

d'alta tensió, aprovat pel Decret 3151/1968, de 28 de novembre; el Reglament sobre condicions tècniques i garanties de seguretat en centrals elèctriques, subestacions i centres de transformació, aprovat pel Reial decret 3275/1982, de 12 de novembre, i les seves instruccions tècniques complementàries, aprovades per l'Ordre ministerial de 18 d'octubre de 1984; la Llei 13/1987, de 9 de juliol, de seguretat de les instal·lacions industrials, les regles de l'art comunament acceptades pel que fa a aquells aspectes no específicament regulats i la resta de les disposicions d'aplicació general.

—3 L'empresa titular serà la responsable de l'ús, la conservació i el manteniment de la instal·lació, d'acord amb les condicions de seguretat que requereix la normativa vigent.

—4 El termini per a la posada en marxa de la instal·lació autoritzada serà de dos anys a comptar de la data de publicació d'aquesta Resolució al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

—5 La Direcció General d'Energia i Mines podrà fer les comprovacions i les proves que consideri necessàries durant les obres i quan s'acabin en relació amb el compliment de les condicions generals i especials d'aquesta Resolució.

—6 Amb aquesta finalitat, el titular de la instal·lació comunicarà a l'òrgan administratiu esmentat el començament de les obres, les incidències dignes d'esment mentre durin i també la finalització.

La comunicació del final de les obres s'acompanyarà amb el certificat de direcció i acabament de la instal·lació que acrediti que s'ajusten al Projecte d'execució aprovat, que s'han complert les normes i disposicions abans esmentades i, si s'escau, s'adjuntaran les actes de les proves dutes a terme.

—7 L'Administració deixarà sense efecte aquesta autorització administrativa per les causes que estableix l'article 34 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, i en el supòsit d'incompliment, per part del titular de la instal·lació, de les condicions que aquesta imposa.

En aquest supòsit, l'Administració, amb la instrucció prèvia de l'expedient oportú, acordarà l'anul·lació de l'autorització, amb totes les conseqüències d'ordre administratiu i civil que se'n derivin segons les disposicions legals vigents.

—8 Aquesta autorització s'atorga sens perjudici de tercers i és independent de les autoritzacions o llicències de competència d'altres organismes o entitats públiques necessàries per realitzar les obres i les instal·lacions aprovades.

Contra aquesta Resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el director general d'Energia i Mines (c. Provença, núm. 339, 2n, 08037 Barcelona), en el termini d'un mes comptat des de l'endemà de la seva publicació, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, i segons la redacció que en fa la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Barcelona, 24 de novembre de 2006

JOSEP M. DE JUAN CAPDEVILA
Cap del Servei d'Energia Elèctrica
(06.331.135)

RESOLUCIÓ

TRI/4513/2006, de 13 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0814072).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Berga, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de febrer de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 36 de la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva i participació en la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (BOE núm. 173, de 20.7.1990), en relació amb el que estableixen la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; l'article 11.2 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;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 35 de la Llei 7/1990,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Berga per als anys 2005-2007 (codi de conveni núm. 0814072) al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball i Indústria a Barcelona.

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

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

ACORD

de condicions de treball del personal funcionari 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 les organitzacions sindicals que en formen part, que són UGT, CCOO i ASPLC.

Article 2

Àmbit personal

1. Aquest Acord afectarà el personal que presta els seus serveis per l'Ajuntament de Berga integrats a la seva plantilla com a personal funcionari.

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) Els funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter estatal només en els punts que pugui afectar la normativa especial que els regula.

3. La referència conveni continguda en aquest instrument s'entén efectuada als acords de negociació col·lectiva que preveu la legislació sobre funció pública.

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 Pacte de condicions 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 Pacte de condicions 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 Pacte de condicions.

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 Pacte de condicions 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 Acord 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 al funcionari, 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 Pacte de condicions

1. Les parts signants constituïran una Comissió de Seguiment de l'Acord que serà paritària 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 acorden 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 (CEMICAL), 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 funcionaris d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

2. L'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball defineix la prestació del funcionari i les funcions a realitzar, i determina la carrera i promoció professional.

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

3. S'estableixen els següents grups professionals:

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

Policia: Sant Miquel

Arxiu: Sant Marc/Sant Jordi

Funcionaris: 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. No obstant en aquests supòsits s'hauran de garantir aquells serveis que es considerin necessaris.

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 torns 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 torns.

4. Es facilitaran trimestralment les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, així com les actuacions que es duiguin 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.

Policia Local: els horaris de la Policia Local seran distribuïts en torns rotatius mensuals:

Torn matí: de 6 a 14 hores.

Torn tarda: de 14 a 22 hores.

Torn nit: de 22 a 6 hores.

Aquests torns només afectaran els caporals i agents de la Policia Local, a excepció del sergent que el seu horari serà de 7.30 a 15 hores de dilluns a divendres.

S'inclou la garantia de gaudir com a mínim d'un cap de setmana alternatiu de festa al personal policial. Únicament a aquests efectes s'entén per cap de setmana el divendres, dissabte i diumenge.

A efectes de festivitats al personal funcionari de la Policia Local, atesa la seva especificitat i de forma exclusiva percebrà els complements que es fixen en aquest Acord quan la seva jornada recorri en dissabte, diumenge i festiu, i s'entenen com a tals els establerts a l'article 8.

6. Es regiran per l'especificitat del seu lloc de treball i del servei que presta el personal inclos en els següents departaments: conserge-assenyador 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 i Policia Local.

Article 10

Pauses al treball

1. El personal afectat pel Pacte de condicions 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 estricta compliment a aquestes instruccions.

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

4. Les pauses de treball de la Policia Local s'hauran d'adequar a les necessitats del servei, a la normativa específica per aquest col·lectiu.

5. Aquest article no és aplicable als treballadors que realitzin una jornada partida; 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 justificant 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. Els períodes mínims en el mes natural serien de 7 dies naturals, i 5 en cas de dies laborables, sempre que els corresponents períodes de vacances siguin compatibles amb les necessitats del servei.

En el cas de la Policia Local el còmput assenyalat anteriorment serà de 7 dies naturals, atenent a la seva especificitat de la jornada - horaris.

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:

- 15 anys de servei: 23 dies hàbils de vacances.
- 20 anys de servei: 24 dies hàbils de vacances.
- 25 anys de servei: 25 dies hàbils de vacances.
- 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 i el personal de la Policia Local aplicarà el quadrant del servei per a la distribució del temps de vacances. El personal de la Policia Local no gaudirà de vacances durant les festes del Corpus, i prèvia petició es podrà atorgar fora d'aquest període.

4. El dia 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 funcionaris 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 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

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 funcionari al qual es concedeix el permís.

Article 14

Còmput del temps per gaudir de vacances

1. Si un treballador funcionari, 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.

CAPÍTOL 3

Règim retributiu del personal municipal

Article 15

Retribucions

1. 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 triennis i la resta de conceptes retributius, que conformin la total de la retribució bruta.

2. El personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord percebrà 2 pagues extraordinàries, la primera el mes de juny i la segona el mes novembre, les quals seran satisfetes conjuntament amb les nòmines d'aquests 2 mesos.

Article 16

Complements de destinació

L'assignació de complements de destinació al personal de l'Ajuntament es farà d'acord amb allò que disposa la normativa d'aplicació, de con-

formitat amb la catalogació i relació de llocs de treball elaborada i aprovada per l'Ajuntament, previ informe de la representació del personal.

Article 17

Altres complements

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

2. Fets diferencials:

a) Policia Local: percebrà un complement per les quantitats i motius que s'expressen:

Rotació: 4 euros per dia efectivament treballat (es computaran 11 mesos, deixant fora les vacances).

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 Pacte de condicions.

Article 18

Hores extraordinàries

1. Només es realitzaran serveis extraordinaris fora de jornada per raons imprescindibles del servei, i tractant que cap funcionari no realitzi més de 80 hores anuals.

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 Pacte de condicions.

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 Pacte de condicions.

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 Pacte de condicions.

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

Article 19

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 1.752.c) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Article 20

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 21

Renovació del carnet de conduir

L'Ajuntament cobrirà les despeses de reno-

vació, 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.

En el cas de la Policia Local el permís a renovar serà el de la classe BTP per a tots els seus components. Als membres d'aquesta Policia que tinguin permisos superiors se'ls abonarà la part proporcional que correspongui al BTP.

Article 22

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 23

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 1799	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 24

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 Pacte de condicions 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 Pacte de condicions 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 25

Prestació per incapacitat temporal

1. El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte de condicions 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 26*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 expedit 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 27*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'acreditat 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 depenents del treballador.

Article 28*Premis per permanència i jubilació**Premis per permanència*

Els funcionaris 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

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

2. 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.

3. Els treballadors que reuneixin els requisits legals establerts a la normativa vigent en aquesta matèria, per percebre la prestació per jubilació anticipada, i que acreditin una antiguitat a l'Administració local de més de 10 anys, percebran una gratificació, una sola vegada, sempre que no existeixin raons tècniques o presupostàries de caràcter acumulatiu en les sol·licituds d'aquestes prestacions en les quantitats que tot seguit es relacionen:

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

Article 29*Pla de pensions*

1. L'Ajuntament de Berga i els delegats de personal, sensibles a la conveniència de garantir uns ingressos dignes per als funcionaris 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 30*Assistència jurídica*

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal funcionari al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits en què el funcionari 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 funcionari.

Article 31*Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil*

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els funcionaris 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'assegurador per garantir la seva responsabilitat.

Article 32*Assegurança de vida*

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

Article 33*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 34***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 preadopi 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 4 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.

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.

nitat o afinitat, 3 dies si el succés es produeix en una localitat al Berguedà i fins a 5 dies si succeeix en una altra comarca. Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

g) El personal que prengui part en un procés selectiu per cobrir places vacants en la incorporació, podrà gaudir del dia anterior al de la data de la celebració de cada prova, en concepte de llicència.

Les peticions de permisos a què es refereix aquest apartat s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la incorporació 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 raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial, que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial, tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 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 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 els supòsits 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 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 pre-natals i tècniques de preparació al part que s'han 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 35 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 contragui 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 36

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 37

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 38

Principis generals

1. 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.

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

3. La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els funcionaris hauran de posseir la titulació exigida per a l'ingrés en aquests, i haver prestat serveis efectius, durant almenys 2 anys, com a funcionari de carrera en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior al del cos o escala al qual pretenguin accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

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.

L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup D, i s'efectuarà pel sistema de concurs oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures urgents per a la reforma de la funció pública o una antiguitat de 10 anys en una categoria del grup D, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Article 39

Excedències

a) Es podrà concedir excedència voluntària als treballadors que ho sol·licitin per interès particular. Per sol·licitar aquesta excedència serà necessari haver prestat serveis durant 3 anys a l'Administració com a funcionari de carrera. Aquesta excedència no podrà tenir una durada inferior als 2 anys.

b) Els treballadors tindran dret a un període d'excedència voluntària, no superior a 3 anys, per atendre la cura de cada fill, sigui per naturalesa, per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

c) Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que estigui al seu càrrec i que per raó d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta excedència posarà fi a la que es vingués gaudint.

d) En els supòsits b) i c), el període de permanència serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius. Durant el primer any, els funcionaris tindran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven.

e) Per les situacions diferents s'aplicarà el regim legislatiu vigent de la funció pública.

Article 40

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 41

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 funcionari 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 pròpies del lloc de treball que es desenvolupa.

CAPÍTOL 6

Promoció i formació

Article 42

Dret a la formació, promoció i adaptació

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

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.

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 Pacte de condicions, 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.

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

Seguretat i higiene

Article 43

Salut laboral

1. A l'empresari de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el funcionari 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 funcionaris en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als funcionaris de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al funcionari, 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 del 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 44

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 procediments 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 funcionaris i treballadors 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'instueixin 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 específics 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 45

Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als funcionaris, 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 funcionaris, o per verificar si l'estat de salut dels funcionaris pot constituir un perill per si mateix, per als altres funcionaris, 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 46

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 atenen 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 funcionaris amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 47

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 funcionàries, 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 funcionària treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la funcionària haurà de ser traslladada a un 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 funcionària 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 48

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 funcionaris participaran 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 neces-

sitats 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 funcionaris 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.

ta.

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).

Policia Local

1 anorac (cada 4 anys).

1 gorra (cada 2 anys).

1 corbata (cada 2 anys).

1 chester, que inclourà jersei, pantalons, botes militars, cinturó i gorra rural (segons deteriorament).

1 joc de cinturons, interior i exterior (cada 4 anys).

1 jersei de pic de dia (cada 2 anys).

1 parell de guants (cada 2 anys).

1 impermeable (peces d'aigua) i 1 caçadora (segons deteriorament).

Complements:

xarreteres, fundes d'armes, fundes de manilles, portadefenses, guants blancs, passamuntanyes, nombres d'identificació professional i escuts (segons deteriorament).

pantalons d'estiu (anual).

pantalons d'hivern (anual).

2 camises d'estiu amb distintiu (anual).

2 camises d'hivern amb distintiu (anual).

1 sabates d'estiu (anual).

1 sabates d'hivern (anual).

1 parell de mitjons negres d'estiu (anual).

1 parell de mitjons negres d'hivern (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 8

Llibertat sindical

Article 49

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, perjudici 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 50

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 funcionaris 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 51

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'incoació 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 Pacte de condicions 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 52

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 53

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 54

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 55

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 consistirà 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 Acord, 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 l'Ajuntament l'hagi 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 funcionari 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 funcionaris 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 segona activitat de la Policia Local de Berga

CAPÍTOL 1

Segona activitat

Article 1

El traspàs a la situació de segona activitat

El traspàs dels funcionaris del cos de la Policia Local de Berga en endavant PLB a la situació de segona activitat es produirà per la causa legal establerta a l'article 43 de la Llei 16/1991, de 10 de Juliol, de policies locals de Catalunya.

Els funcionaris que passin a la segona activitat i se els assigni un lloc de treball d'aquesta naturalesa cessen en els llocs on complien el seu servei i passen a prestar un altre adequat a la seva experiència i capacitat.

Article 2

Adscripció

El Personal en segona activitat passarà a formar part del departament, unitat, oficina o organisme municipal a què es destini.

Article 3

Distintius i armament

Els funcionaris que passin a la segona activitat prestaran el seu servei sense arma de foc, amb l'excepció, en cas que així fos considerat per la Prefectura, de l'eventualitat prevista en l'article 7.2.e) d'aquest Reglament.

Portaran un uniforme adequat a l'activitat i funcions a desenvolupar.

Article 4

Funcions en segona activitat

1. Els llocs de treball de segona activitat podran ser ocupats pel policia que presenti una disminució objectiva de la seva capacitat per complir el servei ordinari, compatible, no obstant això, amb l'exercici de funcions o serveis policials de caràcter auxiliar o complementari.

2. El seu traspàs a aquesta situació es produiran els termes i condicions previstos en l'article 7.1 d'aquest Reglament. També podran ser ocupats aquests llocs de treball pels membres de la PLB que compleixin l'edat de 57 anys sense disminució objectiva, en els termes i condicions previstos en l'article 7.2 d'aquest Reglament.

Article 5

Catàleg de llocs de treball

1. El catàleg de llocs de treball de segona activitat determinarà els llocs que podran ser coberts amb personal en aquesta situació.

2. El catàleg definirà per a cada lloc la funció, l'horari, la ubicació, el perfil necessari, la formació adequada i qualsevol altra circumstància adient. Aquestes definicions podran canviar-se en funció de les necessitats.

3. La gestió d'aquest catàleg i del personal inclòs en la segona activitat estarà centralitzada a la Unitat de Segona Activitat per tal de mantenir criteris uniformes, així com adequar-se a la demanda de les necessitats reals i planificar aquestes.

4. La creació, ampliació, disminució o modificació del nombre i tipologia dels llocs del catàleg pel que fa referència a la segona activitat és potestat de l'Ajuntament, a proposta de la Direcció de Recursos Humans i la Direcció de la Policia Local de Berga, i es negocia prèviament en una Taula Tècnica de la Policia Local i la representació sindical.

Article 6

Distribució

Els funcionaris que ocupin un lloc de segona activitat podran ser assignats a altres llocs del catàleg adients a les seves condicions físiques o amb canvis en la ubicació del lloc.

Article 7

Supòsits de traspàs a segona activitat

1. Supòsit de trasllat a la situació de segona activitat

a) Serà d'aplicació als policies que, segons dictamen mèdic emès pel tribunal que estableix la Llei 16/91, de policies locals de Catalunya, tenen disminuïda llur capacitat per acomplir amb el seu servei ordinari. Podrà produir-se d'ofici o a instància de part.

b) En qualsevol cas la disminució de la capacitat no ha de ser de tal intensitat que faci al funcionari invàlid pel treball essencial de Policia. No serà compatible la situació de segona activitat amb la declaració de cap grau d'invalidesa per l'òrgan competent, llevat de la invalide-

sa parcial. El trasllat a segona activitat en el present supòsit podrà ser reversible mitjançant nou dictamen mèdic emes pel tribunal mèdic.

2. Supòsit de traspàs a la situació de segona activitat. Edat

a) Serà d'aplicació al personal sense disminució objectiva, que amb una edat de 57 anys o superior, així ho sol·liciti.

b) Sense perjudici que el policia que així ho sol·liciti tingui dret a passar a la situació de segona activitat, la declaració formal i l'adscripció a un dels llocs de segona activitat serà tramitada en cas de vacant en el catàleg i si no hi ha cap policia en el supòsit primer (dictamen mèdic) que pugui ocupar aquesta vacant.

c) L'ocupació dels llocs del catàleg de segona activitat que haguessin quedat vacants per la no-ocupació dels mateixos per policies del supòsit primer, es produirà entre voluntaris majors de 57 anys, prioritzant en funció de la major edat.

d) L'interessat no podrà sol·licitar el reintegrament al servei ordinari o al servei de primera B previst en el capítol 2 d'aquest Reglament abans d'haver estat un mínim d'1 any en la situació de segona activitat.

e) També poden ser dedicats al servei ordinari de manera temporal en qualsevol moment en cas de necessitats organitzativa derivada d'emergència social entesa aquesta com a tota amenaça, situació catastròfica o contingència greu de caràcter natural o excepcional que pugui suposar un estat de risc o perill greu per a la convivència ciutadana o per les persones o els béns.

Article 8 Tribunal mèdic

El tribunal mèdic estarà format per 3 metges que es designaran d'acord amb les consignes següents:

- 1 metge designat per l'Ajuntament de Berga.
- 1 metge designat per l'interessat.
- 1 metge designat pel Servei Català de la Salut.

El tribunal mèdic haurà de dictaminar sobre 3 possibilitats:

- a) El funcionari pot prestar servei ordinari i no procedeix cap canvi.
- b) El funcionari presenta una disminució que el pot fer subjecte d'una invalidesa (total pel treball habitual o absoluta per a tot treball) a càrrec de la Seguretat Social i per tant, no procedeix que passi a segona activitat, i procedeix, en aquest cas, d'acord amb el previst legalment.
- c) Presenta una disminució que no el fa invàlid als efectes anteriors perquè, objectivament, implica una disminució de la seva capacitat per complir el servei ordinari i, en canvi, no l'incapacita per a funcions o serveis auxiliars de segona activitat.

Article 9 Retribucions

Les retribucions dels funcionaris en segona activitat garantirán en tot cas el 100% de les retribucions bàsiques i el grau personal. El funcionari en segona activitat percebrà el complement específic que tingui assignat en el nou lloc de treball.

En tot cas es garantirà que el complement específic sigui equivalent al que es percebia en l'anterior lloc de treball, descomptats els factors de perillositat, nocturnitat i festivitats, en el cas que no es realitzin.

Article 10 Promoció interna

El personal que es trobi en situació de segona activitat no podrà participar en processos de promoció interna mentre estigui en aquesta situació.

CAPÍTOL 2

Primera activitat amb limitacions per motiu d'edat (primera B)

Article 11 Accés

El personal de l'escala bàsica de la PLB que, amb 57 anys o més ho sol·liciti voluntàriament, serà destinat a serveis que impliquin funcions amb un limitat factor de feina penosa i/o esforç físic compatible amb l'edat.

Així mateix desenvolupar provisionalment aquest tipus de serveis el personal que hagi sol·licitat el traspàs a la segona activitat per motiu d'edat i fins que no obtingui lloc vacant en el catàleg d'acord amb allò establert en l'article 7.2.

Article 12 Característiques

1. Les tasques previstes pels agents de primera activitat amb limitacions per motius d'edat (primera B) es regularan a través del llistat d'activitats específic que, per a aquest col·lectiu, s'annexi al catàleg de llocs de segona activitat. Seran serveis propis de l'activitat policial però hi quedaran exempts aquells serveis en els quals, per la seva naturalesa, calgui, pel seu desenvolupament, la plena idoneïtat física del policia.

2. Addicionalment a les funcions indicades, el personal de primera activitat amb limitacions per motiu d'edat (primera B) desenvolupar, de manera temporal, tasques pròpies dels llocs de treball de segona activitat si hi hagués algun lloc vacant d'aquestes característiques en la unitat d'adscripció de la gent, sempre que en sigui idoni i fins que el lloc es mantingui en catàleg i no sigui ocupat per un agent de segona activitat.

Article 13 Condicions i retribucions

1. El personal inclòs en l'aplicació del present capítol estarà a tots els efectes en situació de primera activitat, podent ser requerit per necessitats del servei per al desenvolupament temporal de funcions de plena operativitat.

2. Percebrà, en aquest sentit, la totalitat de les retribucions bàsiques i complementaries, inclosos els plusos, assignats al desenvolupament de funcions de primera activitat encara que estarà exclòs de la realització de més de 80 hores extraordinàries en la situació de l'article 13.1 d'aquest annex.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. En un termini d'1 mes comptador a partir de l'aprovació definitiva d'aquest Reglament, 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 Reglament. La present Comissió estarà formada per 2 membres de la corporació, 2 membres de la representació sindical o de personal.

2. El traspàs a la situació de segona activitat no comportarà la pèrdua de la condició d'agent de l'autoritat del funcionari de la Policia Local de Berga que la tingui.

3. L'Ajuntament impulsarà els processos de formació dels comandament de la PLB necessaris per tal que l'aplicació del Reglament es faci de manera eficient.

4. La Taula Tècnica de la PLB en relació al present reglament estarà formada per la Direcció de Recursos Humans, la Prefectura de la Policia Local i la representació sindical o de personal

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

La Prefectura de la Policia Local presentarà a la Taula Tècnica de la PLB en un termini no superior als 2 mesos comptadors de la data de l'aprovació del present Reglament una proposta de catàleg de llocs de segona activitat.

ANNEX 2

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, tindran 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 justificat 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).

DEPARTAMENT DE TREBALL

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'adjudicaran 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. El llistat de coeficients s'actualitzarà constantment i restarà exposat, com a mínim, cada divendres al migdia.

(06.333.060)



RESOLUCIÓ

TRE/228/2007, de 25 de gener, per la qual es dona publicitat a l'atorgament de subvencions per a la inserció laboral de persones acollides a la renda mínima d'inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació per a l'any 2006.

Atès el que estableixen l'article 18.3.c) de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions (BOE núm. 276, de 18.11.2003), i l'article 94.6 del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre (DOGC núm. 3791A, de 31.12.2002), modificat per la Llei 12/2004, de 27 de desembre, de mesures financeres (DOGC núm. 4292, de 31.12.2004);

Atès que l'article 21 de l'Ordre TRI/303/2005, de 13 de juny, per la qual s'aproven les bases reguladores que han de regir el programa d'ajuts del Departament de Treball i Indústria per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació, disposa que es donarà publicitat a les subvencions concedides d'import igual o superior als 3.000 euros mitjançant la seva publicació en el DOGC;

Atès el que preveu l'article 30 del Reial decret 887/2006, de 21 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament general de subvencions, publicat en el BOE núm. 176, de 25.7.2006;

En compliment d'aquests preceptes legals es procedeix a publicar les subvencions a empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció (RMI) atorgades pel Departament de Treball i Indústria durant tot l'any 2006 d'un import igual o superior a 3.000 euros.

Per tant, vist l'informe favorable de l'Assessoria Jurídica del Departament de Treball,

RESOLC:

Article únic

Donar publicitat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* a les subvencions atorgades pel Departament de Treball i Indústria per a la inserció de persones acollides a la RMI mitjançant empreses d'inserció sociolaboral, entitats col·laboradores d'inserció i projectes d'autoocupació, durant l'any 2006, d'un import igual o superior a 3.000 euros, previstes a l'Ordre TRI/303/2005, de 13 de juny, amb càrrec a la partida pressupostària TI/05/D/480400100/3320 dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2006, que s'especifiquen a l'annex d'aquesta Resolució.

Barcelona, 25 de gener de 2007

MAR SERNA CALVO
Consellera de Treball

ANNEX

Subvencions concedides a les empreses d'inserció sociolaboral i entitats col·laboradores d'inserció (ECI)

Entitat beneficiària: centre reinsercional social "Recollim".

Quantitat concedida: 3.704,17 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Servicons, SL.
Quantitat concedida: 10.589,35 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: fundació privada Santa Teresa Vendrell.
Quantitat concedida: 4.318,26 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Associació social forma 21.
Quantitat concedida: 5.008,78 euros
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: fundació privada Ared.
Quantitat concedida: 4.158,47 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Forma 21 EI, SL.
Quantitat concedida: 5.428,12 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Femarec, SCCL.
Quantitat concedida: 4.193,40 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: APIP, Assoc. promoc. i inser. social.
Quantitat concedida: 5.084,69 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Emfo, SL.
Quantitat concedida: 8.386,80 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Celler del roser, SCP.
Quantitat concedida: 5.167,73 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Servicons, SL.
Quantitat concedida: 13.272,74 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Icaria editorial, SA.
Quantitat concedida: 4.189,23 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Femarec, SCCL.
Quantitat concedida: 4.197,33 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: ISS facility services, SA.
Quantitat concedida: 8.386,80 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Associació Alba, atenció al disminuït.
Quantitat concedida: 4.161,89 euros
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.

Entitat beneficiària: Tècniques i recuperació Gironès Tirgi.
Quantitat concedida: 6.290,10 euros.
Finalitat: inserció laboral de persones destinatàries de la RMI.