

Dilluns, 7 d'abril de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 18 de març de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Berga per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08100042142014)*

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Berga subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 16 de gener de 2014, i d'acord amb el que disposen l'article 38 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Berga per als anys 2014-2015 (codi de conveni núm. 08100042142014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

ACORD REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE BERGA PER ALS ANYS 2014-2015

### CAPÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS

#### Article preliminar

Per tal d'aconseguir un redactat més fluid i entenedor del contingut d'aquest Acord/Conveni col·lectiu, a tots els efectes, quan es faci referència als/les treballadors/es que prestin serveis a l'Ajuntament de Berga s'utilitzarà la forma masculina que serà omnicomprensiva de tots dos gèneres sense que això suposi cap connotació de caràcter sexista respecte a cap d'ells.

#### Article 1. Finalitat

La finalitat d'aquest Acord/Conveni és la regulació de les matèries i condicions de treball dels empleats públics al servei de l'Ajuntament de Berga.

#### Article 2. Naturalesa

Aquest Acord/Conveni col·lectiu ha estat negociat a la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Berga, regulada a l'article 36.3 de l'EBEP, entre l'ajuntament de Berga i les organitzacions sindicals legitimades, que son CCOO UGT, CSI-F, i la representació unitària dels empleats municipals.

#### Article 3. Àmbit personal

1. Aquest Acord/Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els empleats públics que prestin serveis a l'Ajuntament de Berga, excepte quan de forma expressa així es determini en aquest Acord/Conveni.

2. No serà d'aplicació al personal eventual (de confiança, d'assessorament especial), ni al personal amb contractes laborals d'alta direcció, ni al personal que pertanyi a iniciatives d'ocupació o promoció que necessitin aprovació i/o subvenció d'altres administracions.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 4. Àmbit temporal

Aquest Acord/Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, amb efectes retroactius a partir de l'1 de gener de 2014, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2015.

### Article 5. Modificació i revisió

Aquest acord/conveni no afectarà les condicions més beneficioses per al personal que estiguin vigents quan entri en vigor en virtut de les disposicions legals, normes convencionals, usos o costums i es garanteix el respecte als drets adquirits que no vulneri el dret administratiu o el dret laboral. En cas de conflictes originats entre els preceptes de dues o més normes, tant estatals, de la Generalitat de Catalunya, com locals, s'aplicarà la norma que resulti d'aplicació de conformitat al repartiment de competències normatives en la matèria.

Durant el darrer trimestre de cada any i abans de tancar els pressupostos de la Corporació per al següent exercici es revisarà l'acord/conveni vigent i, si s'escau, es podrà modificar els aspectes que es considerin oportuns mitjançant l'acord de les parts negociadores.

No s'entendran emparades en aquesta clàusula els acords, de qualsevol manera que s'anomenin que hagin estat presos amb vulneració de les normes reguladores del procediment establert per l'adopció d'acords o per òrgan incompetent.

### Article 6. Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les parts que ho concerten denuncia la vigència de l'Acord/Conveni, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.
2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular mitjançant comunicació escrita dirigida a l'altra part, durant el mes d'octubre de 2015 o durant el mes d'octubre de qualsevol de les seves eventuais pròrrogues.
3. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Berga. Un cop denunciat, i mentre no s'aprovi un nou Acord/Conveni de condicions de treball, aquest Acord/Conveni mantindrà la vigència en la seva totalitat i extensió.

### Article 7. Interpretació i vigilància. La Comissió Paritària de Seguiment

1. En el termini d'un mes des de l'aprovació d'aquest Acord/Conveni pel Ple municipal es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment.
2. La Comissió Paritària de Seguiment es constitueix, amb la missió de verificar i assegurar el compliment d'aquest Acord/Conveni, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin o que li siguin sotmesos, fer el seguiment, la vigilància i resoldre les discrepàncies sobre la interpretació del contingut d'aquest Acord/Conveni.
3. La Comissió Paritària estarà integrada per dos membres designats per l'Ajuntament i dos membres designats pels representants dels treballadors, un per cada col·lectiu, laboral i funcionari. Podran assistir un assessor per cada part i, excepcionalment, es podrà comptar amb la presència, a més, de tècnics assessors en matèries específiques que s'hagin de tractar. Podrà assistir un empleat públic designat per l'Alcaldia que actuarà com a secretari, sense veu ni vot. S'exigirà un quòrum mínim d'un assistent per cadascuna de les parts.
4. La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries cada tres mesos i extraordinàries, que tindran lloc, a petició de qualsevol de les parts quan sigui possible, en un termini màxim de dos dies hàbils comptats a partir de la petició. S'aixecarà acta de les reunions i els seus acords.
5. La Comissió Paritària de Seguiment es podrà dotar d'un reglament intern per al seu funcionament.
6. Resolució de conflictes i arbitratge.- Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord en el si de la CPS 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 dues parts.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 8. Vinculació a la totalitat

Aquest Acord/Conveni 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 9. Organització del treball

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Corporació.
2. L'Ajuntament comptarà amb la col·laboració dels òrgans de representació sindical legitimada del personal en totes aquelles decisions referides a aquest àmbit que tinguin caràcter estratègic o estructural, mitjançant la consulta prèvia a l'adopció de les mateixes.

## CAPÍTOL I. PLANTILLA, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, ACCÉS I PROMOCIÓ INTERNA

### Article 10. Plantilla

1. La plantilla de personal al servei de la Corporació haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència. La plantilla de personal recull les places existents classificades per escales, sots-escales, classes o categories d'acord amb la seva naturalesa jurídica: funcionari, laboral o eventual.
2. A la plantilla s'adjuntaran tots aquells informes i antecedents acreditatius del compliment d'aquests principis, dels quals es donarà coneixement als representants del personal.

### Article 11. Classificació professional

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

L'escala, grup de titulació, categoria i llocs de treball defineixen la prestació de l'empleat públic i les funcions a determinar, i determina la carrera i la promoció professional.

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en aquest Acord/Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la denominació, les funcions i les retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de 15 dies. S'estableixen els següents grups professionals:

-Grup A

Subgrup A1: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

Subgrup A2 (antic B): títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.

-Grup C1 (antic C): títol de batxiller o tècnic.

-Grup C2 (antic D): títol de graduat en educació secundària obligatòria.

-Agrupacions Professionals (antic E): certificat d'escolaritat o experiència acreditada.

La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació

### Article 12. L'accés a l'Administració Municipal

L'ingrés a l'administració pública municipal es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de selecció legalment previstos, en els que es garanteixi el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat així com el de publicitat.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 13. Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics. Es donarà prioritat a la cobertura de places vacants mitjançant la promoció interna, i s'incentivarà la participació del personal en aquests processos de selecció.
2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.
3. En el marc de les disposicions legals vigents, es comunicarà i/o s'informarà als representants dels treballadors l'oferta pública de l'ocupació, amb una antelació mínima de quinze dies a l'aprovació per part de l'òrgan municipal competent.
4. Els òrgans de representació dels empleats públics seran informats de la convocatòria de selecció per tal que emetin el corresponent informe, amb una antelació mínima de deu dies hàbils abans de la seva aprovació, tret de causes de força major.
5. D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

### Article 14. La Promoció interna

1. Els empleats públics municipals tenen dret a la promoció professional mitjançant la promoció interna tant vertical com horitzontal.
2. S'entén per promoció interna vertical l'ascens des d'un subgrup o grup de classificació professional, en el cas de que aquest no tingui subgrup, a un altre superior al que pertanyin. A tal efecte, l'empleat públic haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional i haver prestat serveis efectius durant al menys dos anys, com a empleat públic en el grup o subgrup de classificació inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.
3. L'Ajuntament de Berga facilitarà la promoció interna dels seus empleats públics determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de les mateixes que es reservaran per a promoció interna en cada convocatòria.
4. A l'efecte de promoció interna, l'accés es farà pel sistema de concurs i/o concurs oposició, subjecte als principis d'igualtat, de mèrit i de capacitat.
5. L'accés a categories del grup C1 i C2 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories del grup C2 i agrupació professional respectivament, i s'efectuarà pel sistema de concurs 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 a l'article 76 de l'EBEP o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2 o agrupació professional, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació per al personal administratiu, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.
6. El personal laboral fix que ocupi llocs propis de personal funcionari podran participar en processos selectius de promoció interna d'acord amb el que s'estableix a la Disposició Transitòria Segona de l'EBEP.

### Article 15. Funcionarització

La Corporació, en primer lloc i prèvia consulta als representants dels empleats, procedirà a definir tots els llocs de treball o places que, en l'actualitat qualificats com laborals, incorporin funcions públiques que hagin de ser desenvolupades per funcionaris d'acord amb la normativa vigent.

Amb posterioritat a aquest tràmit s'iniciaran els processos per tal de funcionalitzar les esmentades places.

### Article 16. Seguiment de la contractació

Semestralment, la Corporació informarà per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments dels funcionaris interins efectuats.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 17. La relació de llocs de treball o altre instrument organitzatiu similar

1. L'Ajuntament de Berga estructurarà la seva organització mitjançant la relació de llocs de treball o instrument organitzatiu similar d'acord amb les normes que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, i les parts signants d'aquest acord conveni es comprometen a tenir enllestida la RTL o altre instrument organitzatiu similar, durant la vigència d'aquest acord/conveni.

2. L'instrument organitzatiu contindrà com a mínim:

- a. Denominació i característiques essencials del lloc de treball.
- b. Grup o grups de classificació i retribucions complementàries del lloc de treball.
- c. Naturalesa jurídica de la relació.
- d. Funcions assignades al lloc de treball (codi de funcions).
- e. Règim de jornada del lloc de treball.
- f. Codi d'identificació.
- g. Sistema de provisió.

3. L'expedient d'aprovació de la relació de llocs de treball o instrument organitzatiu similar que suposi l'ampliació, supressió o modificació dels llocs existents o de les seves determinacions serà tramés, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, als òrgans de representació del personal, a fi que emetin l'informe oportú. La tramesa es farà com a mínim 15 dies hàbils abans de l'acord o resolució que hagi d'adoptar l'òrgan competent. L'informe dels òrgans de representació s'incorporarà a l'expedient administratiu, aquest informe no tindrà el caràcter vinculant però sí preceptiu.

4. L'instrument organitzatiu resultant de la negociació, serà públic i estarà a disposició de qualsevol empleat/da que la sol·liciti.

### Article 18. Llocs de segona activitat

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 altre circumstància adient. Aquestes definicions podran canviar-se i adaptar-se en funció de les necessitats.

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

4. La prefectura actuarà com a proveïdora del catàleg amb criteris objectius, flexibles i segons la demanda, per tal de poder cobrir el conjunt de les necessitats.

5. L'ampliació, disminució o modificació del nombre i tipologia de llocs del catàleg és potestat exclusiva de l'Ajuntament, a proposta del servei de RRHH i de la Prefectura, s'haurà de negociar prèviament en la Mesa Negociadora del personal funcionari.

Distribució:

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

2. L'assignació dels llocs concrets de catàlegs potestat del Cap de la Prefectura.

3. Es tendirà, respectant el previst en el present articulat, a que l'assignació de destins s'estableixi procurant respectar la voluntarietat del funcionari i, en el mateix sentit, a la màxima estabilitat en quant als torns d'assignació, sempre que es garanteixi, també, la idoneïtat del policia per a l'exercici de les funcions del lloc.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 19. La carrera vertical i la carrera horitzontal

1. Els empleats públics municipals tenen dret a la promoció professional mitjançant la carrera vertical, consistent en l'ascens en l'estructura dels llocs de treball existents a l'Ajuntament, recollits en la relació de llocs de treball, mitjançant els sistemes de provisió legalment establerts.
2. D'acord amb les normes que s'elaborin producte del desenvolupament de l'EBEP els empleats públics municipals també podran promocionar professionalment mitjançant la carrera horitzontal, consistent en la progressió de grau, categoria o estadi, sense necessitat de canviar de lloc de treball, a través de sistemes d'avaluació de l'actuació professional, la qualitat de les feines realitzades, els coneixements adquirits i del resultat de l'avaluació del desenvolupament.
3. Transitòriament l'Ajuntament i l'òrgan de representació dels empleats de l'Ajuntament de Berga acordaran abans del 31 de desembre de 2014 un reglament de carrera horitzontal, lligat al Pla de Formació i a l'antiguitat en el lloc.

### Article 20. Adscripció als llocs de treball

1. L'adscripció als diversos llocs de treball es realitzarà, a través dels procediments legalment establerts, d'acord amb l'organigrama de l'Ajuntament atenent criteris de millor funcionament dels serveis i es comunicarà prèviament als representants de l'empleat públic.
2. Per raons organitzatives i per tal d'optimitzar els recursos humans de l'Ajuntament, es podran efectuar trasllats de llocs de treball a un altre de vacant, respectant en tot cas els requisits necessaris pel seu desenvolupament. En aquests casos i sempre que sigui possible, es donarà prioritat a les peticions de trasllat que els treballadors hagin pogut presentar.
3. Per a la provisió dels llocs de treballs vacants que sigui necessari cobrir, es convocarà un concurs o concurs oposició intern de provisió de llocs de treball.
4. Per una millor optimització de les plantilles s'intentarà que els llocs denominats base tinguin caràcter polivalent.

### Article 21. Sistemes de provisió de llocs de treball

La provisió de llocs de treball es portarà a terme, amb caràcter general, pels procediments de concurs, concurs oposició i lliure designació amb convocatòria pública, d'acord amb el que s'hagi establert a la relació de llocs de treball. També es podran aplicar altres procediments de provisió de llocs i mobilitat previstos a la normativa vigent sobre funció pública.

### Article 22. Canvi en la gestió dels serveis

1. En el cas que es procedeixi a una externalització de serveis i/o a l'amortització d'algun lloc de treball no vacant, l'Ajuntament podrà adscriure els empleats afectats a un altre lloc de treball, sempre que existeixin vacants de la mateixa o similar categoria. Si no fos possible aquesta adscripció, la subrogació del personal afectat es farà incloent en el plec de clàusules les condicions que garanteixin l'aplicació del conveni col·lectiu de l'Ajuntament durant tot el temps que duri el contracte de prestació del servei, excepte que l'empleat renunciï expressament a l'aplicació esmentada.
2. En el cas que algun treballador/a sigui adscrit a un nou ens instrumental de la Corporació, l'Ajuntament garanteix l'aplicació en tot moment de l'Acord/Conveni del propi Ajuntament.
3. En el supòsit de dissolució de qualsevol ens instrumental, el personal adscrit que procedia de l'Ajuntament es reincorporarà de forma immediata a un lloc de treball vacant de la mateixa o similar categoria a la plantilla de l'Ajuntament.

### Article 23. Trasllats

1. L'empleat públic pot demanar el trasllat a un altre lloc de treball vacant de l'Ajuntament sempre que sigui de la mateixa naturalesa i categoria i compleixi els requisits exigits per al seu exercici. Aquestes peticions es resoldran d'acord amb el que preveu l'article 20.
2. Sense perjudici de la capacitat auto organitzativa de la Corporació en matèria de racionalització de recursos humans i materials, els canvis del lloc de treball s'han de justificar per necessitats del servei, no es poden fonamentar en una

Dilluns, 7 d'abril de 2014

mesura correctiva o sancionadora. Els canvis referits s'han d'informar prèviament a la representació sindical. Aquest informe serà preceptiu però no vinculant.

3. No es considera trasllat el canvi d'ubicació física.

### Article 24. Suplències

L'Ajuntament, tenint en compte les necessitats dels serveis, ha d'establir els mecanismes adequats en cada cas per cobrir, en la mesura necessària i mitjançant mètodes legalment establerts, les absències temporals superiors a 30 dies dels llocs de treball dels empleats públics subjecte a aquest Acord/Conveni.

### Article 25. Substitució accidental

El treballador podrà ser destinat temporalment a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat, pel que fa a les retribucions complementàries del lloc o plaça. Aquesta situació no consolidarà el canvi de lloc, així com tampoc les retribucions satisfetes per raó del lloc de treball ocupat accidentalment.

### Article 26. Encàrrec de funcions

L'Ajuntament, quan les necessitats del servei ho justifiquin, podrà assignar temporalment al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que ocupi, sempre i quan resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria i/o experiència professional o coneixements provats, amb respecte de les seves retribucions, o incorporant la diferència entre el lloc ocupat i l'encàrrec fet en cas que aquest beneficiï a l'empleat. Quant es produeixi aquest fet es comunicarà a la representació dels empleats públics.

### Article 27. Jornada de treball

1. La jornada ordinària de treball dels empleats al servei de l'Ajuntament de Berga serà de 37'5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, o aquella en que cada moment sigui d'aplicació als funcionaris de l'Administració General de l'Estat; sense perjudici de la possibilitat d'establir jornades especials, reduïdes o ampliades, d'acord amb la legislació vigent.

2. El calendari anual i els horaris dels empleats públics municipals adscrits als diferents departaments i àrees o serveis de l'Ajuntament s'establiran mitjançant l'instrument corresponent, abans del 15 de desembre de cada any, previ acord de la mesa general de negociació, seguint les directrius del càlcul anual establert per la normativa aplicable.

Els empleats municipals gaudiran dels festius previst en el calendari laboral que resulti aprovat per l'A. E. Generalitat i les festes Locals, més el divendres de Corpus que serà considerat a tots els efectes com a festiu.

Tindrà també la consideració de festiu i per cada col·lectiu el següent:

- Personal d'oficines i brigades: Totes els dissabtes i diumenges de l'any.
- Personal de l'Oficina de Turisme, Edificis Municipals i Biblioteca: Els resultants de les festivitats d'acord amb el horari d'obertura dels mateixos.
- Pel personal de les instal·lacions esportives: El que s'estableixi en el seu calendari d'hivern (octubre-maig), que anirà subjecte al calendari esportiu dels pavellons, i el calendari d'estiu (juny-setembre) que anirà subjecte a l'horari d'obertura de les piscines.
- El personal policial: Dissabtes, diumenges i festius oficials i el divendres de Corpus. Es garantirà el gaudi d'un cap de setmana alternatiu de festa al personal policia, i a aquests sols efectes s'entén per caps de setmana el divendres, el dissabte i el diumenge. S'intentarà en la mesura del possible garantir una setmana sencera de festa pel col·lectiu policial durant els dies en els quals es trobin inclosos el 24 i el 31 de desembre.

3. 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.



Dilluns, 7 d'abril de 2014

4. 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.

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

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

A) Jornada a torns (policia local, llevat de la jornada de la prefectura policial):

La duració de la jornada general del col·lectiu policial serà de 37,5 hores de treball efectiu de promig en còmput setmanal equivalent a 1664 hores anuals, la distribució de les quals es farà mitjançant quadrants, i tenint en compte el següent:

1. Els horaris/jornades del personal, un cop establerts, podran ser canviats a sol·licitud de l'interessat o per necessitats del servei, sempre i quan aquest últim canvi estigui degudament motivat per la prefectura del servei, previ acord amb l'interessat.

2. El col·lectiu es compromet a un màxim de 53 hores anuals a més de les contemplades en el punt primer per tal de donar cobertura als serveis necessaris amb les finalitats següents:

a) Cobrir serveis motivats per atendre emergències, esdeveniments o celebracions que en la mesura del possible hauran de ser degudament planificats amb la suficient antelació.

b) Garantir la prestació del servei ordinari degudament planificat i que hagi sofert una minoració sobrevinguda.

c) Per l'assistència a judicis.

d) Per formació.

3. La realització d'aquestes hores serà per jornades complertes (8 hores) llevat de les que siguin realitzades per assistència a judicis, prolongacions de la jornada i les de formació que serà del temps emprat.

4. Aquestes hores es compensaran a raó de 1 per 1 ½ en dies laborables o a raó de 1 per 2 en casos de dies festius segons el calendari oficial de cada anualitat. En el cas que aquestes hores es realitzin total o parcialment fora els torns establerts (matí, tarda o nit). La totalitat d'elles seran compensades a 1 hora per 2 hores en cas de realitzar-se en dies laborables o a 1 per 2 ½ en el cas de realitzar-se en festius.

5. La data del gaudiment d'aquesta compensació serà escollida per el treballador sempre i quan el servei quedi cobert, així com a no gaudir-les en dies on hagi servies degudament planificats i sigui necessari el reforçament del servei o en els dies de festivitats especials (1 de gener, 6 de gener, Divendres Sant, dilluns de Pasqua Florida, i 25 i 26 de desembre).

6. S'entendrà que el servei queda cobert ordinàriament amb dos efectius. Si per minoració sobrevinguda dels efectius per motius no imputables a la planificació efectuada, el servei no quedés cobert, la prefectura de la policia podrà disposar la quantitat d'efectius necessaris per donar-ne cobertura. Aquesta situació estarà compresa en els supòsits previstos al punt 3. Això no vigirà en els dies en els quals per motius de serveis necessaris, emergències o serveis especials degudament planificats, sigui necessari el reforçament del servei com tampoc vigirà en els dies de festivitats especials 1 de gener, 6 de gener, Divendres Sant, dilluns de Pasqua Florida, i 25 i 26 de desembre).

7. Per el gaudiment en festes d'aquestes hores contemplades en el punt 3, s'obindrà resposta degudament motivada en un període inferior a les 72 hores posteriors a la sol·licitud i tindrà la consideració de festa laboral a tots els efectes 48 hores abans de la seva realització. Per la concessió d'aquestes hores, en el cas de que hagi mes d'un interessat, en el mateix dia si es possible, l'ordre de preferència serà de mutu acord, cas contrari per antelació a la petició feta.

8. L'adjudicació per realitzar els serveis necessaris contemplats en el punt tercer, serà el mateix que fins ara, en funció del coeficient establert i d'actual aplicació a la Policia Local. En cas que no hi hagi personal que s'apunti voluntàriament



Dilluns, 7 d'abril de 2014

li serà assignat el servei a l'efectiu/s que presentin el coeficient mes baix, tal i com es ve fent a l'actualitat, no comportant aquest segon cas cap tipus de compensació econòmica diferent a si hagués estat de forma voluntària.

B) Jornada personal tècnic i administratiu: De dilluns a divendres segons diferents tipologies que constaran en el reglament del control horari. Aquestes tipologies s'adaptaran a les necessitats de cadascun dels servei.

C) Jornada personal tècnic dels serveis d'esports, joventut, cultura, immigració i en general de tots serveis a les persones incloses les instal·lacions esportives i el personal subaltern de les escoles públiques: La jornada anirà adaptada als horaris d'obertura de cadascun dels serveis. La jornada màxima serà de 37,5 hores setmanals per a cadascun dels col·lectius i s'adjuntaran els horaris anuals vigents a la data de la signatura com annex al text del conveni. Els canvis que es produeixin en els horaris previstos inicialment seran objecte de negociació entre l'Ajuntament i la representació unitària, i hauran de comunicar-se en forma legalment prevista al personal afectat.

D) Jornada brigades municipals:

1. De dilluns a divendres en horari de 7 a 14.30 per al personal de la brigada de jardineria.

2. El col·lectiu de la brigada d'obres i de la brigada d'enllumenat tindrà un horari per cadascun dels seus efectius el qual haurà de preveure anualment una part fixa de 1.619 hores + una borsa de 45 hores a retornar segons les necessitats dels diferents serveis prèviament planificades. Quedant l'horari ordinari de treball atenent l' anteriorment exposat com:

a) Jornada de treball des de la segona quinzena de març a 31 de desembre: de dilluns a divendres en horari de 7 a 14.30 hores.

b) Jornada de treball des de 1 de gener a la primera quinzena de març: de dilluns a divendres de 8 a 14.30 hores.

La borsa d'hores de les brigades municipals serà utilitzada per les finalitats següents:

La borsa tindrà com a objectiu principal la tendència a la supressió de les hores extraordinàries i la seva compensació ho serà amb les finalitats següents:

Els serveis territorials, i en especial l'arquitecte tècnic responsable de les brigades serà qui disposarà de la bossa d'hores i que en principi hauran de ser utilitzades per:

Brigada Obres:

- a) Els manteniments urgents de la via pública.
- b) L'assistència en el muntatge i desmuntatge de les festes programades.

Brigada d'enllumenat:

a) Assistència a les festes programades en dues modalitats que seran planificades pel responsable:

- 1. Hores de treball real.
- 2. Hores de localització.

b) Manteniments de caràcter urgent que suposin perill a la via pública (accidents, caigudes accidentals de mobiliari urbà, etc).

Article 28. Condicions de retorn de les borses d'hores

La bossa d'hores que quedi establerta pels diferents col·lectius serà retornada en la següent proporció, tenint en compte que son hores que tenen la consideració de jornada efectiva i per tant de obligat compliment:

Per a tots els col·lectius (s'entendran laborables o festius per cada treballador els que estiguin marcats com a tal en el seu calendari):

- Hores diürnes laborables: Seran retornades en la proporció de 1 hora treballada-1'25 hora recuperada.
- Hores nocturnes laborables: Seran retornades en la proporció de 1 hora treballada/1,5 hores retornades.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

- Hores festives diürnes (segons el calendari de cada treballador): Seran retornades en la proporció de 1 hora treballada/1,5 hores retornades.

- Hores festives nocturnes (segons el calendari de cada treballador): Seran retornades en la proporció de 1 hora treballada/ 2 hores retornades.

La redistribució de la jornada prioritàriament anirà destinada a compensar les hores extraordinàries que només quedaran autoritzades per raons excepcionals, d'emergència i/o imprevisibles.

Seran els responsables de cada servei els que fixaran els criteris del seu retorn que es donaran a conèixer de forma general i en cas de discrepància entre els interessos dels treballadors/treballadores l'assumpte serà tractat en la comissió paritària d'interpretació dels acords:

- La sortida mínima per efectiu serà d'una hora en cas d'utilització de la borsa d'hores.

- La bossa d'hores finalitzarà a 31 de gener de l'any següent, sempre i quan es garanteixi el retorn de les hores de bossa de tot el col·lectiu.

- Es programarà d'acord amb els tècnics responsables un calendari que inclogui un % fix de la bossa per a cobrir les festes habituals organitzades per l'Ajuntament i que serà aprovat anualment.

- Queden excloses de la bossa d'hores per tot els col·lectius que en tinguin: les emergències (nevades, ventades, aiguats) i les d'averies de sanejament.

- Pel col·lectiu de la brigada d'enllumenat per les característiques específiques i el nombre d'efectius que la conformen, s'entendrà que les hores per activitats fora de la jornada de treball seran en jornades màximes de 4 hores tant pel que fa als treballs efectius com per les permanències/guàrdies.

- Les hores de bossa de tots els col·lectius, no podran ser retornades en cap cas per un mateix efectiu, sense que la resta del col·lectiu hagi retornat com a mínim el 20% de les hores compreses a la bossa per tal d'evitar greuges entre els seus components. Les hores de bossa que no hagin pogut ser realitzades durant l'any per aquest personal per causes no imputables a l'Ajuntament, seran prorrogades per un període màxim de 1 mes.

De la borsa d'hores aquí establerta per cadascun dels col·lectius, es valorarà la possibilitat de la seva continuïtat o no, prèvia la seva negociació dins de la conjuntura econòmica del moment, a partir del darrer trimestre del 2015 en cas de pròrroga tàcita del text.

Igualment i als efectes de les condicions de treball de cada col·lectiu, tindran fins l'aprovació definitiva de l'instrument organitzatiu, la dedicació horària següent:

- Jornada partida: els col·lectius subjectes als horaris d'obertura de les oficines corresponents, sempre i quan aquesta no sigui considerada jornada ordinària pels tipus d'horari inclosos al reglament horari i l'OAC policial.

### Article 29. Descans dins la jornada

Tots els empleats municipals gaudiran d'un pausa al treball amb una durada màxima de 30 minuts no fraccionables que es computarà com a treball efectiu. Aquesta pausa s'haurà d'acomodar en tot cas a les necessitats del servei, tenint en compte el criteri de facilitar l'atenció al públic i quedant en tot moment el servei garantit. Seran els diferents responsables de les unitats administratives o tècniques els que tindran la responsabilitat del que el personal destinat a les mateixes doni estricta compliment a aquestes instruccions i en qualsevol cas s'adequaran a la normativa de control horari. Les pauses de treball de la Policia Local s'hauran d'adequar a les necessitats del servei i a la normativa específica per aquest col·lectiu, però en cap cas superaran el temps atorgat a la resta de col·lectius. Aquesta pausa no serà aplicable als treballadors que realitzin una jornada partida o a aquells ens els quals la seva jornada sigui inferior a les 6 hores seguides.

### Article 30. Descans entre jornades i el descans setmanal

El descans entre jornades i el descans setmanal dels empleats municipals, serà aquell que prevegin els seus calendaris anuals, això no obstant s'estarà en tot moment allò que per als empleats públics dicti la legislació vigent, i en tot cas,

Dilluns, 7 d'abril de 2014

amb respecte allò contemplat a la Directiva 2033/88/CE de 4 de novembre reguladora de determinats aspectes de la ordenació del temps de treball, i al Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

### Article 31. Vacances

1. Els empleats públics municipals tindran dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables o els dies que els corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor.

2. Els caps dels departaments coordinaran els períodes de vacances del personal a les seves ordres d'acord amb els criteris generals i procediments establerts pel servei de Recursos Humans, garantint en tot moment el correcte funcionament del servei.

3. Les vacances es podran gaudir com a màxim fins el 31 de desembre de l'any en curs excepte quan aquestes coincideixin amb els permisos de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs, en aquests darrers casos les vacances es realitzaran quan aquests permisos finalitzin encara que hagi acabat l'any natural. Amb caràcter excepcional, i sempre que no s'hagin pogut gaudir alguns dies de vacances abans del 31 de desembre per raó del servei, es podrà autoritzar la seva realització durant els primers 15 dies de gener. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció a fills prematurs coincideix totalment o de forma parcial amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finalitzat el permís. El còmput de vacances s'inicia a l'endemà de la data d'acabament del permís, malgrat hagi finalitzat l'any natural.

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

### Article 32. Permisos i llicències

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública per al personal funcionari. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació dels permisos i llicències serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord/conveni pot disposar de tres dies de permís d'assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any, o en els casos de reducció de jornada. Aquest permís es podrà gaudir també de forma fraccionada per un total de vint-i-cinc hores anuals en jornada ordinària o, si s'escau, la part proporcional corresponent a aquest concepte. La durada mínima de gaudiment en aquesta modalitat és de trenta minuts i es pot acumular a les vacances.

En virtut al desplegament que es fa mitjançant negociació col·lectiva de l'article 48.1j, el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord/conveni podrà gaudir de 4 dies a l'any per motius relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, la justificació dels quals s'instrumentarà mitjançant el reglament del control horari.

Es podrà gaudir també del temps indispensable pel compliment dels deures inexcusables de caràcter públic i personal. Tindran la consideració de deures inexcusables, els contemplats en la Sentència del Tribunal Superior de Castella y León, de 18 de enero de 2005, a saber:

1. Pertinença a un jurat, article 7.2 de la LO 5/1995, de 22 de maig.
2. El compliment de la citació per jutge o tribunal en procediment penal, article 463 Codi Penal.
3. El deure de comparèixer en aquells processos on els funcionaris públics actuessin en el procediment en qualitat de testimoni o pèrit, article 292 de la LEC.
4. Comparèixer personalment como demandant en el procediment laboral o contenciós i per extensió, igualment, com a demandat.
5. Comparèixer a Tribunals d'avaluació en exercici d'un deure cívic.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

6. Genèricament, el compliment de las resolucions judicials quan impliquin actes que exigeixin absentar-se del lloc de treball. Aquest deure estaria constituït per l'aplicació de los articles 118 de la Constitució Espanyola i 17.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

7. La participació en processos electorals i l'exercici del dret de sufragi.

8. Visita a un discapacitat internat en un centre, quan l'empleat hagi estat nomenat tutor d'aquest.

9. Desplaçament para portar a efecte el règim de visites a un menor.

10. Assistència a claustre de la Universitat en qualitat de delegat d'alumnes.

Article 33. Control i seguiment de la jornada i llicències i permisos

El servei de Recursos Humans portarà a terme el control, la comprovació i el seguiment dels permisos gaudits pels empleats públics municipals comptant amb la total col·laboració per part dels responsables servei de cadascuna de les àrees o els propis caps de servei en que s'estructura l'Ajuntament d'acord amb els procediments interns que s'estableixin. Essent aquests corresponsables del bon funcionament dels departaments i serveis.

Article 34. Gaudiment de les reduccions de jornada i règim d'incompatibilitats

Les reduccions de jornada establertes en aquest text són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció. Com a norma general qui tingui reducció de jornada no podrà fer serveis u hores extraordinàries. La reducció de la jornada contemplada en aquest capítol constitueix un dret individual dels empleats públics, homes o dones.

No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establir com a màxim.

Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions.

Sens perjudici del que estableix l'article 26.a de la Llei 8/2006 de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Les persones que a l'entrada en vigor d'aquest text poguessin estar gaudint d'una llicència amb la percepció del 100% de les retribucions es regirà per la normativa vigent en el moment en que es van autoritzar d'acord amb la DT 8ª de la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Les persones incloses a l'aplicació d'aquest text poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Reducció de jornada per malaltia de familiars.

Els empleats públics tenen dret a gaudir d'una reducció de la jornada, fins al 50%, amb caràcter retribuït, per malaltia molt greu d'un familiar de primer grau i per un període màxim d'un mes. Si hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudiment es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant el termini màxim d'un mes. S'entendran com a malalties greus les contemplades en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.

Les reduccions contemplades en aquest article, es veuran modificades per qualsevol normativa posterior a l'aprovació d'aquest text, i hauran d'adequar-se en cada moment a la legislació vigent.

Article 35. Excedències voluntàries que tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral

1 Supòsits d'excedència:

a) Excedència voluntària per interès particular:

Els empleats públics podran sol·licitar passar a la situació d'excedència voluntària en els supòsits i amb els requisits que estableixi la normativa vigent en cada cas.

b) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció, i es pot gaudir de forma fraccionada. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació.

c) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys i es pot gaudir de forma fraccionada. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Així mateix, es té dret a la participació en de cursos de formació.

d) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

e. Excedència voluntària per violència de gènere.

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. En el cas del personal funcionari els dos primers mesos amb retribució íntegra i en el seu cas, amb les prestacions familiars amb fill/filla a càrrec. Així mateix, en el supòsit de violència de gènere, el personal laboral té dret a la suspensió del contracte per un termini màxim de sis mesos, amb dret a reserva del lloc de treball. A efectes informatius, la normativa vigent reconeix el dret del personal que es trobi en aquesta situació a percebre la prestació per atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

2. El reingrés al servei actiu dels empleats que no tinguin reserva de plaça i destí s'efectuarà mitjançant la seva participació en les convocatòries de concurs o de lliure designació per a la provisió de llocs de treball. El reingrés també podrà efectuar-se per adscripció a un lloc amb caràcter provisional, condicionat a les necessitats del servei i sempre que s'acompleixin els requisits per al seu desenvolupament.

### Article 36. Equipaments, instal·lacions i espais de treball

1. Tots els nous equipaments i instal·lacions que es creïn compliran les condicions de seguretat i salut laboral i s'ajustaran a les normatives de supressió de barreres arquitectòniques i laborals, per tal de garantir la igualtat d'accés a persones amb mobilitat reduïda als llocs de treball i la realització de les tasques diàries del personal en les condicions establertes per la legislació vigent.

2. És respectarà el dret d'informació al representants dels treballadors.

3. Igualment, s'elaborarà un Pla de millora dels llocs de treball actuals, per dur a terme en el termini més breu que sigui possible, que incorporarà tots els requeriments relatius a seguretat i salut laboral i accessibilitat que estableix la normativa vigent.

4. Aquest Pla serà consensuat amb el Comitè de Seguretat i Salut.

### Article 37. Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, 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 d'intempèrie.

2. Es facilitarà tota l'equipació a l'inici de la seva relació amb l'Administració, i es renovarà d'acord amb la proposta de reposició per deteriorament, previ informe del responsable del departament o servei al qual pertanyi el treballador. El treballador és responsable de la seva correcta utilització i cura i el seu ús indegut o la negligència en la cura de la roba implicarà que el treballador hagi d'assumir el cost de la reparació. La reposició de la roba es farà d'acord amb les necessitats reals o per canvi de la uniformitat. El lliurament de roba de treball per circumstàncies excepcionals haurà de ser sol·licitant pel treballador, exposant els motius pels quals no pot fer servir la roba de la qual disposava. La seva sol·licitud haurà de ser informada pel responsable del seu departament.

3. La Policia Local, a més de la uniformitat disposarà dels complements necessaris per poder prestar el seu servei (xarretes, fundes d'arma, fundes de manilles, porta/defenses, guants blancs, passamuntanyes, nombres d'identificació professional i escuts, etc), que seran igualment substituïts per deteriorament dels anteriors.

4. Els delegats de prevenció participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual i el control del compliment dels acords establerts.

5. L'equipació mínima serà de per cada col·lectiu les que s'annexen al present text.

### Article 38. Retribucions. Àmbit d'aplicació

1. Els empleats públics municipals seran remunerats d'acord amb el sistema retributiu fixat en les normes de funció pública, i pels conceptes que aquestes estableixen equiparant a tots els empleats als conceptes retributius que en cada moment vigeixin pel personal funcionari. L'increment de les retribucions serà l'autoritzat per la Llei de pressupostos

Dilluns, 7 d'abril de 2014

generals de l'Estat per a cada exercici aplicada sobre les retribucions bàsiques i les retribucions complementàries no variables

2. El personal que realitzi una jornada laboral inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional a la mateixa.

### Article 39. Conceptes retributius

1. Els conceptes retributius que poden rebre els empleats públics municipals són els següents:

Retribucions bàsiques, pels imports que es determini anualment a la LPGE per a cada grup o subgrup:

a. El sou base serà el corresponent al nivell de titulació exigida per la plaça ocupada.

b. Els triennis, que consisteixen en una quantitat, que és igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de servei efectiu. En el supòsit que els anys de servei ho siguin en diferents grups o categories, es computarà per tots els anys l'import corresponent del grup, escala o categoria en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

Retribucions complementàries.

a) Complement de destinació (CD): Complement de destí: L'assignació de complements de destí es farà d'acord amb allò que disposa la normativa d'aplicació de conformitat amb la catalogació i RLT elaborada i aprovada pel Plenari de la Corporació, dins els màxims i els mínims establerts en la legislació vigent per cada nivell de titulació. Fins a l'aprovació definitiva de la RLT en aquests moments inexistent, s'estarà allò que cada treballador té assignat en l'actualitat. Això no obstant i prèvia negociació amb la representació unitària es podran modificar aquests (mai en la seva totalitat) i sempre per causes motivades suficientment.

b) Complement específic (CE): pels imports que es fixin a la relació de llocs de treball o instrument similar, els quals retribueixen les característiques específiques del lloc de treball. En aquest sentit, es tindrà en compte les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent a diferents factors.

Cada persona, plaça o lloc de treball disposarà d'un complement específic que comprendrà els conceptes següents:

- Dificultat tècnica.
- Grau de dedicació.
- Responsabilitat.
- Incompatibilitat.
- Perillositat o penositat.
- Jornada partida.
- Rotació.
- Festivitat.
- Nocturnitat.
- Festivitats especials: Policia local (1 de gener, 6 de gener, divendres sant, dilluns de Pasqua Florida, 25, 26 de desembre i 31 de desembre) Resta de col·lectius: (24 i 31 de desembre).
- Personal piscines estiu (tots els festius del calendari laboral llevat dels diumenges, inclosos durant el període d'obertura de les piscines municipals d'estiu).

Aquests factors es tindran en compte alhora de realitzar la corresponent valoració dels llocs de treball. Així mateix també es tindrà en compte en el complement específic les modalitats de jornada establertes en aquest document.



Dilluns, 7 d'abril de 2014

### Gratificacions per serveis extraordinaris

Només es realitzaran serveis extraordinaris fora de la jornada per raons imprescindibles del servei. La seva realització requerirà l'autorització prèvia a la seva realització per l'òrgan competent. Es repartiran equitativament els serveis extraordinaris per col·lectius quan les tasques a realitzar no siguin específiques d'algun lloc de treball. I tindran la condició de serveis extraordinaris els que es realitzin fora de la durada de la jornada ordinària de treball, calculada d'acord amb allò que disposa aquest text.

Els serveis extraordinaris no compresos dins la jornada ordinària o borsa d'hores es retribuïran econòmicament o es compensaran en dies de festa en la mateixa proporció que el retorn establert pel la borsa d'hores.

Pel càlcul de l'hora ordinària serà el resultat de dividir la jornada màxima anual per la suma dels conceptes retributius següents: Sou base+complement de destí+complement específic en la seva part no variable.

La compensació econòmica ho serà en qualsevol cas, en forma de gratificació, i aquesta no podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva percepció, i respondrà sempre a treballs/serveis extraordinaris fets pel personal fora de la jornada normal de treball. La quantia global assignada en el pressupost municipal no podrà superar el límit establert a l'article 175.2c del Decret 214/90 de 30 de juliol.

### Retribucions diferides

L'Ajuntament de Berga efectuarà, com a retribució diferida, totes aquelles aportacions contemplades en les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

- a. Aquests conceptes s'adequaran a l'estructura retributiva que estableixin les normes de desenvolupament de l'EBEP.
- b. El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació correspondrà al Ple de l'Ajuntament. L'import del complement específic serà el que en cada moment es determini a la relació de llocs de treball.
- c. L'empleat públic que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior, no obtingut mitjançant procediment legalment establert no donarà dret a la consolidació d'aquest, llevat la del grau personal.

A manca de Relació de Llocs de Treball o instrument similar a la data de signatura d'aquest pacte les retribucions seran les que s'annexin a la documentació relativa al capítol 1 del vigent pressupost en cada moment.

### Article 40. Nivells de destinació

1. L'assignació dels nivells dels llocs de treball es realitzarà mitjançant la relació de llocs de treball. Si el lloc de treball no es troba inclòs dintre de la mateixa, la seva creació correspondrà al Ple de l'Ajuntament de Berga que determinarà el nivell, atenent a criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament.

2. El complement de destinació, per a cada grup o categoria, queda fixat d'acord amb els següents mínims i màxims:

- Grup i categoria assimilada A1 nivell 20-30
- Grup i categoria assimilada A2 nivell 18-26
- Grup i categoria assimilada C1 nivell 12-22
- Grup i categoria assimilada C2 nivell 10-18
- Agrupació professional nivell 7-14

Els imports que corresponen als diferents complements de destinació seran els que s'estableixin anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es podran percebre complements de destinació superiors en funció del grau consolidat per haver dut a terme amb anterioritat llocs de nivell superior. En cap cas podrà ser superior al màxim previst per a cada grup.

### Article 41. Indemnitzacions per raó del servei. Dietes i desplaçaments

1. Les dietes de manutenció s'abonaran segons el seu cost real, previ el vist i plau del responsable del servei.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

2. Les despeses de viatge són la quantitat que s'abona per a la utilització de qualsevol mitjà de transport per dur a terme una comissió de servei o per motius de treball. Amb caràcter general queda autoritzada la utilització de vehicles particulars en qualsevol comissió de servei. Aquest concepte inclourà: Bitllet o passatge corresponent al transport públic utilitzat. Per casos justificats el rebut corresponent a la utilització de taxis. Justificants corresponents a despeses de peatges i autopistes. Justificants corresponents a despeses de pàrquings.

3. Els empleats públics que utilitzin vehicle propi, amb l'autorització corresponent per desplaçar-se per motius de treball, han de percebre la quantitat establerta a la normativa vigent.

### Article 42. Avançaments reintegrables

Els empleats públics 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.

### Article 43. Bestretes

1. Els empleats públics, funcionaris de carrera o laborals fixos i els empleats amb relació temporal en plaça de plantilla de durada superior a un any, podran demanar, per causa degudament justificada, mitjançant escrit presentat en el registre de l'Ajuntament, una bestreta, per un import màxim de dues mensualitats de retribucions bàsiques, que es retornaran mitjançant descomptes mensuals a la nòmina en un termini màxim de 14 mensualitats.

2. Si finalitza la relació d'ocupació d'algun empleat que tingui pendent alguna bestreta l'haurà de liquidar abans d'acabar la prestació de serveis per l'Ajuntament.

3. L'òrgan competent de l'Ajuntament de Berga determinarà la procedència o no de la seva concessió, d'acord amb l'informe emès pel servei de recursos humans. En casos excepcionals la Comissió de Seguiment del Conveni podrà ser requerida per tal que emeti el corresponent informe. Llevat també de casos excepcionals, degudament fonaments, aquest dret no podrà ser exercitat un altre cop per la mateixa persona sinó ha passat 1 any des de l'amortització de la bestreta anterior.

4. Mentre hi hagi una bestreta pendent de liquidat no es podrà concedir una altra.

## CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS

### Article 44. Fons Social

Es crea un fons social por import del 0,006% de la massa salarial sobre la massa retributiva global de cada exercici per destinar-la a fons social. Per aquest concepte, la massa retributiva global, s'entén el sumatori de les retribucions bàsiques (sou i triennis) i les retribucions complementàries (complement de destinació, complement específic, complement de productivitat i serveis extraordinaris). Per tant, no s'incorporen conceptes com prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa, indemnitzacions per trasllat, suspensions i acomiadaments, etc. Per a la seva distribució s'establirà un reglament i mitjançant una comissió es proposarà la seva distribució.

### Article 45. Jubilació anticipada

S'estableix un import màxim corresponent al 10% sobre la retribució anual de cada treballador per a la jubilació anticipada que minvarà cada any de forma ponderada en un 2 % fins arribar a l'edat ordinària de la jubilació pel mateix treballador. Aquesta mesura quedarà condicionada a l'elaboració d'un pla d'ordenació de recursos humans, d'acord amb allò que es preveu en la jurisprudència en la matèria.

### Article 46. Pòlissa d'assegurança de vida i accidents

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança de vida i d'accidents per tots els seus empleats, els capitals indemnitzatoris dels quals estaran en la mitjana dels municipis de la provincials poden regular indemnitzacions o assegurances per accident o malaltia.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

### Article 47. Millores voluntàries per ILT

1. El personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni que es trobi en situació d'incapacitat laboral temporal (ILT), tindrà dret a la percepció d'un complement sobre la prestació de la Seguretat Social amb els topalls màxims permesos pel Real decret llei 20/2012, d'acord amb el detall següent.

a) Els tres primers dies, complementar fins 50% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior a al de la situació d'IT.

b) Del dia 4 al 20, ambos inclosos complementar fins arribar al 75% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.

c) A partir del dia 21 i durant tot el període d'IT, complementar fins arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de situació d'IT.

2. D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, s'estableixen els següents supòsits que, amb caràcter excepcional indègudament justificats, es complementaran fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebin el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

El procediment de reconeixement del cent per cent de les retribucions en els supòsits excepcionals s'iniciarà en el moment que l'empleat públic així ho sol·liciti i acrediti que la seva situació d'IT es troba inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest Acord.

#### a) Hospitalització i intervenció quirúrgica

S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per a la seva acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització sempre i quan sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció i en el seu cas, si requereix el dit procés de recuperació domiciliària.

#### b) Malaltia greu

Tindran aquesta consideració aquelles malalties que així siguin determinades per part d'un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat podrà sol·licitar a la corporació que l'acreditació de malaltia greu sigui emesa per part dels serveis mèdics que tingui concertats.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica i Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

#### c) Empleades públiques embarassades i durant el període de lactància natural

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

#### d) Víctimes de violència de gènere i víctimes de violència domèstica

En situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere i els empleats públics víctimes de violència domèstica, es percebrà des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

e) Malalties infecto contagioses greus qualificades per un facultatiu quan per motiu del seu lloc de treball l'empleat/da pugui posar en situació de risc altres persones, com a màxim durant dos períodes a l'any.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

f) Accident de treball o malaltia professional.

Les parts es comprometen adoptar els supòsits que s'incorporin com a requeridors de una especial protecció i que rebin la percepció del 100% de les retribucions en situació d'incapacitat temporal o l'adopció d'altres mesures socials que vinguin aprovades per MEPAG (Mesa d'empleats públics de l'administració de la Generalitat).

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.

h) S'estableix el concepte d'absència al lloc de treball per malaltia que queda regulat de la següent manera: Les absències i les faltes justificades al treball, únicament poden respondre a raons del servei, a una incapacitat transitòria derivada de malaltia, accident o maternitat, o pel gaudi de vacances o d'un permís o d'una llicència prèviament autoritzades.

Les absències justificades comportaran la pèrdua del 50% de la retribució diària del treballador. Seran una excepció els quatre primers dies d'absència en un any natural en els quals la retribució, prèvia la justificació, serà del 100%, dels quals tres podran tenir lloc en dies consecutius sempre que estiguin motivats per infermetat o accident i no donin lloc a la incapacitat temporal, i de la cinquena a la setena absència en un any natural, en que prèvia la seva justificació les hores podran ser recuperades com a màxim dins els següents set dies naturals a comptar des del fet causant, percebent en aquest cas el 100% de la retribució.

La seva regulació es farà mitjançant el reglament sobre el control horari

## CAPÍTOL VI. FORMACIÓ

### Article 48. Formació professional

1. Es garantirà el dret dels empleats públics a la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals.

2. La formació i el desenvolupament professional dels seus empleats públics municipals és, per a l'Ajuntament de Berga, un objectiu prioritari en l'estratègia de millora de la qualitat dels serveis que presta als seus ciutadans.

3. L'Ajuntament de Berga potenciarà la formació del seu personal elaborant polítiques de:

- a. Formació del personal per l'adaptació a les noves tecnologies o a les noves exigències del mateix.
- b. Reciclatge i capacitació professional.
- c. Formació per afavorir la promoció professional: carrera horitzontal, carrera vertical i promoció interna.

Les polítiques de formació professional pretenen assegurar la concordança entre els objectius de la institució i els interessos professionals dels empleats públics.

### Article 49. Pla general de formació

El Pla general de formació serà el conjunt de les accions formatives encaminades a aconseguir les competències necessàries pels plans de carrera així com l'adequació de la persona al lloc, amb la finalitat d'assolir els objectius de millora establerts per l'Ajuntament. El Pla de formació que s'elaborarà de forma consensuada recollirà:

- a. El sistema de detecció de les necessitats.
- b. Els objectius generals i la descripció de les accions a desenvolupar.
- c. Els objectius específics de la formació, les accions i cursos a realitzar.
- d. La modalitat de gestió de les accions formatives.
- e. Les característiques del procés formatiu.
- f. Els recursos, els criteris d'accés i els mecanismes de seguiment.
- g. Els criteris de selecció dels participants.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

- h. Els col·lectius afectats, perfil dels destinataris i el nombre total de participants previstos.
- j. L'obligatorietat o no de l'assistència per part dels empleats públics afectats.
- k. El calendari d'execució previst.
- l. Previsions sobre el seguiment de les accions formatives, tant durant el seu desenvolupament com a la finalització del mateix.
- m. Els criteris d'avaluació del Pla de formació.
- n. Es planificaran accions formatives específiques per a tots els col·lectius.

### CAPÍTOL VII. DEURES DELS EMPLEATS PÚBLICS, CODI DE CONDUCTA I RÈGIM DISCIPLINARI

#### Article 50. Deures dels empleats públics

Els empleats públics municipals hauran de desenvolupar amb diligència les tasques assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic. Hauran d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels principis ètics i de conducta regulats en els articles següents.

#### Article 51. Principis ètics

1. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, de client o qualsevol altres que puguin topar amb aquest principi.
3. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
4. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per les persones físiques o entitats privades.
8. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No han d'influir en l'agilitació o resolució de tràmit o procediment administratiu sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscabament dels interessos de tercers.
10. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, resoldre dins el termini escaient els procediments o expedients de la seva competència.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

11. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualssevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

12. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la discreció deguda sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

### Article 52. Principis de conducta

Els empleats públics municipals actuaran d'acord amb els principis de conducta fixats en les lleis, amb els protocols i procediments d'actuació que estableixi l'Ajuntament i, en concret, amb els principis següents:

1. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de forma diligent, complint la jornada i l'horari establerts.
3. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.
6. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.
7. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.
8. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.
9. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.
10. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.
11. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

### Article 53. Assistència jurídica

1. L'Ajuntament garanteix l'assessorament i defensa jurídica de tots els empleats públics municipals quan es vegin inculcats en processos judicials per raó de l'exercici de les seves funcions, incloses les sancions, fiances i els costos judicials, sense perjudici de les accions de retorn corresponents contra l'empleat públic municipal responsable si es produeix sentència ferma condemnatòria. L'assistència a prestar inclou la preparació o redacció de denúncies per part dels serveis jurídics de la corporació.
2. No s'inclouen en aquest article l'exercici d'accions, l'adquisició d'una posició processal activa per part de l'empleat públic, sense perjudici de la personació en el procediment judicial de l'Ajuntament com acusació particular o en exercici de l'acció pública quan així ho consideri en virtut de la gravetat dels fets.
3. L'advocat i procurador seran designats per l'ajuntament

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### Article 54. Assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa d'assegurances de responsabilitat civil per cobrir els danys a tercers que puguin produir els seus empleats públics com a conseqüència del compliment de les seves funcions al servei de la Corporació, i 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 pugin ésser exigides a l'assegurat per a garantir la seva responsabilitat.

2. En el supòsit que el personal de l'Ajuntament sigui condemnat al pagament de quanties econòmiques per via penal, en la realització de les seves tasques administratives, i sempre que no es pugui acreditar que s'ha actuat amb imprudència temerària, amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, l'Ajuntament assumirà els costos del pagament de les sancions imposades.

### Article 55. Règim disciplinari

1. El règim disciplinari dels empleats públics de l'Ajuntament de Berga, s'ajustarà a allò que disposa la Llei 7/2007, la normativa aplicable i aquest Acord/Conveni, pel que fa al personal laboral.

2. Les faltes comeses per els treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

#### 3. Faltes lleus:

- a. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b. La incorrecció envers el públic o el personal al servei del Ajuntament.
- c. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e. Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f. La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la comptabilització prèvia.
- h. La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
- i. L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- j. No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- k. L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- l. L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.
- m. L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

#### 4. Faltes greus:

- a. La falta repetida de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
- b. La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.
- c. El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- d. La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- e. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.



Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

- f. L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de la administració.
- g. La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- i. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- j. La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.
- k. La pertorbació greu del servei.
- l. La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- m. La reincidència per tres vegades en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- n. L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan es puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.
- o. La falta d'assistència al treball sense causa justificada durant dos o tres dies al mes.
- p. La disminució continuada i voluntària en el rendiment de treball normal o pactat.
- q. En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

### 5. Faltes molt greus:

- a. L' incompliment del deure de respecte a la Constitució i als estatuts d'autonomia respectius de les comunitats autònomes, en l'exercici de la funció pública.
- b. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució moral, sexual i per raó de sexe.
- c. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.
- d. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g. La notòria falta de rendiment en les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- l. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- m. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

o. La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.

p. La persecució laboral.

q. També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la comunitat autònoma corresponent o pels convenis col·lectius en el cas del personal laboral.

### Article 56. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses es poden imposar les sancions següents:

a. Separació del servei dels funcionaris, que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del nomenament, i que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus.

b. Acomiadament disciplinari del personal laboral, que només pot sancionar la comissió de faltes molt greus i comporta la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exerceixen.

c. Suspensió ferma de funcions, o de feina i sou en el cas del personal laboral, amb una durada màxima de 6 anys.

d. Trasllet forçós, amb canvi de localitat de residència o sense, pel període que s'estableixi en cada cas.

e. Demèrit, que consisteix en la penalització als efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

f. Advertència.

g. Qualsevol altra que s'estableixi per llei.

2. Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió de una falta molt greu

3. L'abast de cada sanció s'ha establir tenint en compte el grau d'intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació.

4. Per la comissió de faltes lleus es podran imposar únicament les sancions d'amonestació i de la suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions que a continuació es detallen:

- Faltes lleus 15 dies

- Faltes greus de 15 dies fins a 6 mesos

- Faltes molt greus de 6 mesos fins acomiadament

### Article 57. Tramitació

1. Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer al·legacions en el termini de tres dies.

2. Només podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus mitjançant el procediment disciplinari prèviament establert, que sempre inclourà el tràmit d'audiència a l'interessat.

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

### Article 58. Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 3 anys, les imposades per faltes greus al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

2. El termini de prescripció es comença a comptar des que s'hagi comès la falta, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 59. Cancel·lació de les faltes

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, greus durant dos anys i molt greus durant tres anys, es cancel·laran les faltes que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 60. Seguretat i salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment.

2. La Corporació haurà de promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

3. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials.

4. El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball.

5. 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 i manipulació de productes.

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

Article 61. Pla de prevenció de riscos laborals

1. 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 a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.

2. 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.

Article 62. Comitè de seguretat i salut

1. El Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos. És un òrgan paritari i col·legiat i estarà format pels delegats de prevenció i per igual nombre de representants de l'Ajuntament, d'acord amb l'article 35 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

2. El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment, i quan ho sol·liciti alguna de les representacions del mateix.

3. En les reunions del Comitè hi poden assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes, i un representant dels serveis de prevenció de l'Ajuntament que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts. També poden participar, en les mateixes condicions, treballadors de l'Ajuntament que tinguin informació i/o formació concreta que es debat en aquest òrgan i tècnics en prevenció aliens a la Corporació, sempre que ho sol·liciti.

4. El Comitè establirà un reglament de funcionament intern.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

5. El CSS tindrà les facultats i competències previstos a les disposicions legals.
6. Per realitzar les funcions de delegat de prevenció, l'Ajuntament garantirà un curs de formació bàsic en matèria de riscos laborals. Les hores de formació es faran dins de la jornada laboral.
7. Els membres del CSS i els delegats de prevenció guardaran sigil professional respecte a totes les informacions a les que accedeixin amb motiu de la seva actuació.

### Article 63. Exàmens específics de salut

1. Anualment l'Ajuntament ha de fer un reconeixement mèdic general voluntari al personal, que ha de tenir en compte les característiques del lloc de treball.
  2. L'expedient mèdic és confidencial, tot i que l'interessat ha de tenir coneixement del seu resultat.
  3. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari aquells casos en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per a la resta de treballadors o per al públic, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perill.
  4. Els empleats públics municipals que tractin amb col·lectius de risc o es trobin en situacions de risc per raó del lloc de treball tindran dret a proves analítiques específiques de malalties infeccioses i a la corresponent vacuna si s'escau.
  5. El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió (protocols mèdics), així com del tipus de proves a realitzar.
1. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.
  2. Quan com a conseqüència de la disminució sobtevinguda i/o que l'activitat desenvolupada pugui suposar un greu problema de salut per l'empleat, el Comitè de Seguretat a la vista de les recomanacions fetes per l'empresa que tingui contractada la vigilància de la salut, proposarà a l'Ajuntament el canvi o l'adequació del lloc de treball d'aquest empleat.

### Article 64. Equips de protecció individual (EPI)

1. L'Ajuntament de Berga proporcionarà als seus empleats els equips de protecció individual adequats a les feines que realitzin, considerant com a tals qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat per l'empleat per que el protegeixi d'un o més riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut.
2. Els delegats de prevenció participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual tal i com determinin els informes de les avaluacions de riscos.
3. Els empleats públics municipals estan obligats a fer servir els equips de protecció individual facilitats per l'Ajuntament de Berga; en cas contrari s'iniciarà l'expedient disciplinari corresponent.
4. Els equips de protecció individual tindran en compte les condicions anatòmiques i fisiològiques així com l'estat de salut de l'empleat públic.
5. Els Equips de Protecció Individual seran, com a norma general, d'ús personal.

### Article 65. Protecció a la maternitat

1. Amb objecte de garantir la protecció efectiva de la mare i el fetus durant l'embaràs, davant de possibles condicions nocives per a la seva salut, s'adoptaran mesures per evitar l'exposició als riscos, a través de l'adaptació de les condicions o del temps o torn de treball, o, si s'escau, al canvi temporal del lloc de treball o funcions, d'acord amb l'avaluació de riscos efectuada i previ informe dels serveis mèdics establerts a aquests efectes.
2. El que estableix l'apartat anterior també serà d'aplicació durant el període de lactància, sempre i quan les condicions de treball puguin influir negativament en la salut de la mare o del fill, previ a informe dels serveis mèdics establerts a aquests efectes.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

3. En cas de no poder ser destinada a un lloc de treball o funció compatible, l'empleada podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup equivalent, conservant el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

4. Les empleades públiques embarassades tindran dret a l'absència del treball amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís al responsable del seu servei i lliurament del justificant al servei de Recursos Humans de la necessitat d'assistència dins de jornada laboral.

5. Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 295/2009, de 6 de març que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, per paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

### Article 66. Mesures de protecció contra la violència de gènere

L'Ajuntament de Berga facilitarà, d'acord amb la legislació vigent, i en aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i els articles 49. d), 82, 89. 1.d) i 89.5 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut de l'empleat públic, totes aquelles mesures al seu abast que facilitin la protecció de totes les persones que pateixen violència de gènere.

Drets dels empleats víctimes de situacions de violència de gènere:

1. Aquell empleat públic municipal víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció, a:

a. La consideració com a justificades aquelles faltes d'assistència producte de la violència de gènere en les condicions que així ho determinin els serveis socials o de salut que corresponguin.

b. La reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional de les seves retribucions, durant el temps que acrediti l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima i d'acord amb els criteris fixats pel Departament de Recursos Humans.

c. La reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació del seu horari o altres sistemes alternatius que es puguin establir d'acord amb els criteris del Departament de Recursos Humans.

d. L'aplicació de l'horari flexible d'acord amb les seves necessitats i d'acord amb els criteris que es fixin des del Departament de Recursos Humans.

e. El trasllat de centre de treball en la mesura de les disponibilitats existents a l'Ajuntament, d'acord amb els criteris del Departament de Recursos Humans.

f. Sol·licitar la situació d'excedència amb reserva del lloc de treball d'acord amb els termes legalment establerts.

g. Acollir-se a les llicències i permisos regulats als articles 38 i 39.

2. En totes les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere que porti a terme l'Ajuntament, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, els dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

3. Les situacions de violència de gènere que donen lloc al reconeixement dels drets regulats en aquest capítol s'acreditaran amb l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima. Excepcionalment, podrà acreditar-se aquesta situació, mitjançant l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis de que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

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

### Article 67. Respecte a la intimitat i dignitat del treballador

1. L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

2. Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de Seguretat i Salut durant la durada d'aquest Acord/Conveni, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits, i realitzar, com a mesura preventiva, les avaluacions de riscos psicosocials d'acord amb el manual d'avaluació de la Generalitat de Catalunya.

### CAPÍTOL IX. DRETS SINDICALS

#### Article 68. Local sindical

1. Els representants dels treballadors podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals, comproment-se l'Ajuntament a dotar-los d'un local d'ús exclusiu a la major brevetat possible.

2. A cada centre de treball o dependència diferenciada s'ha de disposar d'un tauler d'anuncis d'ús exclusiu del personal i/o per assumptes en matèria de personal.

3. Així mateix es procurarà que cada centre de treball tingui un plafó per a la difusió de la informació, essent obligatori en tots aquells centres que tinguin més de tres treballadors.

#### Article 69. Crèdit horari

1. Es podrà acumular el crèdit horari de 20 hores mensuals de tots els delegats dels empleats públics (funcionaris, laborals, Junta de Personal i Comitè d'Empresa) i dels delegats sindicals de la mateixa organització sindical.

#### Article 70. Dret de vaga

1. L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

2. En aquest cas, la Corporació i les centrals sindicals signants d'aquest Acord/Conveni negociaran els serveis mínims per atendre els serveis essencials de la comunitat.

#### Article 71. Seccions sindicals

1. Als efectes previstos a l'article 8.2 de la vigent Llei orgànica de llibertat sindical, sense perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament reconeix a les centrals sindicals més representatives, legalment acreditades, les competències, garanties i facultats següents:

a. Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals dels empleats públics de l'Ajuntament, dels delegats de personal i de la Mesa Negociadora.

b. Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i la corporació.

c. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

d. Utilitzar la xarxa d'intranet municipal de l'Ajuntament com a mitjà de comunicació amb els empleats públics de la corporació, d'acord amb el reglament que s'estableixi de forma consensuada.

2. Els delegats sindicals, quan n'hi hagi, tindran les mateixes garanties que les establertes legalment per als delegats de personal, així com els drets següents:

a. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que es posi a disposició dels delegats de personal, restant obligats els delegats sindicals, a guardar reserva professional en totes aquelles matèries que la Corporació n'assenyali expressament el caràcter reservat.

b. Assistir a les reunions dels delegats de personal i dels òrgans interns de la Corporació en matèria de seguretat i higiene, amb veu però sense vot.

c. Ser escoltats per la Corporació prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

d. Sol·licitar i rebre informació abans de l'adopció de la resolució definitiva, de les possibles sancions per faltes lleus, greus, i molt greus, a imposar als afiliats al seu sindicat.

3. S'haurà de notificar per escrit a la Corporació el nomenament, la dimissió o reelecció dels delegats sindicals.

4. La Corporació proporcionarà als delegats de les seccions sindicals la informació relativa a les matèries objecte d'aquest article, que li sigui demanada formalment.

5. La Corporació concedirà a les persones degudament acreditades 2 hores mensuals de permís per assistir a les reunions de l'òrgan executiu de les seccions sindicals de l'Ajuntament que tinguin representació als òrgans unitaris, que siguin membres d'aquestes i no exerceixin la condició de delegat sindical ni membres dels òrgans de representació dels empleats públics.

6. Cada secció sindical d'aquest Ajuntament que sigui reconeguda legalment disposarà de 10 hores anuals per realitzar assemblees o reunions en hores de feina que hauran d'estar autoritzades prèviament amb els requisits establerts a l'article següent.

### Article 72. Assemblees

1. Es podran convocar assemblees pels col·lectius legitimats a aquest efecte dins de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, en tot cas fora de l'horari d'atenció al públic, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals.

3. Es destinaran com a màxim 6 h. anuals per a la celebració d'assemblees dins la jornada de treball.

4. Per convocar una assemblea, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar per escrit la realització de l'assemblea, amb una antelació mínima de tres dies hàbils al servei de Recursos Humans.

b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

5. Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea, la corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

### DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

L'Ajuntament de Berga realitzarà i aplicarà en el primer any a comptar a partir de la publicació d'aquest Acord/Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya una valoració/relació de llocs de treball en que es tindrà en compte els diferents factors disposats en aquest conveni.

### DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

En tot allò no previst en aquest Acord/Conveni, ha de regir la legislació vigent aplicable.

### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Aquest Conveni s'actualitzarà amb la normativa de rang superior que millori les presents condicions de treball. Qualsevol canvi normatiu i reglamentari donat per l'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, Llei 7/2007, de 12 d'abril de 2007 i altres canvis normatius que es puguin produir, seran d'aplicació immediata, independentment de la posterior inclusió en el text un cop consensuats i articulats per la Mesa General de Negociació i d'aplicació per tots els empleats públics.

### CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Queden derogats la totalitat dels acords i convenis anteriors, així com aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions de caràcter col·lectiu d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles, limitar o contradir els acords aquí adoptats.



Dilluns, 7 d'abril de 2014

---

### DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Aquest Acord/Conveni regulador de les condicions de treball dels empleats públics municipals es registrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la legislació vigent d'aplicació.

Barcelona, 18 de març de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès