignatura o curso.

5. El PMDE concederá en cada ejercicio económico becas de estudios al personal con antigüedad superior a 12 meses en activo o con excedencias por hijos/as, la cantidad de 500 euros por la superación del curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

6. El PMDE concederá en cada ejercicio económico becas para estudios universitarios al personal con antigüedad superior a 12 meses en activo, sus cónyuges e hijos/as. Las becas para estudios universitarios medios o superiores se abonarán en la cuantía equivalente al coste real de éstas (matriculación, asignaturas, derechos de examen y libros de texto), y no podrán superar la cuantía de 980 euros cuando los estudios se realicen en Eivissa y 1.410 euros cuando los estudios se realicen fuera de la isla; entendiéndose que solo se concederán una vez por la misma asignatura o curso. En el caso de cursar estudios fuera de la isla, será suficiente con acreditar la matrícula del curso correspondiente. Todas las becas del presente artículo corresponderán a uno de los progenitores cuando ambos trabajen en el PMDE.

#### **Artículo 45. Ayudas Asistenciales por incapacidad**

1. El personal del PMDE con más de 12 meses de antigüedad que tengan a su cargo familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad con incapacidad, física, psíquica o sensorial, acreditando mediante la certificación correspondiente un grado superior al 33 %, que por su problemática precisen de la ayuda de terceras personas, tendrán derecho a la obtención de una ayuda mensual de 275 euros por cada una de las personas a cargo que se encuentran en dicha situación.

2. La citada ayuda es compatible con la ayuda establecida por escolaridad.

#### **Artículo 46. Ayudas Asistenciales sanitarias**

1. El PMDE facilitará la prestación de ayudas asistenciales para el personal con más de 12 meses de antigüedad, en activo o con excedencia por hijos/as, afectado por el presente Convenio de las



siguientes características:

- a) Para gafas completas: 40 euros
- b) Renovación cristales: 30 euros
- c) Cristales progresivos: 40 euros
- d) Monturas: 30 euros
- e) Lentillas: 30 euros
- f) Para un aparato dental completo: 50 euros
- g) Para un aparato dental parcial: 50 euros
- h) Para extracciones dentales: 30 euros
- i) Para un empaste: 30 euros
- j) Otros tratamientos dentales: 30 euros

2. El PMDE abonará el 100 % de las facturas de estas prestaciones hasta alcanzar el tope de 100 euros y de acuerdo con el anterior baremo desde los 100 euros hasta alcanzar los 180 euros como máximo.

3. Estas ayudas no podrán superar en conjunto y anualmente y para cada trabajador o trabajadora la cantidad de 180 euros.

4. Se establece una ayuda especial de 180 euros por vehículo de invalidez.

5. Todas las ayudas sociales contempladas en este capítulo se incrementarán anualmente según el incremento de los Presupuestos Generales del Estado.

6. Todas las ayudas contempladas en el Presente Convenio referidas al ámbito matrimonial, se entenderán referidas igualmente a las parejas de hecho.

#### **Artículo 47. Ayudas Asistenciales por enfermedad celíaca**

El personal del PMDE con más de dos años de antigüedad y en su caso los familiares a su cargo de primer grado de consanguinidad, que presenten la certificación correspondiente de enfermedad celíaca, tendrán derecho a la obtención de una ayuda anual de 150 €.

#### **Artículo 48. Planes y Fondos de Pensiones**

1. El PMDE con el objetivo de garantizar los niveles adquisitivos de su plantilla después de la jubilación garantiza la existencia de un Plan de Pensiones y para ello dejará de realizar las aportaciones a los actuales planes de pensiones de su personal de acuerdo a condiciones establecidas en convenios anteriores una vez se haya puesto en marcha un nuevo plan de pensiones para el personal del PMDE según las condiciones que se establecen en este convenio.

2. El PMDE hará las gestiones oportunas para promover la integración de su personal en el Plan de Pensiones del Ajuntament d'Eivissa.

Las aportaciones anuales que el PMDE realizará a dicho Plan, se harán en las mismas condiciones que las establecidas por el Ajuntament d'Eivissa para su personal laboral.

3. Si esta opción no es viable, se creará un plan de pensiones específico del PMDE en el que las aportaciones que realice el PMDE se harán en las mismas condiciones que las establecidas por el Ajuntament d'Eivissa para su personal laboral.

4. El PMDE se compromete a destinar el máximo porcentaje permitido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado correspondientes a cada año de la masa salarial anual para el Plan de Pensiones de Trabajo.

5. La concesión de estas cantidades por parte del Ajuntament se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.

### **CAPÍTULO VI: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 49. Formación Profesional**

Se creará una Comisión paritaria de formación profesional que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Planificación, negociación y gestión de cursos de formación profesional, tanto internos como externos al PMDE, ya sean financiados con fondos públicos como privados así como propios.



- La dirección del PMDE, podrá enviar al personal a cursos de capacitación profesional. Cuando esto ocurriera, dicha asistencia será computada como tiempo efectivo de trabajo, negociando las partes la compensación correspondiente si ocurrieran dichos cursos en jornada libre del trabajador o trabajadora.
  - Se considerará tiempo e trabajo efectivo, igualmente la asistencia a congresos, seminarios, etc., relacionados con la actividad profesional. Cuando dichos cursos o congresos se celebren fuera del municipio de Eivissa, el personal tendrá derecho a las dietas reflejadas en el presente convenio.
1. Las políticas de formación profesional pretenden asegurar la concordancia entre los objetivos de la institución y los intereses profesionales del personal, por lo que cuando se proyecte la realización de cursos de formación, perfeccionamiento y reciclaje para el personal, salvo aquellos que legalmente sean de obligada realización, tendrán carácter preferente los de formación o reciclaje relacionados directamente con la actividad que efectivamente desarrollen en cada puesto de trabajo.
  2. Anualmente el PMDE, previa consulta con la representación sindical de las trabajadoras y trabajadores elaborará y aprobará un Plan de Formación de Personal, que recogerá de manera planificada los objetivos de la formación, las acciones y cursos a realizar, los recursos, los criterios de acceso, los mecanismos de seguimiento y evaluación, procediéndose a su publicación a inicios de cada año.
  3. La representación del personal participará en la elaboración del Plan de Formación de Personal anual presentando propuestas de actuación, interviniendo en su seguimiento y velando por su cumplimiento.
  4. El PMDE, siguiendo su planificación estratégica, programará acciones formativas con carácter de asistencia obligatoria para determinados colectivos o dispondrá la participación de este personal a las acciones formativas convocadas por otras instituciones dentro o fuera de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. En ambos casos, la formación se realizará dentro la jornada laboral de las personas que participen o, en su defecto, se compensará con tiempo de trabajo. La inasistencia no justificada a las acciones de formación de carácter obligatorio, tendrá la misma consideración que la falta de asistencia al trabajo.
  5. En ningún caso la participación en un curso de formación supondrá el pago de horas extraordinarias.
  6. Dentro de la Programación General de Formación el PMDE, junto con el Ajuntament d'Eivissa proporcionará los elementos adecuados para potenciar el conocimiento de la lengua catalana, organizando cursos de catalán a todos los niveles.
  7. La formación profesional se tendrá en cuenta siempre que esto sea posible, en los distintos concursos de méritos para el ascenso o puestos de categoría superior sin que pueda significar discriminación negativa de aquellas personas que no hayan participado en los planes de formación profesional mencionados.
  8. Toda la plantilla del PMDE tendrán la posibilidad de participar en acciones formativas, preferentemente en aquellas relacionadas con el contenido del lugar de trabajo que ocupan, y las mencionadas acciones formen parte del Plan de Formación Continua, planes agrupados o a cualquier otro plan formativo organizado por una Administración Pública.
  9. Con la solicitud de participación a la acción formativa se contrae la obligación de asistir.
  10. La correcta participación del personal a cualquier acción formativa programada por el PMDE dará lugar a la expedición de un diploma acreditativo dónde constarán las horas lectivas y, en su caso, los créditos obtenidos.
  11. La participación que se requiere en las acciones formativas recogidas en el Plan de Formación del PMDE, junto con el Ajuntament d'Eivissa para la obtención del certificado de aprovechamiento será la siguiente:
    - Acciones formativas de duración inferior a 10 horas: se requerirá el 90% de asistencia mínima
    - Acciones formativas de duración superior a 10 horas: se requerirá el 80% de asistencia mínima



- Se podrà realitzar el informe de participació a la acció formativa quan la assistència sea, com a mínim, el 75% del total de la duració de la acció i sempre que les absències sean debidament justificades.

**Artículo 50. Asistencias a cursillos y recuperación de horas lectivas de formación**

Para facilitar la promoción y la formación profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio podrá tener los siguientes derechos y beneficios, según la clase de formación, que se indican a continuación:

a) Estudios para la obtención de un título académico o profesional:

Los trabajadores y trabajadoras que realicen los estudios contemplados en el presente apartado tendrán derecho, para la asistencia a las clases, a solicitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de jornada instaurado en su centro de trabajo y con la justificación previa. Tendrá derecho, asimismo, a los días de licencia para concurrir a exámenes si coinciden con su tiempo de trabajo. El personal contratado de forma temporal tendrá derecho a los días de licencia correspondientes para optar a las oposiciones de plazas convocadas por el PMDE.

Cuando la organización del trabajo lo permita, el personal podrá solicitar la reducción de la jornada en un número de horas igual a las que dedique para la asistencia a las clases, con la reducción de su salario en el mismo porcentaje.

b) Cursos de formación profesional no organizados por el PMDE:

El personal que solicite los cursos a los que hace referencia este apartado podrán solicitar lo siguiente:

La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado anterior, o el curso que se pretende hacer no reuniese las condiciones y características lógicas que se pueden esperar del personal del Patronato para mejorar su nivel cultural y profesional. La persona trabajadora podrá solicitar la reducción de la jornada en un número de horas igual a las que dedique para la asistencia a las clases, con la reducción de su salario en el mismo porcentaje.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras que asistan a esta clase de cursos, podrán solicitar que su turno de vacaciones coincida con el tiempo de preparación de exámenes; deberán solicitarlo por escrito, a la Dirección-Gerencia, con la antelación suficiente, acompañando el programa del curso. El PMDE valorará la oportunidad de la acción formativa y, de encontrarla conveniente, se le concederá permiso retribuido, asumiendo los gastos de inscripción así como las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicios. En el caso de asistencia voluntaria a cursos de perfeccionamiento de la especialidad que corresponda con su categoría profesional, el PMDE podrá conceder permiso retribuido asumiendo los gastos de inscripción y las indemnizaciones derivadas de la comisión de servicio. Los acuerdos adoptados serán comunicados a la representación del personal.

c) Cursos de formación sindical:

El personal afiliado a los sindicatos firmantes del presente convenio que soliciten los cursos a los que se refiere este apartado, podrán solicitar:

La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, cuando la organización del trabajo lo permita.

Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada de trabajo a la que hace referencia el apartado anterior, la persona trabajadora podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases, con la reducción de salarios en la misma proporción.

En ambos supuestos, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, siempre que se acredite que la realización de los mismos coincide con el horario de trabajo.





El personal interesado solicitará la asistencia al curso, por escrito dirigido a la Concejalía de Deportes, con al menos quince (15) días de antelación al comienzo del mismo. Los acuerdos adoptados serán comunicados a la representación sindical.

d) El tiempo de asistencia a los cursos se entiende como de trabajo efectivo, pudiéndose recuperar las horas lectivas de formación en los siguientes casos:

*d1) Cursos hechos fuera de la jornada laboral*

Solo se podrán conceder la compensación del tiempo de asistencia a los cursos que se hayan realizado fuera de la jornada laboral cuando se den todas las siguientes condiciones:

1. Que la participación en la acción formativa haya sido autorizada por la persona responsable del servicio correspondiente.

2. Que se haya obtenido el correspondiente certificado de aprovechamiento del curso.

3. Que no haya hecho y compensado el mismo curso en los últimos cuatro años, siempre que no responda a una modificación o actualización substancial de la materia objeto de la acción formativa.

4. Que se presente ante el PMDE la solicitud preceptiva para la recuperación del tiempo correspondiente.

Siempre que se cumplan los requisitos anteriores, la asistencia a los cursos de formación propuestos por el PMDE o el Ajuntament se compensará en el 100% de su duración en función de la asistencia.

*d2) Cursos hechos dentro de la jornada laboral*

No se tendrán que devolver las horas invertidas en cursos formativos realizados a propuesta del Patronato dentro de la jornada laboral.

Este sistema de compensación se aplicará también para aquellos cursos no realizados por el Patronato, pero cuya asistencia sea obligatoria para el trabajador/a.

**CAPÍTULO VII: DERECHOS Y DEBERES. DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN**

**Artículo 51. Libertad Sindical**

1. El PMDE garantiza el derecho a la libre sindicación y organización del personal sujeto a este Convenio y a la no discriminación, perjuicio o sanción por razón de su afiliación y ejercicio de derechos sindicales.

2. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

3. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y los Estatutos de las Organizaciones Sindicales.

4. El PMDE habilitará un local, con los medios materiales suficientes y adecuados, para el correcto desarrollo de las funciones de la representación sindical.

5. El PMDE facilitará un tablón de anuncios para uso exclusivo de información sindical.

**Artículo 52. Régimen disciplinario**

El Régimen disciplinario por el que se regirá el personal del PMDE será el establecido en el EBEP y en la normativa de desarrollo de régimen disciplinario de la Comunidad Autónoma para los empleados públicos.

**CAPÍTULO VIII: SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL**

**Artículo 53. Seguridad, Higiene y Salud Laboral**

1. El PMDE se compromete a promover la Seguridad y la Salud de su personal mediante la aplicación de medidas y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

2. En las materias que afecten la seguridad, higiene y salud laboral, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y otras disposiciones concordantes.

**Artículo 54. Delegados/as de Prevención**

1. El Comité de Empresa designará, de entre sus miembros, las personas Delegadas de Prevención, en el número establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.



2. El Delegado/a de Prevención contará con las competencias y facultades que les confiere la legislación vigente.

**Artículo 55. Comité de Seguridad y Salud**

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del PMDE en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité será un órgano paritario y colegiado y estará compuesto por los Delegados/as de Prevención e igual número de representantes del PMDE.

3. Podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados/as sindicales y los/las responsables técnicos de prevención que no estén ya incluidos entre las personas a que hace referencia el apartado 2.

4. En las mismas condiciones que las descritas en el apartado 3 podrán participar los trabajadores y trabajadoras del PMDE que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en el Comité, y personas técnicas en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

5. El Comité de Seguridad y Salud contará con las competencias y facultades que le confiere la legislación vigente.

**Artículo 56. Reconocimientos médicos**

1. El personal será sometido a un reconocimiento médico anual con carácter gratuito, voluntario y confidencial, y dentro del horario ordinario de trabajo de acuerdo con la normativa vigente.

2. El reconocimiento tendrá las siguientes prestaciones:

- a) Historia Clínica e Informe
- b) Examen médico general (audiometría, espirometría, agudeza visual, sistema nervioso, respiratorio, cardiovascular, abdominal y urológico)
- c) Estudio radiológico del tórax (por prescripción facultativa)
- d) Electrocardiograma (a petición del trabajador/a)
- e) Analítica de sangre (hemograma completo, VSG, glucemia, urea, ácido úrico, colesterol (HDL y LDL), transaminasas, CTHDL, TG)
- f) Analítica de orina
- g) Revisión ginecológica y citología (a petición de la trabajadora)

3. Se exceptuarán de este carácter voluntario aquellos casos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para ella misma, para el otro personal o para el público, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4. La entrega de los resultados de los reconocimientos médicos deberá realizarse dentro de los 45 días siguientes al último reconocimiento realizado.

**Artículo 57. Ropa de trabajo**

1. El PMDE hará entrega al personal que lo requiera y dentro del primer trimestre de cada año la ropa y materiales mínimos necesarios para desempeñar su función específica además de los EPI (equipo de protección individual) necesarios para el desarrollo de sus funciones.

A. Al personal de mantenimiento:

- 1 chándal
- 2 pantalones y dos chaquetas de trabajo
- 3 polos
- 2 camisas
- 2 sudaderas
- 2 bermudas
- 2 pares de zapatillas deportivas
- 1 par de botas altas o de agua (cada dos años)
- 1 abrigo impermeable (cada dos años)



- Equipo para la piscina
- B. Al personal docente de la piscina (monitores/as socorristas y coordinación de natación):
  - 2 bañadores
  - 2 pares de chanclas
  - 1 albornoz o toalla
  - 2 camisetas o polos
  - 2 bermudas
  - 1 Chandal
  - 1 par de deportivas

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición Adicional Primera**

Todos los acuerdos que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente Convenio entre los/las representantes del PMDE y los/las representantes legales del personal del PMDE podrán ser incorporados como anexo a este Convenio siempre y cuando de forma expresa así se manifieste en los mismos y no contradiga los términos establecidos en el artículo 5 sobre Indivisibilidad del Convenio.

**Disposición Adicional Segunda**

El PMDE reconoce al personal laboral el derecho a la carrera profesional.

**DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición Final Primera**

Quedan derogados la totalidad de los Acuerdos y Convenios anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo de igual o inferior rango puedan oponerse, ser incompatibles o limitar los acuerdos aquí adoptados.

**Disposición Final Segunda**

El contenido de este Convenio no tendrá una aplicación retroactiva a cualquier periodo anterior a la fecha establecida para su entrada en vigor.

**ANEXO I TABLAS SALARIALES**

AÑO 2010

CATEGORIA PROFESIONAL	Sueldo Base	Complemento de Puesto de Trabajo Consolidado	Indemnización por Residencia	Productividad anual de actividad
DIRECCIÓN-GERENCIA	23.682,27 €	0 €	1.064,34 €	2.433,68 €
TECNICO/A DE DEPORTES	22.838,23 €	0 €	1.064,34 €	2.340,00 €
MONITOR/A RESPONSABLE ÁREA	16.814,21 €	0 €	972,39 €	1.381,84 €
MONITOR/A COORDINACION NATACION	15.960,15 €	2.228,77 €	972,39 €	1.381,84 €
MONITOR/A SOCORRISTA NATACION	14.282,77 €	0 €	657,77 €	2.099,39 €
CAPATAZ	12.655,28 €	1.817,65 €	657,77 €	2.052,56 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	12.551,87 €	1.702,17 €	657,77 €	2.141,97 €
OPERARIO/A 1	11.097,07 €	1.499,12 €	652,23 €	1.411,67 €
OPERARIO/A 2	10.744,38 €	1.499,12 €	652,23 €	1.411,67 €

**ANEXO II PLAZOS MÁXIMOS DE DEVOLUCIÓN ANTICIPOS REINTEGRABLES**



CATEGORÍA PROFESIONAL	NÚMERO DE MENSUALIDADES
DIRECCIÓN-GERENCIA	20
TÉCNICO/A DE DEPORTES	20
MONITOR/A RESPONSABLE ÁREA	22
MONITOR/A COORDINACION NATACION	22
MONITOR/A SOCORRISTA NATACION	24
CAPATAZ	24
AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A	24
OPERARIO 1	24
OPERARIO 2	24

**ANEXO III TABLA DE EQUIVALENCIAS A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO**

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPOS
DIRECCIÓN-GERENCIA	II
TÉCNICO/A DE DEPORTES	II
MONITOR/A RESPONSABLE ÁREA	III
MONITOR/A COORDINACION NATACION	III
MONITOR/A SOCORRISTA NATACION	III
CAPATAZ	III
AUXILIAR ADMINISTRATIVO /A	III
OPERARIO/A 1	III
OPERARIO/A 2	III

Per tot això es proposa al Ple de la Corporació el següent:



**PRIMER.-** Aprovar el nou Conveni Col·lectiu per al personal laboral del Patronat Municipal d'Esports.

**SEGON.-** D'acord amb el que estableix l'article 3 del text, la vigència del Conveni Col·lectiu entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per part del Ple de l'Ajuntament, amb independència de la seva publicació en el BOIB, per part de l'autoritat laboral competent.

**TERCER.-** Autoritzar al Sr. Rafel Ruiz González en qualitat de Regidor d'Esports com a persona encarregada per efectuar les tramitacions administratives necessàries per al seu registre davant l'autoritat laboral competent.

Eivissa, 3 de desembre de 2009

El Regidor d'Esports  
Sgt. Rafel Ruiz González"

Dictaminat favorablement per la Comissió Informativa d'Administració Municipal.

Sotmès l'assumpte a votació, és aprovat per unanimitat.

**3r. Aprovació Pressupost General any 2010:**

Donat compte de la proposta d'acord del Tinent d'Alcalde Delegat de l'Àrea d'Administració Municipal, del tenor literal següent:

**"PROPOSTA ACORD APROVACIÓ INICIAL PRESSUPOST GENERAL ANY 2010**

Vist el Projecte de Pressupost General per a l'exercici de l'any 2010, integrat pels Pressupostos de l'Ajuntament d'Eivissa, del Patronat Municipal d'Esports, del Patronat del Museu d'Art Contemporani i del Patronat Municipal de Música, així com de l'Estat de Previsió d'Ingressos i Despeses de l'Empresa Pública IMVISA.

Donat compte que la seva estructura pressupostària s'ajusta a les normes contingudes a l'Ordre EHA/3565/2008 de 3 de desembre; que en l'Estat d'Ingressos s'han recollit previsions raonables dels ingressos que es preveuen liquidar, i en l'Estat de Despeses, els crèdits necessaris per atendre les obligacions exigibles a les respectives Corporacions; que s'ha format el Pressupost General amb tota la documentació prevista en la legislació vigent i que en cadascun dels Pressupostos integrants del Pressupost General no existeix dèficit inicial.

De conformitat amb l'article 168.4 del TRLHL, es proposa el Ple de la Corporació l'adopció del següent ACORD:

**PRIMER.-** Aprovar inicialment el Pressupost General de la Corporació per a l'any 2010, integrat pels Pressupostos de l'Ajuntament d'Eivissa, del Patronat Municipal d'Esports, del Patronat del Museu d'Art Contemporani i del Patronat Municipal de Música, així com de l'Estat de Previsió d'Ingressos i Despeses de l'Empresa Pública IMVISA; que presenta els següents resums d'ingressos i despeses:

**- PRESSUPOST AJUNTAMENT D'EIVISSA:**

<b>CAPÍTOL INGRESSOS</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. IMPOSTOS DIRECTES	17.180.381,00
2. IMPOSTOS INDIRECTES	1.050.000,00



3. TAXES I ALTRES INGRESSOS	11.262.087,02
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	12.789.742,80
5. INGRESSOS PATRIMONIALS	1.347.920,06
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>43.630.130,88</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. ALIENACIÓ INVERSIONS REALS	0,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	6.009.868,12
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	2.300.000,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>8.309.869,12</b>
<b>TOTAL INGRESSOS</b>	<b>51.940.000,00</b>
<b>CAPÍTOL DESPESES</b>	
<b>TOTAL EUROS</b>	
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. DESPESES DE PERSONAL	17.948.588,24
2. DESPESES BENS CORRENTS I SERVEIS	16.687.708,41
3. DESPESES FINANCERES	881.373,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	5.637.771,55
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>41.155.441,20</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. INVERSIONS REALS	7.883.008,25
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	508.234,49
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	2.393.315,06
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>10.784.558,80</b>
<b>TOTAL DESPESES</b>	<b>51.940.000,00</b>

**- PRESSUPOST PATRONAT MUNICIPAL D'ESPORTS**



<b>CAPÍTOL INGRESSOS</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. IMPOSTOS DIRECTES	0,00
2. IMPOSTOS INDIRECTES	0,00
3. TAXES I ALTRES INGRESSOS	200.003,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	1.781.995,00
5. INGRESSOS PATRIMONIALS	1,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>1.981.999,00</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. ALIENACIÓ INVERSIONS REALS	0,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	18.000,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>18.001,00</b>
<b>TOTAL INGRESSOS</b>	<b>2.000.000,00</b>
<b>CAPÍTOL DESPESES</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. DESPESES DE PERSONAL	960.501,20
2. DESPESES BENS CORRENTS I SERVEIS	495.397,80
3. DESPESES FINANCERES	100,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	526.000,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>1.981.999,00</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. INVERSIONS REALS	0,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	18.000,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00



Total Operacions de Capital	18.001,00
<b>TOTAL DESPESES</b>	<b>2.000.000,00</b>

**- PRESSUPOST PATRONAT MUSEU D'ART CONTEMPORANI**

<b>CAPÍTOL INGRESSOS</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. IMPOSTOS DIRECTES	0,00
2. IMPOSTOS INDIRECTES	0,00
3. TAXES I ALTRES INGRESSOS	1,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	207.997,00
5. INGRESSOS PATRIMONIALS	1,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>207.999,00</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. ALIENACIÓ INVERSIONS REALS	0,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	32.000,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>32.001,00</b>
<b>TOTAL INGRESSOS</b>	<b>240.000,00</b>
<b>CAPÍTOL DESPESES</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. DESPESES DE PERSONAL	166.722,15
2. DESPESES BENS CORRENTS I SERVEIS	41.241,85
3. DESPESES FINANCERES	35,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	0,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>207.999,00</b>





<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. INVERSIONS REALS	32.000,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	0,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>32.001,00</b>
<b>TOTAL DESPESES</b>	<b>240.000,00</b>

**- PRESSUPOST PATRONAT MUNICIPAL DE MÚSICA**

<b>CAPÍTOL INGRESSOS</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. IMPOSTOS DIRECTES	0,00
2. IMPOSTOS INDIRECTES	0,00
3. TAXES I ALTRES INGRESSOS	37.000,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	639.998,00
5. INGRESSOS PATRIMONIALS	1,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>676.999,00</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. ALIENACIÓ INVERSIONS REALS	0,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	3.000,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>3.001,00</b>
<b>TOTAL INGRESSOS</b>	<b>680.000,00</b>
<b>CAPÍTOL DESPESES</b>	<b>TOTAL EUROS</b>
<b>OPERACIONS CORRENTS:</b>	
1. DESPESES DE PERSONAL	379.500,77



2. DESPESES BENS CORRENTS I SERVEIS	297.068,23
3. DESPESES FINANCERES	30,00
4. TRANSFERÈNCIES CORRENTS	400,00
<b>Total Operacions Corrents</b>	<b>676.999,00</b>
<b>OPERACIONS DE CAPITAL:</b>	
6. INVERSIONS REALS	3.000,00
7. TRANSFERÈNCIES DE CAPITAL	0,00
8. ACTIUS FINANCERS	1,00
9. PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>Total Operacions de Capital</b>	<b>3.001,00</b>
<b>TOTAL DESPESES</b>	<b>680.000,00</b>

**- EMPRESA PÚBLICA IMVISA**

COMPTE PERDUES I GUANYS	TOTAL EUROS
<b>INGRESSOS:</b>	
ALTRES INGRESSOS EXPLOTACIÓ	149.758,00
<b>TOTAL INGRESSOS</b>	<b>149.758,00</b>
<b>DESPESES:</b>	
SOUS I SALARIS	83.292,00
CÀRREGUES SOCIALS	18.734,00
AMORTITZACIÓ IMMOBILITZAT	0,00
SERVEIS EXTERIORS	42.490,00
ALTRES DESPESES GESTIÓ CORRENT	0,00
DESPESES FINANCERES	5.242,00
DOTACIÓ PROVISIONS	0,00
AMORTITZACIÓ PASSIUS FINANCERS	0,00
<b>TOTAL DESPESES</b>	<b>149.758,00</b>



**SEGON.-** Exposar al públic l'acord d'aprovació inicial mitjançant anunci en el Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma per un termini de 15 dies, durant els quals, els interessats podran presentar les reclamacions que estimin convenientes davant del Ple de la Corporació. Aquestes reclamacions seran resoltes pel Ple en el termini d'un mes. En cas de que no es presentin reclamacions durant aquest període d'exposició pública, es considerarà definitivament aprovat el Pressupost General per a l'any 2010.

Eivissa, 3 de desembre de 2008.  
El Tinent d'Alcalde Delegat del Àrea d'Administració Municipal,  
Sgt.: Santiago Pizarro Simón.”;

Dictaminat favorablement per la Comissió Informativa d'Administració Municipal.

El Grup Municipal Popular fa entrega d'una esmena, del tenor literal següent:

“D<sup>a</sup> **VIRTUDES MARÍ FERRER**, portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular en el Ayuntamiento de Eivissa, por medio de este escrito presenta la siguiente

**ENMIENDA A LA TOTALIDAD A LA PROPUESTA DE PRESUPUESTO MUNICIPAL PARA 2010**  
**MOTIVOS**

**CONSIDERACIONES PREVIAS**

Hay que reprochar al Equipo de Gobierno que haya hecho público el presupuesto, ante los medios de comunicación, antes de someterlo a la consideración de la comisión informativa correspondiente. El artículo 123 del **Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico**, descrito en el **Real Decreto 2568/1986**, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el *Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales*, establece que las Comisiones Informativas, integradas exclusivamente por miembros de la Corporación, son órganos sin atribuciones resolutorias que tienen por función el estudio, informe o consulta de los asuntos que hayan de ser sometidos a la decisión del Pleno.

El comportamiento del equipo de Gobierno no sólo evidencia su menosprecio por las aportaciones que la oposición política pueda formular a su proyecto de presupuesto, sino que ha demostrado una absoluta muestra de falta de respeto hacia los concejales de la oposición, legítimos representantes también de los ciudadanos y ciudadanas de Eivissa. No admite ningún tipo de justificación el hecho de que **se hayan incumplido las más elementales normas de cortesía política y muestra la prepotencia con que la coalición PSOE-ExC y la Alcaldesa de Eivissa, gestiona su mayoría absoluta.**

En cuanto a la memoria presentada por la Sra. Alcaldesa hay que destacar que es absolutamente tendenciosa y triunfalista. Llega a asegurar que el Ayuntamiento de Eivissa se encuentra en una buena situación de partida ante la crisis, atribuyendo esa afirmación al *“rigor presupuestario que ha venido aplicando este Consistorio en los últimos años y que hace que nos encontremos ante una institución con unas cuentas claras y con unas obligaciones económicas a las que puede hacer frente sin excesivas dificultades”*.

No deja de sorprender esa rotundidad de la Sra. Alcaldesa cuando hace ahora un año, **el presupuesto del ejercicio 2009 fue aprobado condicionado a la ejecución de un Plan de Saneamiento Financiero, fruto de la política de endeudamiento del actual equipo de Gobierno.** La consecuencia más inmediata es que todos los presupuestos de los próximos cuatro años, incluido el presente, están afectados por el citado Plan de Saneamiento.

**INVERSIONES Y TRANSFERENCIAS DE CAPITAL**

La cifra de inversiones que ha anunciado el actual equipo de Gobierno se corresponde con actuaciones que aportan otras administraciones. Constituye una práctica cada vez más extendida por los responsables políticos de algunas Administraciones Públicas contar hasta tres veces cada euro que se destina al capítulo de inversión de inversión, y es que primero lo anuncia el Gobierno



central, después lo incluye en sus propias actuaciones el Govern balear y, por último, se lo atribuye cada Consell Insular y Ayuntamiento.

**Las cuentas del actual equipo de Gobierno no son las que necesita la ciudad ahora por varias razones.** La primera es que no se 'aprietan el cinturón', a pesar de no realizar apenas inversiones, lo que los convierte en unos presupuestos de realidad virtual. Crece el gasto en el capítulo de Personal, pero no porque aumente la plantilla, sino que se suplementan los sueldos de algunos funcionarios. Al mismo tiempo, las cuentas municipales presentadas por la coalición PSOE-ExC no incluyen medidas para paliar los efectos negativos que la crisis económica está teniendo sobre una parte importante de la ciudadanía.

**Las propuestas formuladas por el Partido Popular en su momento para contener el gasto corriente en la institución no han sido tenidas en cuenta.** Del mismo modo, a lo largo de 2009, este grupo político ha presentado una batería de medidas económicas tendentes a la protección del tejido productivo y a la generación de empleo, rechazadas de forma sistemática por el actual equipo de Gobierno, alegando entonces que no era el momento oportuno y emplazándonos a volver a tratar el asunto en la redacción de los presupuestos, algo que no han cumplido.

La **bajada del gasto corriente** que el equipo de Gobierno ha cuantificado en 300.000 euros menos resulta **ficticia**, ya que la reducción responde a la previsión de ingresar menos por las multas y, por tanto, por pagar menos a la empresa que explota la ORA. Por otra parte, el mobiliario del edificio del CETIS se iban a adquirir mediante *renting* pero se ha cambiado a la fórmula del *leasing*, una operación contable que permite colocar este dispendio plurianual en el capítulo 6 (Inversiones), en lugar de figurar en el Capítulo 2 (Gasto Corriente).

Donde realmente se producirá un recorte, según las cuentas presentadas por el actual equipo de Gobierno, es en el capítulo de mantenimiento, de donde se sacan los fondos para las intervenciones necesarias en las escuelas. En cuanto al endeudamiento de la Corporación, está previsto amortizar un crédito de dos millones de euros, pero, inmediatamente, se solicita otro de 2,4 millones, con lo que **el municipio seguirá hipotecado**.

Finalmente, resulta incomprensible que el municipio de Eivissa tenga que desembolsar un millón y medio de euros para construir una nueva nave para los servicios municipales que ahora están enfrente del parque de la Paz, ya que se cederá ese solar al Estado para que construya la delegación de Gobierno.

### **POLÍTICA SOCIAL Y EMPLEO**

Como venimos manteniendo a lo largo de esta enmienda a **la totalidad, el Presupuesto Municipal es el reflejo económico de la acción política a seguir por el equipo de Gobierno**. La Sra. Alcadesa, en la Memoria, señala que uno de los ejes principales de su gobierno son las políticas de Bienestar Social, pero los hechos, una vez estudiado el proyecto de Presupuestos presentado, no se corresponden con lo afirmado.

El Consistorio se endeuda con un nuevo préstamo de 2,4 millones de euros, sube el gasto de personal, traslada partidas de gasto corriente a inversiones para que parezca que descienden los gastos y no invierte en empleo, apoyo al tejido empresarial y servicios sociales. **La mayor parte del montante total destinado a estas áreas procede de otras instituciones y realmente de los 32 millones de euros que ingresará el Ayuntamiento de impuestos y concesiones sólo se destinarán 150.000 a inversiones.**

No resulta aventurado afirmar que nos encontramos ante una operación de 'maquillaje político', intentando hacer creer a la ciudadanía que todas las Administraciones Públicas realizan un sobreesfuerzo en material social cuando realmente lo que hacen es traspasar el dinero de un lado a otro, pero siendo siempre el mismo.

### **EVOLUCIÓN PRESPUUESTARIA**

La gestión del actual equipo de Gobierno desde que la alcaldesa tomó posesión del cargo en junio de 2007 evidencia una preocupante evolución presupuestaria. Las distintas cuentas anuales ponen de manifiesto un aumento presupuestario del 15 por ciento. Mientras que la inversión ha bajado un



11 por ciento, los gastos corrientes se han incremento en un 16 por ciento y el gasto de personal se ha disparado un 24 por ciento.

Sin embargo, son las cifras de **endeudamiento** las que evidencian una nefasta política presupuestaria bajo el mandato de la actual Alcaldesa, con un **incremento de hasta el 23 por ciento**. Ninguna de estas cifras se ajusta a ese "rigor presupuestario" del que habla la Sra. Alcaldesa en la memoria de las cuentas para 2010 y constituye **la rúbrica final de un Gobierno municipal descontrolado en el gasto, errático en sus prioridades y que ha agotado todo su crédito político.**

#### **CONCLUSIÓN**

En resumen, la propuesta de Presupuestos presentada para el Ejercicio 2010, anuncia una desaceleración en el desarrollo de Eivissa, es **conservadora en sus planteamientos, no aumenta en términos reales el gasto social, consolida el modelo de gestión de servicios basado en la contratación externa; carece de una política real de vivienda**, y a pesar de haberse creado el cauce para canalizar la participación de la ciudadanía, se ha construido este Presupuesto **prescindiendo total y absolutamente de los vecinos.**

Por todo lo anterior, presentamos esta **Enmienda a la totalidad** y pedimos la devolución al equipo de Gobierno de este proyecto de presupuestos municipales para 2010.

Eivissa, a 15 de diciembre de 2010

Fdo. Virtudes Marí Ferrer

Portavoz del Grupo Municipal Popular

Ayuntamiento de Eivissa"

Intervencions:

**Sra. Marí Ferrer:** Des de finals de l'any 2008 fins a dia d'avui, el Grup Popular ha presentat un gran nombre de mocions amb proposta d'acord de contingut econòmic. En el mes de novembre de l'any passat se'ls va dir que no podien ser tingudes en compte en el pressupost, perquè era molt precipitat i el pressupost estava molt avançat. Al llarg de l'any 2009 se'ls havia comentat que no es podien aprovar durant l'any perquè el debat s'havia de produir dins dels pressupostos de l'any 2010. Van comentar amb l'equip de govern si pensaven asseure's amb ells, per intentar arribar a un pressupost on es tinguesin en compte les mocions que els hi havien rebutjat, i no han volgut arribar a cap tipus d'acord. Creuen que és una oportunitat perduda, i que havent vist la confecció final del pressupost 2010, entenen que la única resposta que pot fer el Partit Popular, és una esmena a la totalitat amb sol·licitud de devolució del pressupost. No estan parlant de que estigui mal plantejat en partides concretes, que això es pot resoldre via esmenes concretes o parcials, sinó que el que hi ha és un problema global de plantejament, i per això presenten aquesta esmena a la totalitat, perquè entenen que la situació econòmica global i municipal, amb una aplicació del Pla d'Estabilitat per imperatiu legal, fa necessari fer uns pressupostos adequats per la situació municipal i sobretot a la situació econòmica dels ciutadans.

Davant d'aquesta realitat, el pressupost que s'ha presentat és pura continuïtat, amb alguna operació de maquillatge, i no és el pressupost que es necessita.

Per tot això, sol·liciten la retirada del pressupost, i que s'estimi l'esmena a la totalitat presentada.

**Sr. Pizarro:** Votaran en contra de l'esmena.

Sotmès l'esmena a votació, és desestimada, amb els vots en contra de les Sres. Costa, Mayans, Fernández, Mengual i Srs. Pizarro, Torres, Ferrer, Costa, Rubio, Ruiz i Sánchez i els vots a favor de les Sres. Marí Ferrer, Cava de Llano, Martínez i Srs. Prats, Díaz de Entresotos, Triguero, Marí i Trejo.

**Sra. Marí Ferrer:** Entenen que la millor manera d'analitzar aquest pressupost, és utilitzant la



presentació que el Sr. Pizarro fa a la seua memòria, ja que han d'entendre que és el full de ruta que marquen per comprendre i destacar les bondats d'aquest pressupost.

És un pressupost que baixa quasi un 9%, i on diuen que aquesta disminució es dona per la baixada de la despesa corrents, per la congelació del sou del personal, i per la baixada en les inversions.

Per altra banda diuen que aquest pressupost és possible perquè parteix de dues premisses bàsiques, en una de les quals els hi donen la raó, que és la bona situació de les arques municipals pel bon comportament dels ciutadans, i pel rigor pressupostari dels darrers anys.

Finalment diuen que hi ha una racionalització de la despesa i un estalvi en despesa corrent. Destaquen les polítiques socials, i la construcció d'una nau industrial a un polígon de la ciutat i on no hi figura el pressupost del Consorci Patrimoni de la Humanitat.

En el capítol d'ingressos vol destacar dos coses, l'absència d'inversió de l'Administració de l'Estat i de la Comunitat Autònoma a Eivissa.

Es pregunta si és un pressupost estalviador tal i com havia promès l'equip de govern, i la resposta és que no ho és, sinó que consolida, inclús augmenta, en temes de personal i despesa corrent.

El hi diuen que l'increment de personal ve donat per l'augment del 0,3%, i mirant la partida veuen que això no és així. Hi ha un augment important en productivitat i hi ha departaments que tenen increments de fins el 8,8%.

L'equip de govern va dir a la roda de premsa que per primera vegada s'invertia la tendència en despesa corrent, i el cert és que una baixada de l'1,65% no és per felicitar-se, sobretot perquè aquesta s'explica fonamentalment en el fet de que l'any passat feien un renting pels mobles del CETIS, i enguany es fa un leasing, i també pel motiu que es recaptarà menys en multes, i es pagarà menys a l'empresa.

Per tant, en despesa corrent i personal no s'estalvia, mantenen el que hi havia, i per això creuen que és un pèssim pressupost en la situació actual.

La conseqüència d'això, és que a les partides verdaderament importants i necessàries, respecte a les quals els hi han ofert el seu suport durant tot aquest any, com són polítiques socials i inversió, realment baixen. En serveis socials baixen un 1,3%, i a més si s'afegeix que en subvencions directes a les persones necessitades, només s'hi dedica un 23% del pressupost en serveis socials, això no és el pressupost que s'esperava d'aquest Ajuntament i del qual l'equip de govern presumeix.

S'incorpora la Sra. Marí Torres, sent les dotze hores i vint minuts.

El segon gran defecte d'aquest pressupost és la baixada en inversió, que ve donada en gran mesura pel CETIS. Creuen que l'equip de govern equivoca les prioritats en inversió, ja que la més important d'enguany és la construcció d'una nau industrial i un pàrking soterrani, al qual hi destinen tots els PIOS, i el grup popular creu que no és necessari ja que l'Ajuntament a dia d'avui té coberta les necessitats. Ho fan degut a que l'Administració de l'Estat vol construir la Delegació del Govern al solar on hi ha la nau. Estant d'acord que facin els nous jutjats però la urgència del Ministeri no reverteix en l'interès dels ciutadans.

En el capítol d'inversions estan davant una operació de maquillatge contable en moltes qüestions, per exemple, enguany col·loquen amb inversió leasing, el que l'any passat tenien en renting despesa corrent, i a través d'això fan una baixada en despesa corrent i pugen una poc la inversió. Però si van a la realitat dels números, és el pitjor pressupost amb inversió d'aquesta institució des de que governa el Pacte, i això que a l'endeutament de l'Ajuntament, no s'hi computa ni el deute d'IMVISA, ni el del Consorci, ni el d'ITUSA..

Volen fer constar en acta la seva protesta, perquè el pressupost d'IMVISA no s'hagi aprovat convenientment, i per tant no s'ha pogut discutir allà on toca, que és en el Consell d'Administració d'IMVISA, essent aquest fet una altra mostra, una vegada més, del respecte que té l'equip de govern respecte la participació de l'oposició en qualsevol tema i sobre tot en l'elaboració dels pressupostos.



En relació a IMVISA, el pressupost és de pèrdues, encara suposant que es vinguin tots els habitatges que es volen fer, la qual cosa és improbable perquè saben que les persones que han resultat adjudicatàries per les llistes de l'IBAVI, tenen importants dificultats per obtenir els préstecs en el bancs. Per tant, si realment no es ven tot, estaran assumint el pagament de les quotes d'hipoteca.

El mateix passa amb ITUSA, fan els comptes pensant que es vendrà tot. Els preocupa perquè en els dos casos qui respon al final sempre és l'Ajuntament. Tots són conscients que si el propietari del 100% d'IMVISA no fos l'Ajuntament, els bancs no els hi donarien els préstecs que donen.

En definitiva estan davant un pressupost que no estalvia, i que a més no té les prioritats que hauria de tenir.

Mirant l'evolució del pressupost de l'Ajuntament des de l'any 2007 fins avui, els comptes no s'han ajustat a una situació complicada, i no s'han sabut adaptar a la nova realitat econòmica.

Des de l'any 2007 han augmentat un 23% l'endeutament de l'Ajuntament, han seguit augmentat fins un 24% la despesa en personal, la despesa corrent un 16%, i els interessos que es paguen han pujat un 28%. Malgrat tota aquesta despesa, el cert és que baixen en inversió un 41%.

Tot això només té una conclusió final, i és que la gestió dels sous és la pitjor de les possibles en la situació actual. L'Ajuntament lluny de ser una ajuda, augmentant de forma substancial la despesa en serveis socials, i donant exemple amb una inversió directa que creï llocs de feina i que solucioni els problemes greus de la ciutat, ha decidit seguir igual.

Per això entenen que aquest pressupost només pot tenir un vot i aquest és el negatiu.

La no contestació del Sr. Pizarro a l'esmena a la totalitat, ha set eloqüent de la seva capacitat de reconsideració. Realment en un Ajuntament que gasta el que gasten, els ciutadans esperen que reverteixi en la seua millor qualitat de vida, i sobre tot en aquest moment, en ajudar al més desafavorits i la cosa no és així, trobant-se per tant una vegada més davant una oportunitat perduda.

**Sr. Pizarro:** No li ha contestat l'esmena perquè pensava que era una argücia que plantejava el Grup Popular per tenir més torns d'intervencions.

Estan parlant d'un pressupost de quasi 52 milions d'euros, que baixa un 8% respecte a l'any anterior. Ja li ha dit que baixa perquè l'any 2009 han fet una operació extraordinària que és l'adquisició de la Torre II del CETIS.

Al capítol d'ingressos, quan a les operacions corrents, hi ha una reducció del 4%, que ve donada per una reducció dels ingressos patrimonials. Vol recordar que aquest any 2009 s'han renovat les concessions de les parades del mercat nou, la qual cosa ha suposat un ingrés no anual, i l'ingrés per la concessió de sis noves llicències d'auto taxis. Això explica el descens d'ingressos en operacions corrents. Quan a les operacions de capital, la reducció és del 8% perquè l'any que ve s'adquireixen deutes de només 2,3 milions d'euros.

Quan al resum de les despeses, les despeses per operacions corrents són 41,15 milions d'euros, pràcticament idèntics als d'aquest any, havent-hi un increment d'un 0'4%, i les despeses per operacions de capital són 10,78 milions d'euros, amb una reducció de més de 5 milions, perquè no s'adquireix altra vegada la Torre II del CETIS.

Capítol per capítol, els ingressos són els següents: respecte als impostos directes (IBI, vehicles, plusvàlues i IAE), s'incrementen en un 3,1%, s'incrementa la recaptació en aquests conceptes, encara que algun d'ells, com la plusvàlua, baixa de manera important perquè s'ha tengut en compte l'evolució dels ingressos amb respecte a aquests capítols en anys anteriors, i les altes i baixes dels padrons de l'any 2009. Han vist que de les liquidacions de 2008 i de les previsions de liquidacions de 2009, aquests capítols s'han pogut reajustar, alguns a la baixa i altres a l'alça, sense que això suposi variació de cap tipus de taxa ni d'impost.

El Capítol 2, sofreix una petita variació amb un increment d'uns 100.000 Euros, perquè seguint criteris de prudència, han estimat pujar molt poc a la vista de lo liquidat aquest any i anteriors, i a la vista de les previsions que hi ha d'ingressos derivat de l'impost de construccions per a l'any que ve.



Així com en els dos capítols anteriors les previsions d'ingressos són superiors, en el de les taxes i preus públics són inferiors. Baixen més de 400.000 euros, un 3%, i s'estableix en 11,2 milions d'euros perquè han vist com evolucionen cada una de les taxes i dels preus públics, i n'hi alguns que sofreixen una retallada, sobretot els corresponents a multes de trànsit i ingressos per retirada de vehicles de la via pública (ORA), perquè l'evolució d'aquests tendeix a disminuir.

Pel que fa al Capítol 4, transferències corrents, també s'incrementen i arriben a 12,78 milions d'euros, perquè els ingressos de l'Estat s'incrementen, encara que es redueix la participació de les Corporacions Locals en el ingressos per tributs propis de l'Estat. Respecte als ingressos de la CAIB augmenten un 31%, en gran part degut a convenis signats entre aquest Ajuntament i la Conselleria de Treball per finançar projectes de feina.

Respecte a les aportacions del Consell Insular que tenen previstes, ascendeixen a 600.000 euros, que és un poc més que l'any anterior, i també ve donat per la signatura de nous convenis.

Pel que fa al Capítol 5, és el que sofreix una reducció important ja que baixa quasi 3.000.000 d'euros respecte de l'any anterior. L'explicació és que tenien previst per a l'any 2009, 1.700.000 d'euros del mercat nou, 900.000 euros de sis llicències de taxis, i també han baixat 130.000 euros els interessos dels comptes corrents.

Respecte als ingressos per transferències de capital, s'incrementa en 6.000.000 d'euros, pels 5,2 milions d'euros que es reben de la CAIB per finançar els projectes de Poeta Villangómez i sa Bodega, i 750.000 euros que es reben del Consell per a PIOS.

No apareixen en el pressupost les inversions del segon Pla E, però és interessant que tothom sàpiga que s'invertiran 4 milions d'euros amb càrrec a aquest pla, i que els ciutadans veuran reflectits en els seus carrers i a les seves infraestructures.

Finalment, l'últim capítol d'ingressos és el de passius financers que recull el préstec que contrauran l'any que ve, i que com ja ha dit abans és de 2,3 milions d'euros. S'endeuten en menys del que amortitzen.

Respecte a despeses, en el tema de personal, les variacions de personal d'algunes regidories, són degudes a canvis en la nova estructura del pressupost. Els únics canvis substancials que hi ha hagut, és que s'han fet borses de personal per àrees.

Els canvis reals són, que es congela el sous dels càrrecs públics i de confiança, que es manté, pràcticament sense tocar, la plantilla i la relació de llocs de feina, que s'incrementa un 0,3% les retribucions dels funcionaris, tal i com ve marcat pels pressupostos generals de l'Estat, i que es compleix amb el compromís d'augment de productivitat signat amb els funcionaris de la casa.

Pel que fa al Capítol 2 de despeses, despesa corrent en bens i serveis, està d'acord amb la Sra. Marí que la disminució de l'1,66%, no és una disminució espectacular, però és significativa pel que suposa de contenció en aquest capítol, que fins a dia d'avui havia crescut històricament en aquest Ajuntament, i que per passar a reduccions més importants, s'havia d'intentar que al menys aquest any no cresqués. No creix perquè compleixen la llei.

La llei diu que comprar (leasing) és invertir, i alquilar (renting) és despesa corrent. Igual que varen fer l'any passat amb la Torre II, que varen decidir comprar, fan aquest any amb el mobiliari, i no és maquillatge, és una operació absolutament lícita que suposarà estalvi i que està en els paràmetres que marca la llei.

En aquest capítol hi ha algunes partides, de les qual la Sra. Marí no en parla, per exemple, el milió d'euros que es destina a manteniment i conservació de vies públiques, parcs i jardins, un 21% més que l'any passat, o la reducció de 600.000 euros, un 5%, en treballs realitzats per altres empreses.

Pel que fa al capítol 3, de despesa financera, que és el que es paga d'interessos de deute, i altres despeses de formalització de crèdits, són 881.000 euros, baixa un 16% respecte a l'any anterior, i és perquè han baixat els interessos.

El Capítol 4, transferències corrents, són les aportacions que fan per a despesa corrent als Patronats, subvencions, aportacions al Parc de Bombers del Consell, Mancomunitat de l'Escorxador, etc. Aquest capítol s'incrementa un 5%, i això és degut a l'aportació que es fa per a





funcionament del Consorci Eivissa Patrimoni de la Humanitat. Vol destacar que en aquest mateix Capítol han fet un esforç per mantenir els mateixos nivells que el 2009 a les partides destinades a subvencions, associacions i famílies.

Quan a las inversions baixen un 5,6% respecte a l'any anterior, i les partides més importants són la construcció de dos col·legis i la construcció de l'edifici de Vies Públiques. Li reconeix que és un sacrifici que hagut de fer l'Ajuntament per resoldre el tema dels jutjats.

Aquesta potser era un inversió que hauria tocat fer a altres, si no s'haguessin dedicat a declarar BICS durant l'anterior legislatura. Hi ha una partida de 115.000 euros, que es diu inversió en patrimoni històric, que any darrera any es destina a fer l'aportació de l'Ajuntament als projectes que es presentin a l'1% cultural del Ministeri de Foment.

Respecte a les transferències de capital, que són les depeses que fan per a inversió a través de Patronats o d'organismes autònoms, puja a mig milió d'euros, i quasi la totalitat va a l'aportació per a inversions al Consorci Eivissa Patrimoni de la Humanitat.

Per tant, o a través de fons directes o d'organismes autònoms, en aquest cas el Consorci, invertiran més de 19 milions d'euros, i si comptabilitzen els 4,5 milions d'IMVISA, estan parlant d'un capítol d'inversions de 23 milions d'euros.

La Sra. Marí no pot dir que els serveis socials baixen, perquè no és cert.

La conclusió, és que estan sometent avui a votació un pressupost que, sense l'operació extraordinària del CETIS del 2009, hagués tingut un increment del 2 % respecte a l'any passat, on es congelen els impostos i les taxes, i s'aposta per un augment en la recaptació, basant-lo en la millora de la gestió. A més es compleixen tots els acords amb els representants dels treballadors i treballadores d'aquesta casa. Es un pressupost en el qual s'aposta per la contenció de la despesa corrent, i on s'inverteixen, directa o indirectament, més 23 milions d'euros,

**Sra. Marí Ferrer:** Quan fa una roda de premsa i diu que inverteixen 1,9 milions d'euros a esports, i després se'n va a inversions i són 75.000 euros, estan fent trampes o com li vulguin dir.

La seva intervenció no és més que la mostra de que aquest pressupost no li agrada, i ha fet el que ha pogut. És un pressupost d'absoluta continuïtat que no respon a la realitat. El que necessitaven enguany era un pressupost que li donés la volta, que baixés les depeses en personal, les depeses corrents i que realment fos un pressupost estalviador.

En aquest Ajuntament tota la vida s'havien congelat el sous als altres càrrecs, des del primer moment de la legislatura. Varen fallar, perquè no se n'adonaren, quan varen aprovar en el primer Ple d'aquesta legislatura, que enguany l'equip de govern pensava pujar l'IPC als alts càrrecs, perquè li haurien votat en contra.

Es pregunta com pot dir que el pressupost té 23.000.000 d'euros d'inversió, ja que no ho diu enlloc. No entrarà en l'anàlisi de cadascun dels capítols, però sí vol comentar un parell de coses, de les que ha dit el Sr. Pizarro que són significatives. Ha reconegut que la baixa de la despesa corrent no és significativa, quan enguany necessitaven una retallada important en tot, menys en serveis socials. Diu que en despesa de personal es compleixen els convenis, i és molt mal de dir al carrer, que puja quasi 400 mil euros en personal, en la situació que estam i quan la gent s'està quedant sense feina.

Espera que l'any que ve tenguin una pacte local de finançament.

En definitiva, aquest no és un pressupost que resolgui els problemes que necessita la ciutat en inversió. Li crida l'atenció la poca despesa que pensen fer amb el Pla de Mobilitat, quan un dels principals problemes que té la ciutat és el tema de l'aparcament i del trànsit. Confien que la depuradora es faci, per tant aquest problema teòricament ja el tenen resolt.

El gran problema del pressupost, és que no atent a les prioritats de la ciutat ja que fan una distribució de despesa que no té res a veure amb el que realment es necessita. Creu que és una oportunitat perduda.



Enguany no poden fer pràcticament res en inversió, perquè l'any passat se saltaren la llei d'estabilitat pressupostària, i amb l'operació del CETIS queda condicionada l'economia de l'Ajuntament durant molts anys. Aquest pressupost és el pitjor que presenten des de que governen, i per tant tindrà el vot negatiu del grup popular.

**Sr. Pizarro:** Diuen que destinen a esports 1,969.995 d'euros, està a la pàgina 127 del pressupost, un increment respecte a l'any passat d'un 9%.

Quan a inversions, hi ha 8 milions a l'ordinari, 4 milions del Plan E, 7 milions del Consorci, i 4,5 milions de dos operacions de l'empresa municipal IMVISA, que sumen els 23,5 milions d'euros d'inversió.

Fa un any que la Sra. Marí deia en premsa, parlant dels pressupostos per al 2009, que eren una irresponsabilitat, perquè l'increment del deute hipotecarà la capacitat de maniobra del Consistori per al tres propers anys, ja que haurà de sotmetre's a un pla de viabilitat per reduir l'excés d'endeutament, i per tornar a complir els paràmetres de la llei d'estabilitat pressupostària.

Un any després ja no parlen del pla d'estabilitat perquè el compleixen totes les mesures previstes en el mateix.

En aquest mateix document, ja en abril es preveia com haurien de ser els pressupostos per al 2010, i es feia una descripció totalment detallada d'ingrés per ingrés, i despesa per despesa.

Poden comprovar com aquest pressupost compleix amb un 99,79% amb les previsions que es feien fa nou mesos.

Per tant el pla d'estabilitat ha deixat de tenir la més mínima importància per al Partit Popular, perquè no han fet cap referència a ell. L'explicació és que o bé ha deixat de tenir la importància que tenia fa un any, o bé que no han tengut temps de fer la comparació que ha fet ell, o bé que han fet la comparació i com veuen que compleix no els volen felicitar.

Aquests dies la Sra. Marí també ha dit, que l'equip de govern no fa política social ni de treball, i és que no es deu haver mirat les pàgines 120 a 123 del pressupost, en les quals es detalla cadascun dels programes i les actuacions que s'engloben a d'una àrea de despesa que es denomina "actuaciones de protecció y promoció social", i pugen a la quantitat de 4.429.384,03 euros, que suposen un 8% del total del pressupost, un 4,6% més que l'any passat.

La Sra. Marí critica que hagin dit que aquest any no hi havia deute. És fals ja que a la pàgina 373 de l'estudi econòmic financer del pressupost, explica que hi havia una operació de préstec de 23.000.000 d'euros.

L'Ajuntament a 01/01/2010 deurà 23,2 milions d'euros, el que suposa un 52,65% dels ingressos corrents, aquesta ràtio de deute viva, permet a les administracions públiques arribar fins al 110%.

Sap que quan s'han d'asseure per presentar o dir alguna cosa sobre uns pressupostos, es pot sentir més o menys còmode, però el que s'hauria d'exigir a tots és un mínim de rigor a l'hora de fer anàlisis i crítiques.

El Sr. Trejo va dir aquests dies en premsa que s'augmentava la nòmina a funcionaris escollits. Falta a la veritat i li és igual.

L'informe de l'Interventor diu que les despeses de personal han estat determinats en base a la plantilla de places i la relació de llocs de feina de la Corporació, en la qual es recull per a tot el personal, la pujada de retribucions prevista a l'avantprojecte de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat a partir de 1-1-2010, les retribucions de personal funcionari i laboral de la Corporació per a l'any 2010 han experimentat un creixement d'un 0,3%, respecte a les retribucions de l'any 2009. Igualment, s'ha consignat una borsa de productivitat, amb una variació en augment motivada per les obligacions econòmiques derivades de l'aprovació de corresponent pacte de funcionaris, i conveni col·lectiu del personal laboral per a l'any 2010.

L'any 2008 es va aprovar, per unanimitat, el pacte de funcionaris on es preveia l'augment de la productivitat per a tothom, i el Sr. Trejo va dir que constés en acta i així consta, "que estaven d'acord en el canvi de barem de productivitat".

Es pregunta, on està el pagament de favors a alguns funcionaris que diu el Sr. Trejo.



Per acabar vol reconèixer que estan davant uns temps difícils per a tothom. Però gràcies als compromisos dels ciutadans vers l'Ajuntament, i a la tradició de compliment i de rigor pressupostari de l'Ajuntament de cada any, esperen passar amb relativa facilitat aquesta època. Això portarà fonamentalment, que tinguin que prioritzar els programes i partides en les quals volen mantenir o ampliar la despesa, i el que sí faran és mantenir, respectar i augmentar els programes i partides destinades a la gent més desfavorida.

Sotmès l'assumpte a votació, és aprovat, amb els vots a favor de les Sres. Costa, Mayans, Fernández, Mengual i Srs. Pizarro, Torres, Ferrer, Costa, Rubio, Ruiz i Sánchez i el vot en contra de les Sres. Marí Ferrer, Marí Torres, Cava de Llano, Martínez i Srs. Prats, Díaz de Entresotos, Triguero, Marí i Trejo.

#### **4rt. Aprovació Plantilla de Personal any 2010:**

Donat compte de la proposta d'acord del Regidor Delegat de Recursos Humans, del tenor literal següent:

#### **“PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DE LA PLANTILLA DE PERSONAL PER A L'ANY 2010 AL PLE DE LA CORPORACIÓ.**

Vista la memòria del Regidor delegat de Benestar Social i Recursos Humans del tenor literal següent:

#### **“MEMORIA**

#### **PLANTILLA DE PERSONAL PER A L'ANY 2010**

La plantilla de personal constitueix un instrument bàsic a la planificació i programació de les necessitats de personal a la Corporació. A la plantilla es recullen els efectius que han de donar respostes als objectius assenyalats en el programa pressupostari, classificant els mateixos en tres categories de personal al servei d'una Corporació Local: Personal funcionari, laboral i eventual.

L'equip de Govern de l'Ajuntament d'Eivissa, exercint la seva potestat d'autoorganització, i amb l'objectiu de desenvolupar els projectes i programes previstos, detecta necessitats de modificació de la plantilla actual.

D'altra banda, de conformitat amb l'article 8 de la Llei 6/2005 de 3 de juny, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears i l'article 8 de del Decret 67/2007, de 7 de juny, pel qual s'aprova el Reglament marc de mesures urgents de les policies locals de les Illes Balears, permeten que els municipis de les Illes Balears, en consideració a la seva realitat socioeconòmica peculiar, puguin crear en les seves plantilles de personal funcionari, places de policia turístic, per tant s'inclouen en la plantilla per a l'any 2010, 10 places de policies turístics amb un període màxim de 9 mesos. Així mateix la llei 7/2008 de 5 de juny, per la que es modifica la Llei 6/2005, de 3 de juny, de coordinació de les Polícies Locals de les Illes Balears, permet excepcionalment fins el 31 de desembre de 2011, que els municipis de les Illes Balears amb cossos de policia local puguin proveir les places que quedin vacants de policia turístic en la convocatòria anual amb places de policia auxiliar turístic.

De conformitat amb el conveni de personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa i ateses les disminucions de la capacitat funcional d'alguns treballadors declarats amb incapacitat permanent total per a la seva professió habitual s'adeqüen les places de la plantilla de personal laboral (\*).

Per Acord de Ple de la Corporació de data 17 de desembre de 2008 es va aprovar la Plantilla de Personal de l'any 2009.

Per tot això, es presenta la següent proposta de Plantilla per a l'any 2010, detallant les següents variacions respecte a l'any 2009.

#### **1) CREACIÓ DE PLACES NOVES**



Vistes les propostes presentades per les diferents Àrees de l'Ajuntament , i dels seus Organismes Autònoms es proposa , la creació de les següents places dins la plantilla de personal de l'Ajuntament per a l'any 2010:

**1.1.- PERSONAL LABORAL:**

- 3 places d'oficial de segona
- 2 places d'operaris (auxiliars de serveis IPT) (\*)

**1.2 PATRONAT MUNICIPAL DE MUSICA:**

- 1 Professor de violí i conjunt instrumental (1/2 jornada)

**2) AMORTIZACIO DE PLACES**

**2.1.- PERSONAL LABORAL:**

- 1 plaça d'encarregat de manteniment d'enllumenat
- 1 plaça d'operari d'obres (mercat)
- 1 plaça d'operari d'obres (brigada)
- 1 plaça d'operari/a de neteja(\*)
- 1 plaça d'operari/a d'obres (brigada) (\*)

**2.2.- PATRONAT MUNICIPAL DE MUSICA:**

- 2 places de Músic de Banda de primera classe
- 1 plaça de Músic Ajudant Solista

**FONAMENTS DE DRET**

**PRIMER**

L'art. 90.1 de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, senyala que correspon a cada Corporació Local l'aprovació anual, a través del Pressupost, la Plantilla, que haurà de comprendre tots els llocs reservats a funcionaris, personal laboral i eventual, sent competència del Ple, conforme estableix l'art. 33.2.f) de la Llei 7/1985.

**SEGON**

Les Plantilles hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia, i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, competència en exclusiva a l'Estat, sense que les despeses de personal puguin excedir els límits que es fixin amb caràcter general –art.90.1 de la Llei 7/1985.

En aquest sentit, la plantilla proposada respon a la coherència organitzativa, recollint el número d'efectius necessaris per a la consecució dels objectius generals i específics de la Corporació, resultant de la planificació pressupostària per a l'any 2010 amb dotació pressupostària de totes les places incloses en la mateixa.

**TERCER**

La plantilla del personal és l'instrument de coordinació entre l'ordenació de la funció pública i les estructures pressupostàries, la qual conté la relació de places corresponents a cadascun dels grups i cossos funcionaris i a cadascun dels grups i nivells de classificació de personal laboral, que s'emparen en la dotació pressupostària dels llocs de feina.- article 36 de la Llei 3/2007 de 27 de març, de la Funció Pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

**QUART**

Cada entitat local és competent per determinar la seva pròpia plantilla de personal amb les escales, subescales i classes de personal funcionari que correspongui a les seves necessitats i per classificar aquest personal en raó de la branca o especialitat concreta.-article 192 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.

**CINQUÈ**

A tenor dels articles 127 i 129,3 del R.D. Legislatiu 781/1986 i article 150 de la Llei 39/1988, una vegada aprovada la plantilla es remetrà còpia a l'Administració de l'Estat i a la de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears dins del termini de trenta dies, sense perjudici de la seua publicació íntegra en el Butlletí Oficial de la Província.

Eivissa, 27 de novembre de 2009. Sgt.: Enrique Sánchez Navarrete Regidor delegat de Benestar Social i Recursos Humans ”



Vist l'informe d'Intervenció de Fons on consta l'existència de crèdit pressupostari suficient al Capítol I del pressupost per a l'any 2010;

Vista l'acta de la Mesa general de Negociació de personal funcionari i laboral de data 2 de desembre de 2009.

**Per tot el que s'ha exposat, i de conformitat amb la legislació vigent es presenten aquestes propostes al Ple de la Corporació per a la seva aprovació, així com es proposa l'aprovació de la Plantilla del Personal de l'any 2010:**

**PRIMER: CREACIÓ DE PLACES NOVES**

**1.1.- PERSONAL LABORAL:**

- 3 places d'oficial de segona
- 2 places d'operaris (auxiliars de serveis IPT) (\*)

**1.2 PATRONAT MUNICIPAL DE MUSICA:**

- 1 Professor de violí i conjunt instrumental (1/2 jornada)

**SEGON: AMORTIZACIÓ DE PLACES**

**2.1.- PERSONAL LABORAL:**

- 1 plaça d'encarregat de manteniment d'enllumenat
- 1 plaça d'operari d'obres (mercat)
- 1 plaça d'operari d'obres (brigada)
- 1 plaça d'operari/a de neteja(\*)
- 1 plaça d'operari/a d'obres (brigada) (\*)

**2.2.- PATRONAT MUNICIPAL DE MUSICA:**

- 2 places de Músic de Banda de primera classe
- 1 plaça de Músic Ajudant Solista

**TERCER: APROVACIÓ DE LA PLANTILLA RESULTANT**

**AJUNTAMENT DE LA CIUTAT D'EIVISSA**

**PLANTILLA 2010**

**PERSONAL FUNCIONARI**

<b>ESCALA D'HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Dotació</b>	<b>Vacants</b>	<b>Vac.Reser.</b>
<b><u>SUBESCALA DE SECRETARIA. CATEGORIA SUPERIOR</u></b>				
Secretari/a General	A1	1	1	0
<b><u>SUBESCALA D'INTERVENCIÓ-TRESORERIA-CATEGORIA SUPERIOR</u></b>				
Interventor/a	A1	1	1	0
<b><u>SUBESCALA D'INTERVENCIÓ-TRESORERIA-CATEGORIA D'ENTRADA</u></b>				
Tresorer/a	A1	1	1	0
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>ESCALA D'ADMINISTRACIÓ GENERAL</b>				
<b><u>SUBESCALA TÈCNICA</u></b>				
Tècnic Administració General	A1	1	0	0
<b><u>SUBESCALA DE GESTIÓ</u></b>				
Tècnic Mig de Gestió	A2	1	1	0



<b>SUBESCALA ADMINISTRATIVA</b>				
Administratiu d'Administració General	C1	17	2	0
<b>SUBESCALA AUXILIAR</b>				
Auxiliar Administratiu	C2	62	22	3
<b>SUBESCALA SUBALTERNA</b>				
Ordenança	Agrup.Prof	3	3	0
Porter - Macer	Agrup.Prof	3	2	0
Porter – Notificador	Agrup.Prof	3	0	0
Telefonista - Informador	Agrup.Prof	1	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>91</b>	<b>30</b>	<b>3</b>
<b>ESCALA D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL</b>				
<b>SUBESCALA TÈCNICA</b>				
<b>CLASSE SUPERIOR</b>				
Arquitecte Superior	A1	5	4	0
Economista	A1	1	0	0
Lletrat	A1	5	3	2
Llicenciat Geografia i Història	A1	1	0	0
Psicòleg	A1	1	1	0
Tècnic/a de Patrimoni	A1	1	0	0
Tècnic/a de Joventut	A1	1	0	0
Tècnic/a de Cultura	A1	1	1	0
Tècnic/a de Normalització Lingüística	A1	1	0	1
Enginyer Superior Industrial	A1	1	1	0
Tècnic/a Formació, Ocupació i Orientació	A1	1	0	0
<b>CLASSE MITJANA</b>				
<b>Aparellador</b>	<b>A2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Arquitecte Tècnic	A2	5	2	0
Delineant	A2	1	0	0
Enginyer Tècnic Industrial	A2	1	1	0
Perit Industrial	A2	1	0	0
Arxiver/a Bibliotecari/a	A2	1	0	1
Tècnic en Mediació Intercultural	A2	1	1	0
Assistent Social	A2	11	3	0



Educador Social	A2	5	1	0
Tècnic Gestió de Processos i millora continua	A2	1	1	0
Tècnic de Medi Ambient	A2	1	1	0
Mestre d'Educació Infantil	A2	1	0	0
<b>CLASSE AUXILIAR</b>				
Delineant	C1	4	0	0
Inspector/a Fiscal	C1	1	0	0
Operador de Sistemes	C1	4	0	0
Educador Infantil	C1	5	0	0
Responsable de Manteniment contiguts pagina Web municipal	C1	1	1	0
Auxiliar Soci-Sanitari	C2	2	2	0
<b>TOTAL</b>		<b>67</b>	<b>23</b>	<b>4</b>
<b>SUBESCALA SERVEIS ESPECIALS</b>				
<b>CLASSE POLICIA LOCAL</b>				
Inspector	A2	2	0	0
Subinspector	A2	6	0	0
Oficial	C1	15	1	1
Policia	C1	89	1	0
Policia Turistic/ Auxiliar de la Policia Turistic	C1/C2	10	10	0
<b>CLASSE PERSONAL D'OFICIS</b>				
Fosser	C2	5	3	0
<b>CLASSE COMESES ESPECIALS</b>				
Tècnic Protocol i Relacions Institucionals	A2	1	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>128</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL FUNCIONARIS</b>		<b>289</b>	<b>71</b>	<b>8</b>

**PERSONAL LABORAL**

Denominació	Grup d'Assimilació	Dotació	Vacants	Vac.Reser.
<b>DIVISIO FUNCIONAL D'OFICIS</b>				
<b>Grup Professional – Encarregat A</b>				
Encarregat/da de Mercat	C1	1	0	0
Tècnic/a Jardiner	C1	1	0	0



<b>Grup Professional – Encarregat B</b>				
Encarregat/da de Neteja	C2	1	0	0
<b>Grup Professional – Oficial Primera</b>				
Oficial Primera	C2	5	1	0
Cuiner	C2	1	1	0
<b>Grup Professional – Oficial de Segona</b>				
Oficial Segona	C2	8	4	0
<b>Grup Professional – Operari</b>				
Auxiliar de Serveis 1 Festius	Agrup.Prof	2	1	0
Auxiliar de Serveis –IPT-	Agrup.Prof	5	0	0
Auxiliar de Serveis 2	Agrup.Prof	1	1	0
Auxiliar de Serveis 3	Agrup.Prof	8	0	0
Caner	Agrup.Prof	2	0	0
Operari/a de Jardineria	Agrup.Prof	19	0	0
Operari/a de Neteja	Agrup.Prof	29	5	0
Operari/a d'Obres (Brigada)	Agrup.Prof	6	0	0
Operari/a d'Obres (Mercat)	Agrup.Prof	2	1	0
Zelador Medi Ambiental	Agrup.Prof	2	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>93</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>DIVISIO FUNCIONAL ADMINISTRATIVA</b>				
<b>Grup Professional – Auxiliar</b>				
Responsable de Formació Interna	C2	1	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL PERSONAL LABORAL</b>		<b>94</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

**PERSONAL EVENTUAL**

<b>Denominació</b>	<b>Dotació</b>	<b>Vacants</b>	<b>Vac.Reser.</b>
Cap de Gabinet de Baslia	1	0	0
Director Centre Can Ventosa	1	0	0
Gerent	1	0	0
Director Tècnic de la Policia Local	1	0	0
Adjunta al Gabinet de Batlia	1	0	0
Secretària Particular Grup Oposició	1	0	0
<b>TOTAL PERSONAL EVENTUAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>389</b>	<b>86</b>	<b>5</b>

**PERSONAL ORGANISMES AUTÒNOMS**

Denominació	Dotació	Vacants	Vac.Reser.
<b>PATRONAT MUNICIPAL DE'ESPORTS</b>			
Director Gerent	1	0	0
Tècnic d'Esports	1	0	0
Monitor Responsable Àrea	1	1	0
Capatàs	1	0	0
Operari 1	1	0	0
Operari 2	11	6	0
Monitor Coordinació Natació	1	0	0
Monitor Socorrista Natació	8	2	0
Auxiliar Administratiu	4	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
<b>PATRONAT MUNICIPAL DE MÚSICA</b>			
Director	1	0	0
Auxiliar Administratiu	1	0	0
Auxiliar de Serveis (1/2 jornada)	1	1	0
Professor Llenguatge Musical i coordinador d'àrea	3	3	0
Professor Trombó i Musica Moderna (1/2 jornada)	1	1	0
Professor Trompeta i Musica de Cambra (3/4 jornada)	1	1	0
Músic Solista	10	3	2
Músic Ajudant Solista	3	2	0
Músic Banda Primera Classe	12	2	1

Professor Violí i Conjunt Instrumental (1/2 jornada)	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>3</b>
<b>PATRONAT MUNICIPAL MUSEO D'ART CONTEMPORANI</b>			
Director Tècnic	1	0	0
Subaltern	4	4	0



Auxiliar Administratiu	1	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

#### **QUART: PUBLICITAT**

De conformitat amb l'establert a l'article 127 del Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, aprovat per Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, una vegada aprovada la Plantilla, haurà d'enviarse copia a l'Administració de l'Estat i a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dins del termini de 30 dies, sense perjudici de la seua publicació integrada al Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, junt amb el resum del Pressupost.

Eivissa, 2 de desembre de 2009.  
Sgt.: Enrique Sánchez Navarrete,  
Regidor delegat de Benestar Social i Recursos Humans."

Dictaminat favorablement per la Comissió Informativa d'Administració Municipal.

Intervencions:

**Sr. Trejo:** Vol fer constar que no ha dit que no vulguin que es paguin les productivitats, i que per tant el Sr. Pizarro menteix.

Fa pocs dies varen fer un decret canviant a quatre funcionaris de lloc de feina, i ara cobren més.

El que és també inconcebible, és que els sindicats diguin que no pot ser que segueixin sense convocar l'oferta de feina pública, hi ha moltes places vacants a la plantilla de personal i que no es convoquen. La seua resposta és que tenen la intenció, però no ho fan.

Les vacants si no es convoquen, es poden cobrir interinament per criteris d'urgència, i a l'Ajuntament hi ha casos que duen anys i anys d'interinitat.

Veuen que a la plantilla de funcionaris hi ha un 20% que està vacant, i en la de laborals un 13%.

Si van als Patronats, el d'Esports té un 41,3% de les places vacants, el de Música el 41,4%, i el MACE el 83,3%, són moltes places. El personal agrairia l'estabilitat de tenir una plaça fixa.

Demana quina és la previsió de l'equip de govern, i quan convocaran les places vacants.

**Sr. Sánchez:** Efectivament hi ha vacants que estan cobertes de forma interina, algunes estan reservades, i algunes ja s'estan cobrint, però en l'elaboració dels pressupostos no es pot fer constar, perquè encara no s'han acabat els processos selectius. Aquest darrer mes ja reduiran quasi en un 3% les vacants de funcionaris, i un 5% les vacants de laborals, al llarg de l'any que ve seguiran reduint-ne més. La major part de les places interines que hi ha en la plantilla de funcionaris, són de places creades, i que el grup popular no estava d'acord amb la seua creació.

Vol tornar a llegir el que va dir el Sr. Trejo, en el tema de la productivitat: "que consti en acta que vol dir que estan d'acord en el canvi de barem de la productivitat", i ara diu que no ha dit que no s'hagi de pagar. Però a Sra. Marí avui ha dit, que dir en el carrer que un augment de més de 300.000 euros en personal fa mal, i després ha insinuat que els treballadors de l'Ajuntament haurien set solidaris, si se'ls hagués dit que no se'ls hi pagaria la productivitat.

**Sr. Trejo:** Reafirma que està d'acord amb els barems de la productivitat, ja que abans ho feien de manera molt estranya. Es donaven casos tan curiosos, com que una persona se l'atorgava a si mateixa, dins de la comissió la productivitat. No obstant no tot l'augment de despeses en personal és degut a la productivitat.

Pregunta si hi ha gent que cobrarà més, sense que augmenti la plantilla.

No ho ha dit mai que no estigui d'acord, i sinó demani les cintes als mitjans de comunicació.

Ha dit i així ho manté, que la partida de personal no s'ajusta a la pujada de productivitat.



Ha dit que hi ha obscurantisme, perquè demanen informació i no se'ls hi dona, i això el que provoca és que pensin malament.

**Sr. Sánchez:** Hauria de concretar per on volen reduir el cost del personal. Sinó es fa reduint la productivitat que és l'increment del 27% no es pot fer doncs tenen la mateixa quantitat que l'any passat a la partida per pagar gratificacions i hores extres.

Sotmès l'assumpte a votació, és aprovat, amb els vots a favor de les Sres. Costa, Mayans, Fernández, Mengual i Srs. Pizarro, Torres, Ferrer, Costa, Rubio, Ruiz i Sánchez i el vot en contra de les Sres. Marí Ferrer, Marí Torres, Cava de Llano, Martínez i Srs. Prats, Díaz de Entresotos, Triguero, Marí i Trejo.

#### **5è. Aprovació Relació Llocs de Treball any 2010:**

Donat compte de la proposta d'acord del Regidor Delegat de Recursos Humans, del tenor literal següent:

#### **“PROPOSTA D'ACORD D'APROVACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL FUNCIONARI I PERSONAL LABORAL PER A L'ANY 2010.**

Vista la memòria del Regidor delegat de Benestar Social i Recursos del tenor literal següent:

#### **“MEMORIA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL 2010.**

**Assumpte.- MODIFICACIONS DEL NUMERO DE LLOCS DE TREBALLS HOMOGENIS, AMORTITZACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I APROVACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI I PERSONAL LABORAL DE L'ANY 2010.**

Atesa la conveniència de continuar amb el procés de modernització, organització de l'administració municipal i donar cobertura als nous programes i serveis per a l'exercici 2010.

Atès els articles 44 a 48 del Pacte Regulador que regula la creació, modificació i amortització dels llocs de treball de personal funcionari i l'article 26 del Conveni Col·lectiu del “Personal Laboral de l'Ajuntament d'Eivissa”.

D'altra banda, de conformitat amb l'article 8 de la Llei 6/2005 de 3 de juny, de coordinació de les policies locals de les Illes Balears i l'article 8 de del Decret 67/2007, de 7 de juny, pel qual s'aprova el Reglament marc de mesures urgents de les policies locals de les Illes Balears, permeten que els municipis de les Illes Balears, en consideració a la seva realitat socioeconòmica peculiar, puguin crear en les seves plantilles de personal funcionari, places de policia turístic, per tant s'inclouen en la relació de llocs de treball per a l'any 2010, 10 llocs de treball d'agent de la policia turístic. Així mateix la llei 7/2008 de 5 de juny, per la que es modifica la Llei 6/2005, de 3 de juny, de coordinació de les Polícies Locals de les Illes Balears, permet excepcionalment fins el 31 de desembre de 2011, que els municipis de les Illes Balears amb cossos de policia local puguin proveir les places que quedin vacants de policia turístic en la convocatòria anual amb places de policia auxiliar turístic.

Per aquest motiu es va crear durant l'any 2008 el lloc de treball d'Agent de la Policia Local Auxiliar Turístic.

Vistes les propostes presentades per les diferents Àrees de l'Ajuntament, i de conformitat amb el conveni de personal laboral de l'Ajuntament d'Eivissa i ateses les disminucions de la capacitat funcional d'alguns treballadors declarats amb incapacitat permanent total per a la seva professió habitual s'adeqüen el nombre de llocs de treballs de personal laboral i es presenta la següent proposta detallant les següents variacions respecte a l'any 2009:

#### **1) MODIFICACIÓ DEL NÚMERO DESCRIPTIU DELS LLOCS DE TREBALL HOMOGENIS.**

##### **1.1 PERSONAL FUNCIONARI:**

1.1.1- Incrementar en 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Oficial de la Policia Local de la Unitat Nocturna



## **1.2 PERSONAL LABORAL**

- 1.2.1- Incrementar en 3 el número d'efectius del lloc de treball d'Oficial de segona.
- 1.2.2- Incrementar en 2 el número d'efectius del lloc de treball d'Auxiliar de Serveis - IPT.
- 1.2.3- Disminuir en 2 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a d'Obres (Brigada).
- 1.2.4- Disminuir en 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a d'Obres (Mercat).
- 1.2.5- Disminuir 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a de neteja.

## **2) AMORTIZACIO DE LLOCS DE TREBALL.**

### **2.1 PERSONAL LABORAL**

2.1.1- Amortitzar el lloc de treball d'Encarregat de Manteniment d'Enllumenat Eivissa, 27 de novembre de 2009. Sgt.: Enrique Sánchez Navarrete. Regidor delegat de Benestar Social i Recursos Humans”

Vist l'informe d'Intervenció de Fons on consta l'existència de crèdit pressupostari suficient al Capítol I del pressupost per a l'any 2010.

Vista l'acta de la Mesa General de Negociació de personal funcionari i laboral de data 2 de desembre de 2009.

***Per tot el que s'ha exposat, i de conformitat amb la legislació vigent es presenten aquestes propostes al Ple de la Corporació per a la seva aprovació, així como es proposa l'aprovació de la relació de llocs de treball de personal funcionari 2010 i l'aprovació de la relació de llocs de treball de personal laboral 2010, d'acord amb els següents punts:***

### **PRIMER: MODIFICACIÓ DEL NÚMERO DESCRIPTIU DELS LLOCS DE TREBALL HOMOGENIS.**

#### **1.1 PERSONAL FUNCIONARI:**

- 1.1.1- Incrementar en 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Oficial de la Policia Local de la Unitat Nocturna.

#### **1.2 PERSONAL LABORAL**

- 1.2.1- Incrementar en 3 el número d'efectius del lloc de treball d'Oficial de segona.
- 1.2.2- Incrementar en 2 el número d'efectius del lloc de treball d'Auxiliar de Serveis - IPT.
- 1.2.3- Disminuir en 2 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a d'Obres (Brigada).
- 1.2.4- Disminuir en 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a d'Obres (Mercat).
- 1.2.5- Disminuir 1 el número d'efectius del lloc de treball d'Operari/a de neteja.

### **SEGON: AMORTIZACIO DE LLOCS DE TREBALL.**

#### **2.1 PERSONAL LABORAL**

2.1.1- Amortitzar el lloc de treball d'Encarregat de Manteniment d'Enllumenat

**TERCER:** L'aprovació de la relació de llocs de treball del personal funcionari 2010 i l'aprovació de la relació de llocs de treball del personal laboral 2010, que s'acompanya a aquest escrit.

### **QUART: PUBLICITAT**

De conformitat amb l'establert a l'article 127 del Text Refòs de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, aprovat per Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, una vegada aprovada la relació de llocs de treball de personal funcionari i de personal laboral, haurà d'enviar-se, conjuntament amb una còpia de la Plantilla, còpia a l'Administració de l'Estat i a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dins del termini de 30 dies, sense perjudici de la seua publicació íntegra al Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, junt amb el resum del Pressupost.

Eivissa, 2 de desembre de 2009.

Sgt.: Enrique Sánchez Navarrete,  
Regidor delegat de Benestar Social i Recursos Humans.”

Dictaminat favorablement per la Comissió Informativa d'Administració Municipal.

Intervencions:



**Sr. Trejo:** Les hores extres les incrementen després amb la liquidació del pressupost. Fan mala olor els llocs de feina creats nous. Va demanar de què serien els llocs de feina d'oficial de segona, i li va dir que segurament de jardineria.

A l'agost de 2008 el Grup Popular va denunciar irregularitats per l'ascens de dos treballadors de la brigada de jardins, vinculats al PSOE. Al mes de novembre de 2009, varen denunciar que infringien el tema de les hores extres que fan sempre aquest dos mateixos treballadors.

Justament ara creen dos llocs de treball d'oficial de segona, per a la brigada de jardins, augmentant el sou.

Això ja són moltes casualitats, i si no tenen res que ocultar haurien d'entregar la documentació sol·licitada.

**Sr. Sánchez:** En una plantilla amb 19 operaris és necessari crear una estructura, i per això es fa. En els processos selectius per accedir a aquests llocs de feina, hi participen tots els que volen.

En relació a les hores extres, no tenen res a veure amb el que s'està debatent avui.

El que és absolutament insuportable, és la incoherència política, i avui han tengut un exemple quan la Sra. Marí ha insinuat que la reducció del personal hauria de fer-se a través de no pagar la productivitat, i no complir els acords. El seu partit està governant a altres llocs, i a l'Ajuntament de Sant Antoni, en un període de dos mesos, 1 persona ha cobrat 5906 euros d'hores extres.

**Sr. Trejo:** No sap el que fan a Sant Antoni, ja que no forma part d'aquell equip de govern, i no disposa d'informació d'altres administracions.

Li diu que a aquestes places si pot presentar tot qui vulgui, però està segur que encertaria els 2 treballadors que guanyaran les places noves creades.

Diu que algú té que coordinar, és cert, però les persones que estan coordinant ara, no son els més antics, ni els que tenen més titulació, ni res d'això. Són membres del PSOE justament.

Es pregunta perquè treballen més ells que els altres.

Ja parlaran a finals de 2010 quantes hores extres segueixen fent aquests senyors. Perquè no estan d'acord que una persona realitzi aquesta quantitat d'hores.

Està segur que si fan una quiniela amb els funcionaris de l'Ajuntament, segur que sabran a qui van aquestes places dos d'oficial de segona.

**Sr. Sánchez:** Demanen prioritat en serveis social, reducció de la despesa i sobretot reduir la despesa de personal. A títol d'exemple, si van a Sta. Eulària augmenten en despesa de personal un 7,7%.

En relació a les quinielles amb el tema del tècnic de Cultura, ja deien que posaria a un sobre qui guanyaria i no ho varen fer.

Han de saber que els polítics, ni els sindicats no poden estar en els tribunals de selecció.

El únics que poden estar a un tribunal, són els professionals, els treballadors. Si el que estan insinuant que aquests treballadors, manejaran els tribunals de les oposicions, es tornaran a quedar sols..

Sotmès l'assumpte a votació, és aprovat, amb els vots a favor de les Sres. Costa, Mayans, Fernández, Mengual i Srs. Pizarro, Torres, Ferrer, Costa, Rubio, Ruiz i Sánchez i el vot en contra de les Sres. Marí Ferrer, Marí Torres, Cava de Llano, Martínez i Srs. Prats, Díaz de Entresotos, Triguero, Marí i Trejo.

I no havent més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió a les catorze hores i trenta cinc minuts del dia quinze de desembre de 2009, de la qual se n'estén la present acta que consta de cinquanta-quatre folis que, amb mi el Secretari, firmen totes les persones assistents.



**Ajuntament  
d'Eivissa**

Secretaria General

**PLE EXTRAORDINARI  
Dia 15 de desembre de 2009**

De tot el que antecedeix en don fe. Ho certific.