

RESOLUCIÓ

TRI/4448/2006, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0814062).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Berga, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 21 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007 al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 13 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007

CAPÍTOL 1
*Condicions generals***Article 1**
Determinació de les parts

Aquest acord ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Berga i els delegats electes i les organitzacions sindicals que en formen part, que són UGT i CCOO.

Article 2
Àmbit personal

1. Aquest Conveni afectarà el personal que presta els seus serveis per l'Ajuntament de

Berga integrats a la seva plantilla com a personal laboral.

2. En queden exclosos:

a) El personal eventual designat per ocupar càrrecs de confiança o assessorament especial, independentment que estiguin inclosos, si s'escau, en el règim general de la Seguretat Social.

b) Els treballadors al servei de societats municipals, organismes autònoms, fundacions i òrgans de gestió diferenciada.

c) El personal contractat per plans d'obra, serveis, d'ocupació, tallers ocupacionals, escoles tallers, o bé aquell personal de programes específics de subvencions.

Article 3
Vinculació a la totalitat

El present acord forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per a la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no poden ser aïlladament considerats.

Article 4
Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir del moment que el signin els representants de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal i de comunitat autònoma, així com el personal que hagi obtingut més del 10% de representants en les eleccions per a delegats i juntes de personal i sigui aprovat pel Ple de l'Ajuntament. Això no obstant, tindrà efectes retroactius a nivell econòmic i social a partir del dia 1 de gener de 2005. La durada del Conveni serà de 3 anys a comptar a partir del dia 1 de gener de 2005, i es prorrogarà després d'aquesta data, per reconducció tàcita si cap de les parts no formula denúncia de rescissió o revisió amb una antelació mínima de 3 mesos a la data d'acabament de la vigència d'aquest Conveni.

Article 5
Modificació i revisió

1. Durant el darrer trimestre de cada any i abans de tancar els pressupostos de la corporació per al següent exercici, es revisarà el Conveni vigent i, si escau, s'introduiran amb l'acord d'ambdues parts negociants les modificacions i aclariments que siguin necessaris per al seu millor compliment i aplicació.

2. Les condicions pactades en aquest Conveni es consideraran mínimes i, conseqüentment, qualsevol pacte més favorable, establert entre els treballadors, a través dels delegats de personal i l'Ajuntament, prevaldrà sobre el que s'estableix aquí, sempre que no vulneri el dret administratiu i/o laboral, de la mateixa manera que qualsevol llei o decret que facin referència als treballadors de l'Administració. No s'entendran emparades en aquesta clàusula de condició més favorable els pactes o acords, de qualsevol manera que s'anomenin, que hagin estat presos amb vulneració de les normes reguladores del procediment establert per a l'adopció d'acords o per òrgan incompetent.

Article 6
Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni

1. Les parts signants constituïran una Comissió de Seguiment del Conveni que serà parità-

ria que portarà a terme el control, seguiment, si s'escau, de les normes que s'hi contenen, i també per al control de les hores extraordinàries, així com de la utilització i de les condicions socials i altres aspectes afins, i podrà comptar amb assessorament amb veu però sense vot.

2. La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels empleats.

3. La Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts.

4. Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordaran expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMI-CAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2
*Condicions de treball***SECCIÓ 1**
*Normes sobre jornada i horaris de treball***Article 7**
Classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

2. El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de 15 dies.

3. S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup C: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.

Grup D: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

4. La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professional precises per exercir la prestació laboral.

Article 8
Establiment d'un calendari laboral

1. Cada departament de l'Ajuntament tindrà elaborat a principis d'any un calendari laboral.

2. La distribució que es faci de la feina haurà de respectar les següents condicions:

Els calendaris laborals, abans de la seva aprovació per l'òrgan competent de la corporació, hauran de ser pactats amb els representants del personal.

3. Es consideraran dies festius, a efectes de l'acord, els següents:

Les festes oficials assenyalades per l'Estat, la Generalitat de Catalunya, i l'Ajuntament de Berga.

4. Festes patronals

Oficines: Sant Marc/Sant Jordi

Brigada d'obra: Sant Antoni

Brigada de jardineria: Sant Isidre

Brigada enllumenat: la Candelera

Biblioteca: Sant Marc/Sant Jordi

Arxiu: Sant Marc/Sant Jordi

Treballadors: Divendres de Corpus

Per tal de que les oficines municipals no restin tancades, el treballador podrà optar entre el dia de Sant Marc i el dia de Sant Jordi, sempre de conformitat amb el seu cap, qui haurà de donar el vistiplau i garantir que el servei quedi totalment garantit en ambdós dies.

En el cas que alguna festa patronal de les esmentades s'escaigui en dia no laborable pel corresponent col·lectiu, aquests es traslladaran al següent dia laborable immediat.

Quan el dia 24 o 31 de desembre s'escaigui en dia no laborable pel corresponent col·lectiu, aquests dies es traslladaran al dia laborable immediatament anterior o bé al dia immediatament posterior, de manera que es garanteixi en tot moment el servei.

Article 9

Jornada de treball

1. La jornada ordinària de treball del personal al servei de l'Ajuntament de Berga es determinarà en còmput anual, i no serà superior a 1.647 hores anuals, amb una mitjana de 37,5 hores/setmanals.

2. Els horaris - jornades del personal, un cop establerts, podran ser canviats a sol·licitud de l'interessat o per necessitats del servei, sempre que aquest últim canvi estigui degudament motivat, previ acord amb l'interessat i d'acord amb els representants del personal. No obstant això, quan fruit d'aquesta negociació s'estableixin tornos de descans en qualsevol servei, aquests es realitzaran de forma alternativa. Per sobre de qualsevol altra circumstància, primarà l'interès del servei.

3. L'horari de treball podrà constar d'una part fixa i obligatòria per a tothom i d'una part flexible. L'aplicació d'aquestes mesures requerirà la posada en marxa d'un sistema de control horari, i la prèvia negociació amb la representació del personal. En l'establiment de l'horari flexible es procurarà limitar i concentrar aquesta flexibilitat, reduint al marge horari entre les hores d'entrada i de sortida. La flexibilitat a què fa referència aquest apartat és de 15 minuts a l'inici de la jornada de treball, els quals s'hauran de compensar a la seva finalització. Aquesta flexibilitat no serà aplicable quan la jornada sigui distribuïda en tornos.

4. Es facilitaran trimestralment les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com les actuacions que es duïguin a terme en relació amb el control d'assistència i puntualitat.

5. La jornada ordinària de treball serà la següent per a cada col·lectiu:

Personal de brigades: de 7 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

Personal d'oficines: de 8 a 15 hores de dilluns a divendres, més 2,5 hores a realitzar, de dilluns a divendres durant l'horari que es pacti. Aques-

tes 2,5, es podran compensar previ acord entre les parts, per dies festius o d'assumptes personals. Les especificitats individuals es decidiran prèvia motivació i amb el consentiment exprés del cap del servei.

6. Es regirà per l'especificitat del seu lloc de treball i del servei que presta el personal inclòs en els següents departaments: conserge-assenador del Mercat; personal oficina de turisme; personal de la Biblioteca; personal de l'Arxiu; personal del Telecentre; escoles, brigada pel que fa referència a les instal·lacions esportives.

Article 10

Pauses al treball

1. El personal afectat pel Conveni gaudirà durant la jornada de treball d'una pausa, amb una durada màxima de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu. Aquesta interrupció podrà efectuar-se amb caràcter general entre les 9.00 i les 10.00 hores i en cap cas no podrà afectar la prestació dels serveis. En qualsevol cas, s'acomodarà a les necessitats del servei, tenint en compte el criteri de facilitar l'atenció al públic en les dependències municipals, i en conseqüència, el servei haurà de quedar garantit.

2. Els diferents responsables de les unitats administratives tenen la responsabilitat que el personal adscrit a aquestes unitats doni estricte compliment a aquestes instruccions.

3. Les pauses i qualsevol sortida s'adequaran a la normativa de control horari

4. Aquest article no és aplicable als treballadors que realitzin una jornada partida, i s'entén per jornada partida aquella jornada que sigui igual o inferior a les 6 hores continuades.

Article 11

Justificació de les absències

1. L'absència del lloc de treball serà la no-presència en el centre de treball per motius aliens al servei.

2. Quan els motius siguin com a conseqüència del desenvolupament del servei, caldrà un justificat del cap del departament, segons model normalitzat.

3. De les absències del lloc de treball que no estiguin vinculades al desenvolupament del servei només s'entendran com a absències: malaltia pròpia, la malaltia d'un menor a càrrec del treballador o d'un ascendent amb dependència.

4. Qualsevol absència que no sigui esmentada en l'apartat anterior s'entendrà que és un assumpte personal sense justificació, i una vegada aquests hagin estat esgotats, la manca de justificació implicarà la pèrdua de retribucions de forma proporcional al temps disposat, sense perjudici de la resolució de l'expedient que a tal efecte es pugui incoar.

5. Les absències i manques de puntualitat i permanència del personal, quan s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major hauran de ser immediatament posades en coneixement del responsable de cada departament, sense perjudici de la seva posterior justificació acreditativa. S'haurà de comunicar al cap del departament abans de les 10.00 hores del matí.

Article 12

Vacances d'estiu

1. Les vacances anuals retribuïdes del personal seran d'1 mes natural o de 22 dies laborables

anuals per any complet de servei o en la forma proporcional al temps de serveis efectius, i els empleats públics les gaudiran de forma obligatòria dins de l'any natural i fins al dia 15 de gener de l'any següent, en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius, sempre que els corresponents períodes de vacances siguin compatibles amb les necessitats del servei. A aquests efectes, els dissabtes no es consideraran dies hàbils, a excepció que en els horaris especials s'estableixi una altra cosa.

2. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat en l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret al gaudi dels dies de vacances anuals següents:

a) 15 anys de servei: 23 dies hàbils de vacances.

b) 20 anys de servei: 24 dies hàbils de vacances.

c) 25 anys de servei: 25 dies hàbils de vacances.

d) 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils de vacances.

Aquest dret es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment de l'antiguitat referenciada.

3. Les vacances es realitzaran com a norma general entre l'1 de juliol i el 15 de setembre. Tanmateix, el personal de la brigada de jardineria, el personal de les piscines aplicarà el quadrat del servei per a la distribució del temps de vacances.

4. El dia d'1 maig com a molt tard l'Ajuntament haurà de tenir aprovat un pla específic de vacances on s'hi detallin els dies durant els quals els treballadors gaudeixen de vacances. Abans de la seva aprovació per l'òrgan competent de la corporació, el calendari haurà de ser informat pels representants del personal de la corporació.

5. Cada departament haurà de tenir elaborat abans de la data indicada el seu pla específic de vacances, on es prevegin les cobertures dels serveis durant el període de vacances.

6. Un cop aprovat el pla de vacances, les modificacions que es produeixin hauran de respondre a causes degudament justificades, i requeriran l'informe previ del cap del servei corresponent. Les modificacions seran comunicades als representants del personal.

7. En el cas que 2 treballadors de l'Ajuntament demanin un mateix període de vacances i el seu gaudi simultani no sigui possible autoritzar-ho per raons del servei, i a manca d'acord entre els afectats, s'atendrà preferentment el treballador que tingui fills en edat d'escolarització obligatòria i subsidiàriament la seva l'antiguitat en el lloc de treball. Sempre tenint en compte que les vacances es demanen en un període no lectiu. Posteriorment es farà de forma rotativa.

8. Les vacances començaran sempre en dia laborable pel treballador.

Article 13

Còmput del temps per gaudir de vacances

1. Si un treballador, un cop començat el gaudi del seu període de vacances, pateix alguna malaltia, aquesta circumstància no suspèn el període de vacances ni genera cap dret a nous dies de vacances. Si el treballador està de baixa abans de la data d'inici de les vacances, aquest les realitzarà quan torni a treballar i haurà d'adaptar-se a la disponibilitat del servei.

2. El temps de vacances serà proporcional al temps de servei actiu en l'Ajuntament, amb excepció del temps treballat en comissió de serveis en una altra Administració.

Article 14

Assumptes personals

Es pot disposar de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tot els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís.

CAPÍTOL 3

Règim retributiu del personal municipal

Article 15

Retribucions

L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, aplicat sobre el sou base, els trienns i la resta de conceptes retributius, que conformin la total de la retribució bruta.

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per la funció pública.

Retribucions bàsiques

Salari base. És el que correspon al treballador segons el grup professional que tingui reconegut.

Triennis. Consisteix en una quantitat igual per a cada grup i per a cada 3 anys de serveis en aquest. Els criteris de meritació i discriminació seran els mateixos que s'apliquin al personal treballador.

Gratificacions extraordinàries. El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera al mes de juny i la segona el mes de novembre. Els criteris sobre el seu còmput, quantia i meritació seran els mateixos que s'apliquin al personal.

Retribucions complementàries

Complement de destinació. És el corresponent al nivell del lloc que efectivament s'ocupa i figurarà en la relació de llocs de treball.

Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, feines penoses, ... La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball. Els criteris per a la seva determinació seran els mateixos que s'apliquin al personal.

Article 16

Altres complements

1. Jornada partida: 4 euros diaris per dia efectivament treballat (11 mesos).

2. Fets diferencials:

a) Els treballadors percebran un complement per les quantitats i motius que s'expressen:

Festius: 50 euros/dia.

Nocturnitat: 20 euros/dia.

Sis festivitats especials (Cap d'any, 1 de gener; Reis, 6 de gener; Divendres Sant; Dilluns de Pasqua; Nadal, 25 de desembre, i Sant Esteve, 26 de desembre): 100 euros/dia.

3. Aquests imports s'incrementaran en la mateixa proporció que la retribucions objecte d'aquest Conveni.

Article 17

Hores i feines extraordinàries

1. Només es realitzaran serveis extraordinaris fora de jornada per raons imprescindibles del servei.

2. La realització de serveis extraordinaris requerirà l'autorització prèvia a la seva realització per l'òrgan competent de l'Ajuntament. Els representants del personal hauran de rebre mensualment un resum de les hores extres fetes durant aquest període de temps.

3. Es repartiran equitativament els serveis extraordinaris per col·lectius, quan les tasques a realitzar no siguin específiques d'algun lloc de treball.

4. Són serveis extraordinaris els que un treballador realitzi fora de la durada de la jornada ordinària de treball, calculada d'acord amb allò disposat en aquest Conveni.

5. Els serveis extraordinaris que el personal de l'Ajuntament pot realitzar, poden agrupar-se en 4 categories:

a) Nocturns: aquells que es realitzin entre les 22.00 i les 6.00 hores.

b) Festius diürns: aquells que es realitzin durant un dia que sigui considerat festiu de les 6.00 hores a les 22.00 hores, d'acord amb allò disposat en aquest Conveni.

c) Festius nocturns: aquells que es realitzin durant un dia que sigui considerat festiu de les 22.00 hores a les 6.00 hores, d'acord amb allò disposat en aquest Conveni.

d) Diürns: són aquells que no són compresos en cap del supòsits anteriors.

6. La retribució dels serveis extraordinaris realitzats en dia festiu es farà de la següent manera:

a) Els serveis extraordinaris efectuats dins les 4 primeres hores es retribuiran com a 4 hores. A partir de les 4 hores es retribuirà per hora efectuada.

b) Mitjançant l'abonament d'una quantitat econòmica, d'acord amb la següent escala:

Els serveis extraordinaris diürns s'abonaran a raó d'un 177% del preu de l'hora ordinària.

Els serveis extraordinaris festius s'abonaran a raó d'un 187% del preu de l'hora ordinària.

Els serveis extraordinaris nocturns s'abonaran a raó d'un 202% del preu de l'hora ordinària.

Els serveis extraordinaris festius nocturns s'abonaran a raó d'un 227% del preu de l'hora ordinària.

Els serveis extraordinaris realitzats per les festes de Corpus s'abonaran a raó d'un 267% del preu de l'hora ordinària.

c) Mitjançant la compensació amb dies de festa de les hores extres a raó d'1 dia de festa per cada 4 hores extres fetes. El gaudi d'aquesta compensació es farà sempre que el servei ho permeti, a requeriment del treballador

7. S'establirà un preu d'hora ordinària per a cada col·lectiu professional de l'Ajuntament de Berga, que servirà com a base per al càlcul del preu de l'hora extraordinària.

8. Pel càlcul de l'hora ordinària s'haurà de dividir pel nombre d'hores pactades en aquest acord, és a dir 1.647 hores, el resultat de la suma anual del sou base, complement de destinació i complement específic, incloent les pagues ex-

tres pels conceptes esmentats. La fórmula a aplicar serà: $(SB + CD + CE) / 1.647 = \text{hora ordinària}$.

Article 18

Gratificacions

Les gratificacions, que en cap cas no poden se fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva percepció, han de respondre a serveis extraordinaris fets pel personal fora de la jornada normal de treball.

La quantitat global assignada en el pressupost municipal per a les gratificacions no podrà superar el límit establert a l'article 1752.c) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Article 19

Aproximació entre funcions atribuïdes i retribució percebuda segons la relació de llocs de treball

1. Les condicions retributives del personal de l'Ajuntament de Berga inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest pacte de condicions estaran subjectes a regularització d'acord amb el contingut de l'instrument de classificació de llocs de treball i categories professionals que, prèviament negociat amb els representants dels treballadors, la corporació aprovi. La regularització es farà progressivament, en funció de les disponibilitats pressupostàries de l'Ajuntament, i dels acords als quals s'arribi amb la representació del personal, i sempre procurant l'equiparació en les situacions objectives que es donin.

2. Durant la vigència del present acord, l'Ajuntament de Berga es compromet a redactar i aprovar la relació de llocs de treball de la corporació que inclourà les següents dades:

Denominació i característiques essencials del lloc de treball.

Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball.

Naturalesa jurídica de la relació.

Funcions assignades al lloc de treball.

Règim horari del lloc de treball.

Codi d'identificació.

Sistema d'accés.

CAPÍTOL 4

Millores de contingut social

Article 20

Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament cobrirà les despeses de renovació, certificat mèdic i taxes del permís de conduir, una vegada presentats els justificants corresponents, a les persones que per raó del seu lloc de treball sigui condició la conducció del vehicle.

Article 21

Avançaments reintegrables

Els treballadors podran sol·licitar quantitats avançades a compte del salari mensual, que l'òrgan competent de l'Ajuntament concedirà i es regularitzaran a final de mes en la nòmina, i s'ha de notificar als delegats de personal.

Els treballadors podran demanar avançaments reintegrables de com a màxim 2 mensualitats d'acord amb el que disposa la legislació vigent.

Article 22

Bestretes

1. S'estableix una quantitat de 18.000 euros destinats a proporcionar bestretes al personal que ho sol·liciti, i es podran atorgar fins a un màxim de 3.500 euros a retornar com a màxim en 24 mensualitats, cas en què concorri algun dels següents supòsits, i que en tot cas haurà de ser degudament justificat documentalment:

a) Malaltia greu, pròpia o de familiar a càrrec seu, que ocasioni despeses extraordinàries ineludibles, i s'ha de justificar mitjançant informe mèdic del metge especialista.

b) Sinistre en el seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió, prèvia la presentació del corresponent informe policial.

c) Defunció de cònjuge o fills.

d) Per desnonament d'habitatge habitual per causes no imputables al treballador.

2. Les bestretes de la nòmina mensual s'atendran a partir del dia 15 de cada mes, i es retornaran segons l'escala següent:

I: import; M: mensualitats; D: devolució; IM: I. mensualitat. (euros)

I	M	D	IM
2.500 a 3.500	24	104,17	145,83
1.880 a 2.499	22	81,82	113,59
1.200 a 1.799	20	60,00	89,95
1.120 a 1.199	18	62,22	66,61
1.040 a 1.119	17	61,18	65,82
960 a 1.039	16	60,00	64,94
880 a 959	15	58,67	63,93
800 a 879	14	57,14	62,79
720 a 799	13	55,38	61,46
640 a 719	12	53,33	59,92
560 a 639	11	50,91	58,09
480 a 559	10	48,00	55,90
1,00 a 480	9	0,10	53,33

3. La bestreta i l'avançament reintegrable no podran ser simultanis i, mentre hi hagi una bestreta o un avançament reintegrable pendent de retornar no se'n podrà demanar un altre.

4. El personal, la relació del qual tingui caràcter temporal, ha d'amortitzar l'avançament reintegrable i la bestreta abans de finalitzar la relació contractual amb l'Ajuntament.

Article 23

Fons social

1. Els conceptes econòmics recollits en aquest article tenen el caràcter de subvencions ordinàries en concepte de fons social, i no el de retribucions, per la qual cosa se satisfaran a càrrec del capítol 4.

2. El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tindrà dret a percebre les següents quantitats i per als següents conceptes:

a) Per matrimoni o formació de parella de fet d'acord amb la legislació civil catalana, tindrà dret a percebre un ajut de 250 euros.

b) Pel naixement o adopció de cada fill tindrà dret a percebre un ajut de 250 euros.

c) Per ajuda escolar per fills cursant ensenyament obligatori en concepte de llibres, tindrà dret a percebre 150 euros per fill a l'any.

3. La concessió de l'ajut es farà prèvia sol·licitud de l'interessat, que anirà acompanyada de la justificació documental corresponent.

4. El dret a percebre l'ajut regulat en aquest

article caducarà transcorregut 2 mesos des que va néixer el dret a la seva percepció.

5. El personal afectat per aquest Conveni que cursi estudis en un centre oficial fora de l'horari de la jornada de treball, tindrà dret a percebre un ajut per una quantia entre un mínim de 70 euros i un màxim de 110 euros per curs. Aquest ajut quedarà supeditat a la presentació de l'alumne a exàmens, i serà reconegut en el moment que el treballador acreditat de manera fefaent l'assoliment d'un rendiment raonable.

Article 24

Prestació per incapacitat temporal

1. El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni que es trobi en situació d'incapacitat laboral temporal (ILT), tindrà dret a la percepció d'un complement sobre la prestació de la Seguretat Social per arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que percep el treballador, tret de les percepcions salarials lligades al rendiment o productivitat. No obstant això, aquest complement sobre la prestació de la Seguretat Social per arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques no es percebrà quan el beneficiari de la prestació, en conseqüència el treballador en situació d'ILT, es negui a ser visitat pel metge designat per l'Ajuntament. S'entendrà per negativa a ser visitat quan al facultatiu no li sigui possible visitar al treballador en l'esmentada situació per causes imputables al treballador, i es considera suficient l'informe emès pel metge exposant la impossibilitat de realitzar la revisió mèdica ja sigui per absència o per refús directe del treballador. La possibilitat de designació del facultatiu i encàrrec de realitzar la revisió mèdica al treballador en situació d'ILT es pot realitzar en qualsevol moment en posterioritat a la presentació de la baixa laboral.

2. El comunicat d'incapacitat laboral temporal (baixa) s'haurà de presentar dins els primers 3 dies des del començament de la situació de baixa.

3. Els comunicats de confirmació d'incapacitat laboral temporal (baixa) hauran de presentar-se cada setmana.

4. La percepció indeguda d'una prestació per incapacitat laboral temporal, per part d'un treballador de l'Ajuntament, suposarà una infracció disciplinària greu i comportarà l'adopció de les mesures corresponents, sense perjudici de les conseqüències d'aquesta actitud davant de la Seguretat Social.

Article 25

Ajut a disminuïts físics o psíquics

1. Els treballadors que tinguin al seu càrrec, convivint al mateix domicili, cònjuge, fill/s o germà/ns incapacitats físicament o psíquicament, podran rebre un ajut econòmic per la quantitat de 220 euros mensuals, sempre que compleixin els requisits següents:

a) Que la incapacitat no rebi ingressos procedents de treball personal o de pensió d'invalidesa, jubilació o orfanat.

b) Que s'aporti el certificat de disminució expedid per l'òrgan corresponent de la Generalitat de Catalunya.

2. La concessió de l'ajut establert a l'apartat anterior naixerà amb l'acord de concessió per part de l'òrgan competent de la corporació.

3. El treballador té l'obligació de comunicar a l'Ajuntament, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la incapacitat que sigui determinant de la supressió de l'ajut.

4. Donat que es considera que el fet més positiu per a les persones amb disminució és la seva incorporació al mercat laboral, per poder tenir accés a aquest ajut s'haurà de motivar i justificar convenientment, previ informe dels serveis socials de la corporació, la seva impossibilitat d'accés al món laboral. En tot cas aquesta situació serà efectiva un cop la persona amb disminució es trobi dins l'edat legal d'incorporació en el món laboral.

Article 26

Ajuts per despeses mèdiques

1. L'Ajuntament concedirà un ajut econòmic per fer front a les despeses derivades dels fets que es relacionen en aquest apartat. L'ajut consistirà en una aportació econòmica fins al 50% de l'import de la despesa, amb un màxim de 210 euros per treballador i any.

a) Odontologia

b) La implantació de pròtesis quirúrgiques o ortopèdiques quan no les cobreixi la Seguretat Social.

c) Per l'adquisició d'ulleres sempre que hi hagi prescripció facultativa.

d) Per substitució dels vidres prèvia prescripció mèdica.

2. Per poder rebre aquest ajut l'interessat haurà d'acreditar en la seva sol·licitud la despesa efectuada amb l'aportació de les factures corresponents i altra documentació que se li pugui demanar.

3. No es consideren compreses dins l'apartat anterior les despeses derivades de visites mèdiques.

4. L'ajut només es concedirà al treballador i/o als fills al seu càrrec o dependents del treballador.

Article 27

*Premis per permanència i jubilació**Premis per permanència*

Els treballadors que trobant-se en servei actiu totalitzin 20, 25, 30 anys de servei a l'Ajuntament de Berga tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud, els premis següents:

a) 20 anys de servei, 360 euros i 5 dies hàbils de permís retribuït.

b) 25 anys de servei, 540 euros i 10 dies hàbils de permís retribuït.

c) 30 anys de servei, 720 euros i 15 dies hàbils de permís retribuït.

Els dies de premis es gaudiran dins dels 12 mesos següents en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquest dies es podran gaudir de manera continuada.

Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

El treballador afectat haurà de tenir el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat

Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà els representants de treballadors amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Els treballadors, que ho desitgin i puguin, podran demanar la seva jubilació a partir dels 60 anys. En el cas de ser acceptada per la corporació la sol·licitud de jubilació anticipada, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb l'escala següent:

60 anys:	25.000 euros
61 anys:	20.000 euros
62 anys:	15.000 euros
63 anys:	10.000 euros
64 anys:	6.100 euros
65 anys:	3.004 euros

S'estableix un subsidi especial per jubilació i per invalidesa, sempre que aquesta causi la baixa definitiva com a treballador de l'Ajuntament de Berga, de 3.004 euros en quantia única.

En cas de mort d'un treballador en actiu també es tindrà dret a percebre la mateixa gratificació establerta en el paràgraf anterior per part dels familiars corresponents, fins a primer grau de consanguinitat.

Article 28

Pla de pensions

1. L'Ajuntament de Berga i els delegats de personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per al personal laboral en el moment de la jubilació, constituïran una Comissió redactora del Pla de pensions destinat a tots els treballadors de l'Ajuntament, amb una relació contractual indefinida. L'adquisició tindrà caràcter voluntari i consistirà en l'aportació econòmica de l'Ajuntament i la del treballador.

Article 29

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del treballador al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits en què el treballador hagi actuat amb negligència, engany o mala fe, acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador.

Article 30

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 31

Assegurança de vida

La corporació contractarà una assegurança de vida pels treballadors de la plantilla de l'Ajuntament de Berga.

Article 32

Assegurança d'accidents

L'Ajuntament de Berga mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per cobrir en exercici de les funcions encomanades l'accident laboral amb resultat de defunció i invalidesa permanent i gran invalidesa del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

CAPÍTOL 5

Mobilitat del personal

Article 33

Permisos

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies. Forma d'acreditar-ho: justificat del centre mèdic on hagi estat assistida la mare i el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 5 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

c) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificat d'assistència a la prova.

d) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel seu compliment als efectes de preveure les necessitats del servei.

De conformitat amb allò que disposa l'article 37.3.d) de l'Estatut dels treballadors quan el compliment d'aquests deures suposin la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'Ajuntament passar al treballador afectat a la situació d'excèdència forçosa, d'acord amb allò previst a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, cal atènyer-se a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari que tingui dret a l'Ajuntament.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat, el dia del casament. Si cal desplaçar-se fora de la Comunitat Autònoma, 2 dies.

f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu, la intervenció quirúrgica o l'hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies si el succés es produeix en una localitat del Berguedà i fins a 5 dies si succeeix en una altra comarca. Forma d'acreditar-ho: justificat del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

Les peticions de permisos a què es refereix aquest apartat s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de 5 dies.

2. El personal amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret.

3. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

a) Els treballadors que per raons de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malalta no puguin valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o 60% de la retribució íntegra respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim, per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 5.

c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a).

d) El règim retributiu establert per les lletres a), b) i c) és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

4. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de la jornada

da de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

5. En el cas de part, pel permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

b) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevats que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

6. En el supòsit de permisos de treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinquin de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En aquest apartat es tindrà en compte allò que disposa l'article 2.2 del Reial decret 1251/2001, respecte adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en cas de part múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

7. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

8. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals treballadors s'ha de garantir com a mínim més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

9. Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques, amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari.

10. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

11. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, pugui afectar a l'eficàcia en la prestació del servei, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una adequada prestació d'aquest.

12. Es podrà concedir permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dintre de la jornada de treball.

13. Es podrà sol·licitar el temps necessari per assistir a visites mèdiques dintre de la jornada de treball.

14. Així mateix, es concedeix el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina o dels mateixos companys, si les necessitats del servei ho fan possible.

Article 34 Llicències

1. Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

4. Per raó de matrimoni o unió de fet l'empleat té dret a una llicència de 15 dies. En el segon cas s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat expedit per l'ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En el supòsit que una parella de fet un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contraguí matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

5. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 35

Llicències i permisos no retribuïts o a compensar

Es poden concedir llicències, sense retribució, per atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

Article 36

Gaudi dels permisos i llicències

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en mig d'un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

La no-incorporació del treballador amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Als efectes de permisos i llicències per al cas de matrimoni la referència es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

Article 37

Principis generals

1. La mobilitat del personal de l'Ajuntament només estarà limitada per l'exigència de la titulació acadèmica o professional necessària per poder exercir la prestació laboral i per la inclusió en un grup professional. A manca de grups professionals entre els treballadors de l'Ajuntament, la mobilitat podrà fer-se entre categories professionals equivalents.

2. L'assignació de funcions no corresponents a la categoria del treballador només podrà fer-se quan hi existeixin raons tècniques o d'organització que la justifiquin.

3. La mobilitat del personal objecte d'aquest Conveni es farà d'acord amb els procediments establerts a la normativa bàsica de l'Estat i la normativa de desenvolupament aplicable.

4. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 38

Excedències

Les excedències es regularan de conformitat amb el què estableix la legislació vigent

Article 39

Treballs de categoria inferior

1. L'assignació a un treballador de funcions inferiors a les de la seva categoria professional podrà acordar-se per raons degudament justificades.

2. L'assignació de funcions de categoria inferior haurà de posar-se en coneixement dels representants dels treballadors.

3. L'assignació de tasques de categoria inferior no suposarà perjudici per als drets salarials del treballador afectat, que conservarà les retribucions de la seva funció originària.

Article 40

Treballs de categoria superior

1. Per necessitats del servei, que hauran d'estar degudament justificades, l'alcalde com a cap de personal de l'Ajuntament, o el regidor de l'Àrea de Personal o la Junta de Govern Local, ambdós per delegació d'aquell, podrà encomanar a un treballador el desenvolupament de tasques corresponents a una categoria professional superior a la que li correspongui, per un període no superior a 6 mesos durant 1 any, i 8 durant 2 mesos.

2. La realització d'aquestes tasques de categoria superior es farà a proposta del cap del departament on el treballador desenvolupi la seva feina, i haurà de ser informada pels representants de personal, prèvia presa de la resolució que correspongui per l'òrgan competent.

3. Les retribucions a percebre en principi serien les ròpies del lloc de treball que es desenvolupa.

CAPÍTOL 6

Promoció i formació

Article 41

Dret a la formació, promoció i adaptació

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni tindrà dret, en igualtat de condicions a la promoció, la formació i el perfeccionament professional constant.

2. Pel que fa a la promoció, l'Ajuntament de Berga afavorirà els canvis i la millora en l'organització, potenciant el desenvolupament professional i personal dels seus treballadors.

3. Pel que fa a la formació, serà l'eina a través de la qual el treballador assolirà el nivell tècnic requerit pel seu lloc de treball, i servirà per tal de solucionar les disfuncions o problemes que s'hagin detectat en els serveis existents, aconseguint cada treballador un desenvolupament professional i personal, encaminats a l'obtenció d'una millor qualitat en el servei. A l'efecte, l'Ajuntament facilitarà la formació a tot el personal afectat per aquest Conveni, garantint el dret dels treballadors a realitzar en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals.

4. A l'efecte es crearà una Comissió de Formació formada per un nombre igual de representants de la Junta de Personal i de l'Administració que tindrà informació sobre: la programació dels cursos de formació contínua interna; la participació dels treballadors en els cursos, la quantitat pressupostària destinada als cursos i l'aplicació del Pla de formació.

CAPÍTOL 7

Règim disciplinari

Article 42

Règim

El règim disciplinari del personal laboral de la corporació s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni.

Article 43

Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

1. Faltes lleus
 - a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei del Ajuntament.
 - c) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.
 - d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
 - e) Més de 3 faltes repetides de puntualitat dins d'un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilització prèvia.

h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.

i) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

j) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de 5 dies naturals des de la seva data.

k) L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

l) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.

m) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

2. Faltes greus

a) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la corporació.

b) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

c) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.

d) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

e) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de l'Administració.

f) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.

g) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.

h) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

i) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball del propi treballador o d'un tercer.

j) La pertorbació greu del servei.

k) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

l) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en període de 3 mesos.

m) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan es puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.

n) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

3. Faltes molt greus

a) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

b) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

c) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

d) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

e) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

f) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.

g) La reincidència en la comissió de faltes greus en el període de 6 mesos, sempre que hagin estat sancionades.

h) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.

i) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.

j) L'agressió física a qualsevol persona.

k) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.

l) L'assetjament sexual i moral en el treball.

m) La manca d'assistència al treball no justificat per més de 3 dies al mes

n) La transgressió de la bona fe contractual.

o) L'abús de confiança.

p) La toxicomania o l'alcoholisme sempre que repercuteixi negativament en el servei.

Article 44

Sancions

a) Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

b) Per faltes greus. Suspensió de sou i feina de 5 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus. Suspensió de sou i feina d'1 a 3 mesos i acomiadament.

Article 45

Tramitació

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes lleus serà preceptiu que es doni un tràmit d'audiència al treballador per un termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de 10 dies perquè formulï al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposada es nomenarà la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en què va tenir lloc; referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en què es farà efectiva.

Article 46

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis quedaran interromputs, pel que fa a les faltes lleus, per l'inici del tràmit d'audiència al qual s'ha fet referència en l'article anterior i, en el cas de les faltes greus i molt greus, pel termini de 10 dies perquè formulï al·legacions i proposi prova i, en el seu cas, de 15 dies més, per a la pràctica de la prova.

Article 47

Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6

mesos, greus durant 1 any i molt greus durant 2 anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

El règim disciplinari del personal laboral de la corporació s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni.

CAPÍTOL 8

Seguretat i higiene

Article 48

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 49

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un

pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els treballadors i treballadores en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'inscrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específiques reconeguts en el capítol 7 d'aquest acord.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 50

Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per

una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 51

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 52

Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la funcionària afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la funcionària haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 53

Roba de treball i vestuari

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball, 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. Els representants dels treballadors parti-

ciparan en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

3. El treballador té la roba per raó del seu càrrec, sens perjudici de la seva propietat municipal, i és responsable davant l'Ajuntament de la seva correcta utilització i cura. El seu ús indegut o la negligència en la cura de la roba de treball implicarà que el treballador hagi d'assumir el cost de la reparació.

4. Anualment, el responsable de cada departament emetrà informe on s'exposin les necessitats de reposició de la roba de treball del personal sota la seva dependència. Aquest informe es lliurarà a la Regidoria de Personal, que el remetrà amb el seu vistiplau a l'oficina de compres de l'Ajuntament.

5. La reposició de la roba de treball es farà d'acord amb les necessitats reals. La necessitat d'adquirir roba nova de treball s'acreditarà per part dels diferents responsables del servei, mitjançant un informe que s'ha de presentar a la unitat administrativa corresponent.

6. Els treballadors dels serveis de l'Ajuntament tindran dret a percebre la roba de treball que tot seguit s'especifica, d'acord amb les condicions establertes

Serveis municipals

Brigades municipals

Roba d'estiu:

1 pantalons (anual)

1 jaqueta (cada 2 anys)

2 camisa o polos (anual)

1 parell de sabates (anual).

1 jersei (cada 2 anys), alternatiu amb la jaqueta.

Roba d'hivern:

1 pantalons (anual)

1 jersei o forro polar (anual).

1 camisa (anual).

1 parell de botes (anual).

2 parells de mitjons (anual)

Altra roba:

1 granota (anual).

1 anorac (cada 2 anys).

Conserges

Roba d'estiu:

1 pantalons (anual).

1 camisa (anual).

Roba d'hivern:

1 pantalons (anual)

1 camisa (anual).

1 jersei (anual).

Altra roba:

1 jaqueta (cada 2 anys)

1 granota (per als conserges de les escoles CEIP que ho necessitin, cada 2 anys).

1 parell de sabates (anual).

7. El lliurament de roba de treball per circumstàncies excepcionals haurà de ser sol·licitat pel treballador, exposant els motius pels quals no pot fer servir la roba de la qual disposava. La sol·licitud haurà d'estar acompanyada de l'informe del seu cap de servei.

CAPÍTOL 9

Llibertat sindical

Article 54

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Berga garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest acord i a la no-discriminació, per-

judici o sanció per raó a la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Article 55

Competències i facultats de la Junta de Personal

L'Ajuntament reconeix la capacitat de negociació i de representació de la Junta de Personal i les seccions sindicals en els termes previstos per la llei.

La Junta de Personal tindrà dret que li sigui facilitada la documentació sobre política de personal de l'Ajuntament de Berga i dels seus organismes autònoms, és a dir, rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin el conjunt dels treballadors o un o diversos col·lectius d'aquests.

La Junta de Personal també tindrà el dret a emetre informes sobre qualsevol matèria que afecti els treballadors, i per tal d'emetre el corresponent informe haurà d'haver obtingut tota la documentació necessària a l'efecte.

Article 56

Garanties i drets de la Junta de Personal i seccions sindicals

1. Els membres de la Junta de Personal i seccions sindicals disposaran, en l'exercici de la seva funció representativa, de les garanties i drets següents:

a) L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament de Berga i dels seus organismes autònoms sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

b) La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

c) Ser escoltats en els casos d'incògnit d'expedient disciplinari d'un dels membres de la Junta, sens perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.

d) Un crèdit de 20 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació.

No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en període de negociació dels acords o pactes ni les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs.

Els membres de la Junta de Personal, prèvia comunicació escrita a la Unitat de Personal, podran acumular les hores no emprades per qualsevol dels seus membres. En l'escrit de sol·licitud constarà el vistiplau del president de la Junta i s'especificarà la persona que les cedeix i qui les aprofita. Aquestes hores es podran acumular, en la mesura que sigui possible, fins al total de la seva jornada laboral.

També es podrà crear un fons horari comú amb la totalitat d'hores sindicals anuals, podent disposar d'elles de la manera que la Junta cregui més oportuna, comunicant al Departament de Personal els acords que la Junta hagi pres al respecte. Les hores de negociació del Conveni fora de la jornada laboral es comptabilitzaran com a hores efectives de treball.

e) No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici

de la seva representació i activitat sindical. Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat per raó de la seva activitat i representació sindical. En el cas que fos necessari el canvi o la modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència a la Junta de Personal.

f) En els tribunals d'oposicions, concursos o qualsevol altra forma de selecció de personal hi figurarà un vocal proposat pel Comitè de Personal que no haurà de ser necessàriament membre d'aquest Comitè.

Article 57

Obligacions dels representats del personal

Els membres de la Junta de Personal s'obliguen expressament a:

a) Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

b) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries de les quals la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'Ajuntament de Berga no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 58

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els membres de la Junta de Personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 59

Assemblees

La Junta de Personal podrà convocar assemblees del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, de conformitat amb el que disposa la normativa legal vigent.

Article 60

Mitjans materials

A l'efecte que la Junta de Personal pugui desenvolupar les seves activitats la corporació facilitarà un local amb les degudes connexions en alguna de les dependències de la casa consistorial i el dotarà amb els mitjans i materials necessaris, i que en tot cas i com a mínim constarà d'un ordinador amb connexió a internet, telèfon i una impressora.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En un termini d'1 mes comptador a partir de l'aprovació definitiva d'aquest Conveni, es constituirà una Comissió de Seguiment de la situació de segona activitat que tindrà caràcter paritari amb l'objectiu de vetllar per la correcta aplicació del present Conveni. La present Comissió estarà formada per 2 membres de la corporació, 2 membres de la representació sindical o de personal.

2. Es faculta l'alcalde president de l'Ajuntament de Berga per raó de la matèria perquè, en l'àmbit de les competències respectives, dicti les

resolucions necessàries per desplegar i aplicar aquest pacte de condicions.

3. L'eficàcia d'aquest pacte de condicions queda supeditada a la seva aprovació pel Ple de la corporació, i entrarà en vigor un cop publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* d'acord amb la normativa aplicable.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Mentre no s'aprovi la relació de llocs de treball a la qual es fa referència en aquest acord, regirà a efectes retributius l'annex unit al present acord com a catàleg provisional dels llocs de treball del personal de l'Ajuntament.

2. Pel que fa a l'article 17 d'aquest Conveni del personal de l'Ajuntament de Berga, només serà aplicable a aquells treballadors que compleixin els anys esmentats en la citada disposició a partir de la vigència del Conveni prevista en l'article 2, de manera que queden expressament exclosos aquells que hagin complert qualsevol termini indicat en l'article 17 amb anterioritat a 1 de gener de 2005.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queda expressament sense efecte qualsevol altre pacte, conveni, acord, d'aquestes característiques sota qualsevol denominació que tingui, que hi hagi estat signat entre l'Ajuntament de Berga i qualsevol representació, formal o no, del personal.

ANNEX 1

Reglament de funcionament

Article 1

Assumptes personals

1. La petició d'assumptes personals obtindrà resposta motivada en un període inferior a les 72 hores posteriors a la sol·licitud, alhora, tindrà la consideració de festa laboral, a tots els efectes, 72 hores abans de la seva realització.

2. Per a la concessió dels assumptes personals es considerarà cobert el servei quan hi siguin 2 components de servei.

3. En el cas que hi hagi més d'1 interessat en un mateix dia, si és possible, l'ordre de preferència serà de mutu acord, cas contrari per antelació en la petició feta (dia i hora de la sol·licitud).

Article 2

Hores degudes

1. La petició de concessió d'hores degudes es regirà per les mateixes normes que els assumptes personals. En el supòsit que entre les hores degudes i els assumptes personals, la preferència serà per antelació en la petició (dia i hora).

Article 3

Llicències

Per a la seva concessió serà requisit indispensable la prèvia comunicació i la seva justificació. Si per causa justificable no fos possible fer-ho amb anterioritat serà exigible amb posterioritat.

Article 4

Deures inexcusables

Per a la seva concessió, l'usuari del dret haurà de presentar degudament emplenat i signat un

model de sol·licitud normalitzat que estarà a la seva disposició. En l'esmentada sol·licitud, a més del nom de l'usuari del dret hi constarà: el dia i l'hora d'entrada o inici, l'hora de sortida, centre al qual s'assisteix, segell i la seva firma, entenent-se que l'horari de concessió coincideixi amb l'horari laboral, llevat el torn de nit. En tot cas, s'aportarà a la Unitat de Personal el corresponent justificant emès pel centre.

També en el cas que l'usuari del dret no sigui el beneficiari i actuï en funció d'acompanyant s'hi farà constar el nom de l'afectat (fins a segon grau de consanguinitat).

Article 5

Concessió d'hores extres

S'estableix una preferència en funció del coeficient establert (hores extres realitzades * 1000 / hores treballades) entre els membres que habitualment realitzen aquest servei. S'adjudicarà a qui 48 hores abans de la seva realització estigui interessat a realitzar-les i presenti el coeficient més baix. En casos d'urgència, per rigorós ordre de menor a major coeficient, s'intentarà contactar amb els possibles interessats i oferir-los la seva realització. La llista de coeficients s'actualitzarà constantment i restarà exposat, com a mínim, cada divendres al migdia.

(06.333.061)

RESOLUCIÓ

TRI/4449/2006, de 19 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, per al període 1.5.2006-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812902).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, subscript pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de maig de 2006 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace,

SA, per al període 1.5.2006-30.4.2009 (codi de conveni núm. 0812902) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Hotel Fira Palace, SA, per al període 1.5.2006-30.4.2009

Article 1

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu afecta i obliga el centre de treball amb denominació comercial Hotel Fira Palace de l'empresa Hotel Fira, SA, situat a la ciutat de Barcelona.

Així mateix s'inclou en el present Conveni l'activitat de servei d'àpats (prestació de serveis de restauració a tercers) mitjançant acords, tant si s'utilitzen les instal·lacions pròpies com alienes.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta tots els treballadors que componen o componguin durant la seva vigència la plantilla del centre de treball Hotel Fira Palace de l'empresa Hotel Fira, SA, situat a la ciutat de Barcelona, a excepció dels compresos en l'article 1, apartats c), f) i g), i a l'article 2, apartat 1, del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 3

Àmbit temporal

Les condicions pactades al present Conveni entren en vigor a tots els seus efectes l'1 de maig de 2006, amb independència, per tant, de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

La seva durada és de 36 mesos, de l'1 de maig de 2006 al 30 d'abril de 2009, excepte les clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i revisió. A partir del 30 d'abril de 2009, el Conveni s'ha de prorrogar tàcitament i automàticament d'any en any llevat denúncia fefaent per qualsevol de les parts amb 2 mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment.

Article 4

Normativa supletòria

En tot el que no es regula en el present Conveni, amb caràcter subsidiari cal atènyer-se al que disposen el Conveni col·lectiu de la indústria hotelera d'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya, l'Ordre de 28 febrer de 1974, l'Estatut dels treballadors, el tercer Acord laboral d'àmbit estatal del sector d'hoteleria, Barcelona 4 de març de 2005, i la legislació laboral vigent i aplicable en cada moment.

Article 5

Categories

Les diverses categories enquadrades als seus respectius nivells figuren a l'annex 1 del present Conveni.

Article 6

Departament de Consergeria, Recepció, telefonistes

Es procedeix a la unificació funcional per grups professionals de les categories enquadrades en aquests de les seccions de Consergeria, Recepció i telefonista de primera. En conseqüència les funcions específiques definides i desenvolupades en l'Ordre, de 28 de febrer de 1974, per a les esmentades categories queden englobades i fusionades en els seus respectius estatus.

Partint del principi d'organització i direcció d'empreses, les esmentades funcions han de ser alternades de manera exclusiva o compartida en funció de les necessitats de servei que hi hagi.

Telefonista de segona: la seva funció és únicament i exclusivament l'atenció del telèfon. S'estipula com a temps lògic d'aprenentatge 3 mesos continuats o 6 alterns en un període de 12 mesos. A la finalització d'aquests períodes, si es manté la plantilla, passaria obligatòriament a la categoria de telefonista 1a.

Article 7

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional al si de l'empresa queda enquadrada i autoritzada segons els termes i límits que faculden l'article 39 de l'Estatut dels treballadors i la normativa concordant.

Article 8

Premi de vinculació

Quan un treballador/a de 45 o més anys cessi a l'empresa per qualsevol causa, a excepció de la d'acomiadament procedent per sentència ferma, i sens perjudici d'altres indemnitzacions que li puguin correspondre, ha de percebre juntament amb la liquidació i d'acord amb els anys que hi hagi romàs, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa, 2 mensualitats.

Als 15 anys de servei a l'empresa, 3 mensualitats.

Als 20 anys de servei a l'empresa, 4 mensualitats.

Als 25 anys de servei a l'empresa, 5 mensualitats.

Als 30 anys de servei a l'empresa, 6 mensualitats.

Als 35 anys de servei a l'empresa, 7 mensualitats.

El càlcul de l'esmentada compensació, que té caràcter indemnitzatori, s'ha d'efectuar sobre el salari corresponent al nivell retributiu del treballador/a fixat en las taules salarials del moment corresponent al cessament, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada i plus voluntari si la té el treballador/a afectat.

S'ha de respectar qualsevol acord existent anterior entre les empreses i els representants dels treballadors en matèria de càlcul.

Quan un treballador/a mori en situació d'actiu a l'empresa, aquest premi correspon als seus hereus.